**PENGARUH LAMA MASA PENGABDIAN DAN TINGKAT KESEJAHTERAAN GURU TERHADAP KINERJA GURU DI PONDOK PESANTREN AL IMAN PUTRI BABADAN PONOROGO TAHUN 2018**

**SKRIPSI**



**OLEH**

**ERI HANDAYANI**

**NIM: 210314105**

**JURUSAN PENDIDIKAN AGAMA ISLAM**

**FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN**

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI**

**(IAIN) PONOROGO**

**2018**

**ABSTRAK**

**Handayani, Eri. 2018.** *Pengaruh Lama Masa Pengabdian dan Tingkat Kesejahteraan Guru terhadap Kinerja Guru Pondok Pesantren Al Iman Putri Babadan Ponorogo Tahun 2018*. **Skripsi**. Jurusan Pendidikan Agama Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Ponorogo. Pembimbing, Dr. Hj. Siti Maryam Yusuf, M.Ag.

**Kata Kunci: Lama Masa Pengabdian, Kesejahteraan Guru, Kinerja Guru**

Kinerja seorang guru sangatlah pentingkarena sangat menentukankeberhasilan peserta didik dan ketercapaian tujuan pendidikan yang pada akhirnya akan berdampak pada tujuan pendidikan nasional. Berdasarkan pada penelitian awal di Pondok Pesantren Al Iman Putri terdapat guru dengan kurang dalam kinerjanya dan ada juga yang berloyalitas penuh terhadap lembaga tersebut. Pada dasarnya kinerja seseorang itu dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh dari lama masa pengabdian dan kesejahteraan yang ada di lembaga tersebut terhadap kinerja guru.

Penelitian ini dilaksanakan di Pondok Pesantren Al Iman Putri Babadan dan dirancang menggunakan metode kuantitatif, dengan jumlah populasi 56 responden dan dijadikan sampel penelitian dengan menggunakan *teknik probability sampling*. Serta menggunakan analisis regresi linier berganda, instrumen pengumpulan data yang digunakan adalah angket, observasi dan dokumentasi.

Adapun hasilnya adalah (1) Lama masa pengabdian guru di Pondok Pesantren Al Iman Putri Babadan Ponorogo tahun 2018 dalam kategori dini atau sebentar dengan 71,43% atau sebanyak 40 guru dari 56 responden, (2) Tingkat kesejahteraan guru di Pondok Pesantren Al Iman Putri Babadan Ponorogo tahun 2018 dalam kategori sedang dengan prosentase 64,28% atau sebanyak 36 guru dari 56 responden, (3) Kinerja guru di Pondok Pesantren Al Iman Putri Babadan Ponorogo tahun 2018 dalam kategori sedang dengan prosentase 62,50% atau sebanyak 35 guru dari 56 responden dan (4) Ada pengaruh yang signifikan antara lama masa pengabdian dan tingkat kesejahteraan guru terhadap kinerja guru Pondok Pesantren Al Iman Putri Babadan Ponorogo yang terlihat dari perhitungan taraf signifikansi 0,05% diperoleh Fhitung (46,522) ≥ Ftabel (3,17) dengan koefisien determinasi (*R2*) sebesar 62,3% dan sisanya sebesar 37,7% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

****

****

**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang Masalah**

Dalam pengertian dasar, pendidikan adalah proses menjadi, yakni menjadikan seseorang menjadi dirinya sendiri yang tumbuh sejalan dengan bakat, bakat, watak, kemampuan dan hati nuraninya secara utuh. Pendidikan tidak dimaksudkan untuk mencetak karakter dan kemampuan peserta didik sama seperti gurunya. Proses pendidikan diarahkan pada proses berfungsinya semua potensi peserta didik secara manusiawi agar mereka menjadi dirinya sendiri yang mempunyai kemampuan dan kebribadian unggul.[[1]](#footnote-2)

Sedangkan subjek dari sebuah pendidikan adalah seorang guru, yang mana guru harus bisa mendidik, mengajar dan melatih peserta didiknya agar bisa menjadi orang penting di kalangan masyarakat kelak. Seorang guru professional yang dibuktikan dengan kompetensi yang dimilikinya akan mendorong terwujudnya proses dan produk kinerja yang dapat menunjang peningkatan kualitas pendidikan. Dan kompetensi-kompetensi tersebut terdiri dari kompetensi kepribadian, sosial, pedagogik, dan professional dari keempat kompetensi tersebut guru wajib memiliki semua kompetensi yang sudah ditetapkan oleh pemerintah untuk mendapat haknya sebagai guru.

Menurut UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa kompetensi yang harus dimiliki oleh guru adalah kompetensi guru sebagai dimaksud dalam Pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Sedangkan menurut peraturan Pemerintah nomor 74 Tahun 2008 tentang guru pada pasal 2 disebutkan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Sedangkan pengertian kompetensi yang dimaksud adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai dan diaktualisasi oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. [[2]](#footnote-3)

Profesi guru perlu ditingkatkan dan dikembangkan secara terus menerus dan proporsional menurut jabatan fungsional guru. Selain itu, agar fungsi  dan tugas  yang  melekat pada  jabatan  fungsional  guru dilaksanakan sesuai dengan aturan yang berlaku, agar menjamin terjadinya proses pembelajaran yang berkualitas di semua jenjang pendidikan.

Kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai guru di sekolah dalam rangka menjalankan amanah , profesi yang diembannya, serta moral yang dimilikinya. Guru yang memiliki level kinerja tinggi merupakan guru yang memilki produktifitas kerja sama dengan atau diatas standar yang ditentukan, begitupun sebaliknya guru nyang memiliki level kinerja rendah maka guru tersebut merupakan guru yang tidak produktif. [[3]](#footnote-4)

Sebagaimana observasi yang telah dilakukan ada beberapa masalah yang terjadi seperti banyaknya guru yang lalai akan pekerjaannya, terlambat dalam mengajar serta di dalam buku piket banyak guru yang sering mengosongkan kelas tanpa alasan yang jelas.[[4]](#footnote-5) Dari fenomena tersebut peneliti berusaha mencari faktor apa saja yang membuat para guru lalai akan pekerjaan yang diberikan. Dengan demikian peneliti mengambil judul penelitian **“Pengaruh Masa Pengabdian dan Tingkat Kesejahteraan Guru terhadap Kinerja Guru di Pondok Pesantren Al Iman Putri Babadan Ponorogo Tahun Ajaran 2018-2019”**

1. **Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka perlu diadakan pembatasan masalah. Hal ini dimaksudkan untuk memperjelas permasalahan yang ingin diteliti, agar lebih fokus dan mendalam mengingat luasnya permasalahan yang ada dari banyak faktor yang mempengaruhi guru. Penelitian ini memfokuskan pada permasalahan kinerja guru. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Lama Masa Pengabdian dan Tingkat Kesejahteraan Guru terhadap Kinerja Guru di Pondok Pesantren Al Iman Putri Babadan Ponorogo Tahun 2018”

1. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dan batsan masalah di atas, maka rumusan masalah yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah:

1. Adakah pengaruh lama masa pengabdian terhadap kinerja guru di Pondok Pesantren Al Iman Putri Babadan Ponorogo?
2. Adakah pengaruh kesejahteraan guru terhadap kinerja guru di Pondok Pesantren Al Iman Putri Babadan Ponorogo?
3. Bagaimana pengaruh lama masa pengabdian dan tingkat kesejahteraan guru terhadap kinerja guru di Pondok Pesantren Al Iman Putri Pondok Babadan Ponorogo?
4. **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh lama masa pengabdian terhadap kinerja guru di Pondok Pesantren Al Iman Putri Babadan Ponorogo
2. Untuk mengetahui pengaruh tingkat kesejahteraan guru terhadap kinerja guru di Pondok Pesantren Al Iman Putri Babadan Ponorogo.
3. Untuk mengetahui pengaruh dari lama masa pengabdian dan tingkat kesejahteraan guru terhadap kinerja guru di Pondok Pesantren Al Iman Putri Babadan Ponorogo.
4. **Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Adapun manfaat dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam kemajuan ilmu pengetahuan dalam bidang pendidikan khususnya mengenai pengaruh lama masa pengabdian dan tingkat kesejahteraan guru terhadap kinerja guru di pondok pesantren Al Iman Putri Babadan Ponorogo tahun 2018.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya agar lebih baik.
4. Manfaat Praktis
5. Bagi Peneliti

Bagi seorang peneliti yang nantinya tidak jauh dari seorang pendidik, maka penelitian ini agar memberikan pengetahuan mengenai berbagai masalah seputar pendidikan yang akan ditemui kelak. Khususnya dalam kinerja guru yang pasti menjadi sorotan dari kalangan manapun.

1. Bagi Sekolah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada sekolah agar bisa memperbaiki apa saja kekurangan yang ada di lembaga tersebut. Sehingga kedepannya dapat menjadi sekolah yang maju dan sukses sesuai dengan tujuan sekolah dan memenuhi tujuan nasional pula.

1. Bagi Guru

Memberikan informasi bahwa seorang guru adalah ruh nya sebuah pendidikan. Jikalau pendidik atau guru di lembaga tersebut kurang memenuhi kriteria bagaimana anak didik yang akan mereka ajar. Dari sini juga agar dapat mengetahui sejauh mana kinerja seorang guru yang sebenarnya.

1. **Sistematika pembahasan**

Sistematika pembahasan pada penelitian kuantitatif ini terdiri dari lima bab, yang berisi:

*Bab pertama*, bab ini berisi tentang pendahuluan yang meliputi latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika pembahasan. Bab pertama ini dimaksudkan untuk memudahkan dalam pemaparan data.

*Bab kedua*, bab ini berisi tentang kajian teoritik, yang berisi tentang landasan teori, telaah hasil penelitian terdahulu, kerangka berfikir dan pengajuan hipotesis. Bab ini dimaksudkan untuk memudahkan peneliti dalam menjawab hipotesis.

*Bab ketiga*, bab ini berisi tentang metode penelitian, yang meliputi rancangan penelitian, populasi dan sampel, instrumen pengumpulan data, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

*Bab keempat*, bab ini berisi tentang temuan dan hasil penelitian yang berisi gambaran umum lokasi penelitian, deskripsi data, analisis data (pengujian hipotesis), pembahasan dan interpretasi.

*Bab kelima*, bab ini berisi tentang penutup yang berisi kesimpulan dan saran. Bab ini dimaksudkan agar pembaca dan penulis mudah dalam melihat inti dari hasil penelitian.

**BAB II**

**TELAAH HASIL PENELITIAN TERDAHULU, LANDASAN TEORI, KERANGKA BERPIKIR DAN PENGAJUAN HIPOTESIS**

1. **Telaah Hasil Penelitian Terdahulu**

Sebagai bahan perbandingan dalam penelitian ini, Peneliti mengacu pada penelitian – penelitian sebelumnya, diantaranya :

1. Skripsi yang disusun oleh Anis Kurnilah Sari pada tahun 2016 dengan judul *“Korelasi Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru di SDN Kradinan Dolopo Madiun Tahun Pelajaran 2015-2016”*. Adapun kesimpulan dari skripsi tersebut adalah hasil motivasi kerja guru di SDN Kradinan Dolopo dengan kategori sedang dan kinerja guru di sekolah tersebut juga tergolong dalam kategori sedang, sehingga ada korelasi antara motivasi kerja dengan kinerja guru di SDN Kradinan Dolopo Madiun .[[5]](#footnote-6)
2. Skripsi yang disusun oleh Nikma S. Fifit pada tahun 2016 dengan judul *“Analisi Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja pada Guru SMA A. Wahid Hasyim Tebuireng”*. Adapun kesimpulan dari Skripsi tersebut adalah kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru secara langsung dan kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru secara tidak langsung melalui variable kepuasan kerja.[[6]](#footnote-7)
3. Skripsi yang disusun oleh Novi Trimurti pada tahun 2016 dengan judul *“Pengaruh Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Terpadu Nurul Amal Parang Magetan Tahun Pelajaran 2016/2017”*. Adapun kesimpulan dari Skripsi tersebut adalah profesionalisme guru mempunyai pengaruh yang searah terhadap kinerja guru.[[7]](#footnote-8)
4. Skripsi yang disusun oleh Hesti Choirul Munawaroh pada tahun 2016 dengan judul *“Sistem Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Studi Kasus di Sekolah Dasar Islam Terpadu Al Ikhlas Mantren Karangrejo Magetan)”*. Adapun kesimpulan dari Skripsi tersebut adalah Bentuk Kompensasi bagi guru di lembaga tersebut diberikan dalam empat bentuk yaitu gaji, tunjangan, insentif, dan santunan. Dengan begitu kinerja guru di lembaga tersebut mulai meningkat dengan adanya sistem tersebut.[[8]](#footnote-9)
5. Skripsi yang disusun oleh Muh Yahya Muhaimin pada tahun 2013 dengan judul *“Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Darul Huda Ngalik Sleman Yogyakarta”*. Adapun kesimpulan dari Skripsi tersebut adalah ada pengaruh yang positif dari etos kerja terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Darul Huda Ngaglik Sleman Yogyakarta.[[9]](#footnote-10)
6. **Landasan Teori**
7. **Tinjauan Masa Pengabdian**
8. Pengertian Masa Pengabdian

Abdi menurut kamus besar bahasa Indonesia berarti orang bawahan pelayan hamba atau orang yang bekerja pada raja atau pemerintah. Sedangkan arti pengabdian itu sendiri adalah proses, cara, pembuatan mengabdi atau mengabdikan.[[10]](#footnote-11) Jadi pengabdian merupakan suatu proses seorang bawahan yang bekerja pada suatu pemerintahan maupun lembaga. Sehingga masa pengabdian disini diartikan sebagai masa atau waktu lama seseorang dalam bekerja di suatu lapangan pekerjaan maupun lembaga.

Subjek diatas adalah guru yang mana orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik. Guru dalam pandangan masyarakat adalah orang yang melaksanakan pendidikan di tempat-tempat tertentu, tidak mesti di lembaga pendidikan formal, tetapi bisa juga di masjid, di surau/mushala, di rumah, dan sebagainya. Dengan adanya kewibawaan menyebabkan guru dihormati, sehingga masyarakat tidak meragukan figur guru. Masyarakat yakin bahwa gurulah yang dapat mendidik anak didik merakan agar menjadi orang yang berkepribadian mulia.[[11]](#footnote-12)

Dengan itu guru memiliki tugas yang beragam yang berimplementasi dalam bentuk pengabdian. Tugas tersebut meliputi bidang profesi, bidang kemanusiaan, serta bidang kemasyarakatan. Tugas guru sebagai profesi meliputi mendidik, mengajar, dan melatih peserta didik dari berbagai potensi yang dimilikinya sehingga mampu berkembang. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup dan kehidupan yang perlu di miliki oleh peserta didik untuk menjadi bagian penting dari masyarakat. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi sehingga peserta didik mampu menguasainya. Sedangkan melatih berarti mengebangkan keterampilan-keterampilan yang dimiliki oleh peserta didik untuk menjadi bagian dari masyarakat.[[12]](#footnote-13)

Masa kerja guru dengan jabatan fungsionalnya dapat diukur ketika guru tersebut mulai bekerja (yaitu mengajar) sampai dengan berakhirnya guru tersebut dalam melakukan pekerjaannya, dan ini disebabkan karena pension, tidak sembuh dari penyakit dan meninggal dunia. Menurut Fuller yang dikutip oleh­­­­­­­­­­ Ismanto, seorang yang ahli dalam memperbaiki dan meningkatkan proses belajar mngajar dituntut memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam proses belajar mengajar serta memiliki ijazah yang sesuai dengan tugasnya. Dengan demikian masa kerja guru atau masa pengabdian guru dalam menjalankan tugasnya dapat dihitung semenjak guru tersebut setelah memiliki ijazah formal perguruan tinggi dan telah memiliki ikatan dengan lembaga pendidikan, sekolah atau madrasah dimana dia memperoleh pengetahuan dan keterampilan mengajarnya.[[13]](#footnote-14)

1. Pengalaman Mengajar

Peran guru yang begitu besar dalam pendidikan menjadi faktor penting dalam menentukan tinggi rendahnya kualitas hasil pendidikan. Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor dalam mendukung pelaksanaan kegiatan belajar mengajar. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh seorang guru menjadi penentu pencapaian hasil belajar yang akan diraih oleh peserta didik sehingga tujuan yang akan diraih oleh sekolah akan tercapai. Pengalaman kerja guru itu sendiri adalah masa kerja guru dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik pada satuan pendidikan tertentu sesuai dengan surat tugas dari lembaga yang berwenang (dapat dari pemerintah atau kelompok masyarakat penyelenggaraan pendidikan). [[14]](#footnote-15)

Guru yang mempunyai pengalaman yang baik akan lebih mudah melaksanakan proses belajar mengajar dikelas. Menurut Christina keuntungan yang banyak diperoleh guru dari pengalaman mengajarnya adalah :

1. Mampu menyusun persiapan mengajar dengan tepat dan cepat
2. Mudah beradaptasi dengan siswa
3. Responsive terhadap masalah-masalah pengajaran terutama yang berkaitan dengan proses belajar mengajar
4. Fleksibel dalam menggunakan media pembelajaran
5. Mudah memacu siswa untuk berprestasi

Banyak hal yang diperoleh guru melalui pengalaman-pengalaman, baik yang berhubungan dengan kemampuan mengajarnya maupun yang berhubungan dengan penugasan guru terhadap materi pelajaran.[[15]](#footnote-16)

Ada banyak faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja yaitu :

1. Mengikuti pendidikan dan latihan. Agar tugas-tugas guru semakin mantap dan informasi-informasi baru serta metode-metode mengajar baru cepat diterima oleh guru. Setiap guru harus mengikuti peengembangan atau pelatihan penataran. Melalui pelatihan ini diharapkan guru memperoleh penyegaran peningkatan efisiensi dan efektifitas kerja. Pendidikan dan latihan yang dimiliki oleh guru menentukan hasil yang dicapai guru akan dapat menghindari kesalahan-kesalahan dalam bekerja.[[16]](#footnote-17)
2. Masa kerja atau lama mengajar. Didalam menekuni bidangnya guru selalu bertambah pengalamanya. Semakin bertambah masa kerjanya diharapkan guru senmakin banyak pengalaman. Pengalaman ini erat kaitanya dengan peningkatan profesionalisme pekerjaan. Guru yang sudah lama mengabdi di dunia pendidikan harus lebih profesional dibandingkan guru yang beberapa tahun mengabdi.[[17]](#footnote-18)

Masa mengajar merupakan faktor yang mendukung proses belajar mengajar seorang guru, seorang guru akan dapat mengukur kemampuanya dalam mengajar secara lebih baik. Masa mengajar adalah masa kerja guru dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik pada satuan pendidikan tertentu sesuai dengan surat tugas dari lembaga yang berwenang.[[18]](#footnote-19) Dan masa mengajar dihitung sejak yang bersangkutan pertama kali diangkat dan bertugas menjadi guru pada satuan pendidikan. Dalam Permendiknas Tahun 2007, sertifikasi guru dalam jabatan dapat diikuti oleh guru dalam jabatan yang telah memiliki kualifikasi akademik sarjana (S1) atau (D-IV). Guru Non-PNS yang dapat disertifikasi adalah guru Non-PNS yang berstatus sebagai guru tetap pada satuan pendidikan tempat bersangkutan bertugas.

Dalam hukum pelaksanaan sertifikasi guru ini, sebetulnya amat kuat karna sesuai amanat Undang-Undang Dasar utama pelaksanaan sertifikasi adalah Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Pasal yang terkait langsung yaitu pasal 8 yang berbunyi “ Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Pasal lainya adalah pasal 11, ayat 1 menyebutkan bahwa sertifikasi pendidik sebagaimana dalam pasal 8 diberikan kepada guru yang telah memenuhi persyaratan.

Penentuan guru calon peserta sertifikasi dalam jabatan menggunakan sistem rangking bukan berdasarkan seleksi melalui tes. Kriteria penyusunan rangking adalah sebagai berikut :

1. Masa mengajar/pengalaman mengajar, dihitung sejak guru yang bersangkutan diangkat menjadi PNS sebagai guru, hingga yang bersangkutan dinominasikan sebagai calon peserta sertifikasi guru melalui SK penetapan Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Kota. Bagi guru PNS yang sebelumnya pernah menjadi guru tetap yayasan (non-PNS), Masa mengajarnya dihitung sejak bersangkutan pertama kali diangkat dan bertugas menjadi guru pada suatu satuan pendidikan.
2. Usia, yang dihitung adalah usia kronologis, diperinci sampai dengan bulan
3. Pangkat/golongan guru PNS yang diusulkan untuk disertifikasi
4. Beban mengajar, dihitung berdasarkan jumlah jam mengajar perminggu
5. Jabatan atau tugas tambahan adalah jabatan yang disandang oleh guru yang diusulkan untuk disertifikasi
6. Prestasi kerja adalah prestasi yang pernah diraih guru yang dinoinasikan untuk disertifikasi.[[19]](#footnote-20)
7. **Tinjauan Tingkat Kesejahteraan Guru**
8. Pengertian kesejahteraan guru

Sejahteraan menurut kamus besar bahasa Indonesia berarti keadaan sejahtera yang artinya aman, sentosa, dan makmur sedangkan kata kesejahteraan itu adalah hal atau keadaan sejahtera, keamanan, keselamatan, ketentraman.[[20]](#footnote-21) Maka kesejahteraan itu adalah suatu keadaan dimana semua kebutuhan dan keinginan tercukupi. Sedangkan menurut Erwin Yudi Prahara dalam bukunya yang berjudul Materi Pendidikan Agama Islam, Kesejahteraan merupakan kondisi ideal yang hendak dicapai manusia yang bersifat fisik dan spiritual secara utuh dan terpadu, dalam kesejahteraan terkandung makna kemakmuran yaitu kondisi setiap orang dapat terpenuhi kebutuhan hidupnya dengan mudah karena tersedia barang dan jasa yang dapat diperoleh dengan harga yang terjangkau.[[21]](#footnote-22)

Seperti dalam pemaparan sebelumnya guru adalah seseorang yang menyampaikan ilmu pengetahuan dan memberikan nilai moral kepada peserta didik, sehingga amanat yang diemban oleh seorang guru juga sangat amat berat dalam menjadikan peserta didik yang bermanfaat bagi nusa dan bangsa. Maka dari itu sebuah kesejahteraan dibutuhkan oleh guru untuk bisa melajanlan tugasnya secara aman dan nyaman.

Dengan demikian kesejahteraan guru ialah keadaan nyaman, kemakmuran keselamatan dalam bekerja dan kesenangan hidup seorang guru. Dimana seorang guru memiliki hak dan kewajiban yaitu penghasilan dan jaminan kesejahteraan sosial yang pantas dan memadai, penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja, perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas dan hak atas hasil kekayaan intelektual, dan kesempatan menggunakan sarana dan prasarana dan fasilitas pendidikan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas.[[22]](#footnote-23)

1. Fungsi Kesejahteraan

Adapun fungsi dari kesejahteraan adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan taraf kehidupan guru menuju hidup yang lebih baik dan layak
2. Sebagai motivasi bagi guru baik material ataupun spiritual agar lebih semangat dalam mengemban tugasnya
3. Untuk menanamkan rasa kesadaran dan tanggung jawab dengan tugasnya
4. Sebagai sarana untuk menyongsong masa depan dan juga sebagai bekal di masa depan setelah berhenti dari tugas mengajarnya.
5. Bentuk kesejahteraan guru

Ditinjau dari bentuknya, kesejahteran ada dua macam, yaitu:

1. Kesejahteraan material, kesejahteraan material meliputi:
2. Peningkatan penghasilan pegawai

Kesejahteraan bagi guru dalam lingkup yang luas telah diusahakan secara kontinyu oleh masing-masing unit kerja. Dalam upaya peningkatan penghasilan pegawai atau guru, pemerintah mengadakan perubahan-perubahan terhadap pengaturan gaji pegawai negeri. Hal serupa juga dilaksanakan pada yayasan pendidikan, peningkatan penghasilan guru diatur oleh administrasi yayasan. Secara khusus, pengaturan administrasi penghasilan yayasan pendidikan, dengan mengelompokkan guru yang diperbantukan dari pemerintah (DPK), guru tetap yayasan (GTY), dan guru tidak tetap (GTT).[[23]](#footnote-24)

1. Tunjangan Fungsional dan Subsidi tunjangan fungsional
2. Tunjangan fungsional dan subsidi tunjangan fungsional direncanakan akan diberikan kepada guru yang memenuhi persyaratan sebagai berikut : 1) memenuhi persyaratan akademik sebagai guru sesuai Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen; 2) memiliki satu atau lebih sertifikat pendidik yang telah diberi satu nomor registrasi unik oleh departemen; 3) melaksanakan tugas sebagai guru tetap yang diangkat oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah, dan satuan pendidikan yang diselenggarakan masyarakat dan bertugas sebagai guru pada satuan pendidikan yang memiliki izin operasional dari pemerintah atau pemerintah daerah dengan beban mengajar; 4) tidak terikat sebagai tenaga tetap pada instansi selain yang dimaksud pada angka 3); 5) mengajar sebagai guru mata pelajaran atau guru kelas serta satuan pendidikan yang sesuai dengan peruntukan sertifikat pendidik yang dimilikinya; 6) terdaftar pada departemen sebagai guru; 7) berusia maksimal 60 tahun; 8) melaksanakan kewajiban guru sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.[[24]](#footnote-25)
3. Koperasi

Biasanya dalam suatu instansi pendidikan ada suatu usaha pinjam-meminjam yang diadakan oleh para guru dalam upaya memenuhi kebutuhan hidup. Bentuk usaha pinjam-meminjam yang dimaksud adalah koperasi. Melalui koperasi guru dapat mengkonsumsi barang-barang seperti sepeda motor, televisi, kulkas, DVD player dan lain sebagainya. Di samping itu, koperasi menyediakan kredit peminjaman bagi anggotanya yang membutuhkan uang. Dengan itu seorang guru dapat memenuhi kebutuhannya dengan cara mengangsur tiap bulan.[[25]](#footnote-26)

2) Kesejahteraan Rohani

Kesejahteraan rohani merupakan suatu kondisi seseorang yang merasakan kenyamanan dalam menjalani hidup dan terbebas dari tekanan spiritual. Kesejahteraan rohani meliputi:

1. Rasa aman dan tentram

Setiap orang pada dasarnya ingin sekali hidupnya nyaman dan tentram. Begitu juga seorang guru tentunya menginginkan rasa yang nyaman dan tentram pada hidupnya dan dalam melaksanakan tugas, baik lahir maupun batin. Ketentraman batin dalam hal ini tidak merasakan adanya tekanan, baik dari teman seprofesi atau dari fihak pengelola yayasan yang dapat mengganggu dalam melaksanakan tugasnya. Sedangkan aman lahiriah artinya yaitu aman dari gangguan dan ancaman di tempat bekerja.

1. Mengaktualisasikan diri untuk berprestasi

Pada dasarnya seorang guru yang bekerja keras, rajin dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dikarenakan adanya dorongan atau motivasi yang timbul dari dirinya untuk meraih cita-cita yang ingin dicapai, dan secara alamiah maka siapa yang bersungguhsungguh dalam pekerjaannya akan mendapatkan hasil atau imbalan.

1. Rasa kasih sayang dan dicintai

Setiap orang pasti menginginkan hidupnya penuh dengan rasa kasih sayang dan dicintai. Begitu juga dengan seorang guru yang ingin selalu hidupnya penuh dengan rasa cinta dan kasih. Dengan adanya rasa cinta dan kasih tersebut, secara otomatis akan terdorong rasa semangat yang tinggi dalam mengemban tugasnya.[[26]](#footnote-27)

1. Faktor yang mempengaruhi kesejahteraan guru
2. Sarana dan prasarana kerja yang cukup
3. Kontraprestasi kerja (gaji) yang memenuhi standar hidup
4. Suasana kerja yang kondusif, aman dan nyaman
5. Sistem kerja yang adil dan terbuka, penuh kebersamaan
6. Aspirasi dan kreativitas kerja dapat tumbuh dengan subur.[[27]](#footnote-28)
7. **Tinjauan Kinerja Guru**
8. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai guru di sekolah dalam rangka mencapai tujuan sekolah. Kinerja guru tampak dari tanggung jawabnya dalam menjalankan amanah, profesi yang diembannya, serta moral yang dimilikinya. Hal tersebut akan tercermin dari kepatuhan, komitmen, dan loyalitasnya dalam mengembangkan potensi peserta didik serta memajukan sekolah. Guru yang memiliki level kinerja tinggi merupakan guru yang memiliki produktivitas dengan atau diatas standar yang ditentukan, begitupun sebaliknya guru yang memiliki level rendah, maka guru tersebut merupakan guru yang tidak produktif.[[28]](#footnote-29)

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Syafri Mangkuprawira dan Aida Vitayala yang dikutip oleh Martinis Yamin dan Maisah kinerja merupakan suatu kontruksi multidimensi yang mencangkup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut terdiri atas faktor intrinsik guru (personal/individu) atau SDM dan ekstrinsik, yaitu kepemimpinan, sistem, tim dan situasional. Adapun rincian faktor diatas yaitu :

1. Faktor personal/individual, meliputi unsur pengetahuan, ketrampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu guru.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan tim leader dalam meberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja pada guru.
3. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesaa anggota tim, kekompakan, dan keeratan anggota tim
4. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah, proses organisasi (sekolah) dan kultur kerja dalam organisasi (sekolah)
5. Faktor kontektual (situasional) meliputi tekanan dan perubahan lingkungan internal maupun eksternal.[[29]](#footnote-30)
6. Indikator-Indikator Kinerja Guru

Kinerja seseorang (termasuk guru) dapat diukur melalui lima indikator berikut:

1. Kualitas kerja. Indikator ini berkaitan dengan kualitas kerja guru dalam menguasai seagala sesuatu berkaitan dengan persiapan perencanaan program pembelajaran dan penerapan hasil penelitian dalam pembelajaran di kelas.
2. Kecepatan/ketetapan kerja. Indikator ini berkaitan dengan ketepatan kerja guru dalam menyesuaikan materi ajar dengan karakteristik yang dimiliki peserta didik dan penyelesaian program pengajaran sesuai dengan kalender akademik.
3. Inisiatif dalam kerja. Indikator ini berkaitan dengan inisiatif guru dalam penggunaan model pembelajaran yang variatif sesuai materi pelajaran dan penggunaan berbagai inventaris sekolah dengan bijak.
4. Kemampuan kerja. Indikator ini berkaitan dengan kemampuan guru dalam memimpin keadaan kelas agar tetap kondusif, pengelolaan kegiatan belajar mengajar, dan penilaian hasil belajar peserta didik.
5. Komunikasi. Indikator ini berkaitan dengan komunikasi yang dilakukan guru dalam proses layanan bimbingan belajar dengan siswa yang kurang mampu mengikuti pembelajaran dan terbuka dalam menerima masukan untuk perbaikan pembelajaran.[[30]](#footnote-31)
6. **Kerangka Berpikir**

Berdasarkan landasan teori yang dikemukakan di atas, maka dihasilkan kerangka berfikir, sebagai berikut:

1. Jika semakin lama masa pengabdian maka kinerja guru di Pondok Pesantren Al Iman akan baik
2. Jika masa pengabdian baru maka kinerja guru di Pondok Pesantren Al Iman akan kurang baik
3. Jika tingkat kesejahteraan tinggi maka kinerja guru di Pondok Pesantren Al Iman akan baik
4. Jika tingkat kesejahteraan rendah maka kinerja guru di Pondok Pesantren Al Iman kurang baik
5. **Pengajuan Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian.[[31]](#footnote-32) Adapun Hipotesis yang penulis ajukan dalam penelitian ini adalah:

Hipotesis (H0) : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara lama masa pengabdian dan kesejahteraan guru terhadap kinerja guru Pondok Pesantren Al Iman Putri Babadan Ponorogo tahun 2018.

Hipotesis (Ha) : Ada pengaruh yang signifikan antara lama masa pengabdian dan kesejahteraan guru terhadap kinerja guru Pondok Pesantren Al Iman Putri Babadan Ponorogo tahun 2018.

**BAB III**

**METODE PENELITIAN**

1. **Rancangan Penelitian**

Dalam Penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu metode yang disebut metode tradisional, karena sudah cukup lama digunakan sehingga mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.[[32]](#footnote-33)

Rancangan penelitian ini terdiri dari 3 variabel, dimana variabel adalah atribut seseorang atau obyek yang mempunyai variasi antara satu orang dengan orang yang lain atau satu obyek dengan obyek yang lain. Sedangkan variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.[[33]](#footnote-34) Variabel dari penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu:

1. Variabel Independen atau variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).[[34]](#footnote-35) Dalam penelitian ini variabel independennya adalah masa pengabdian dan tingkat kesejahteraan guru.
2. Variabel Dependen atau variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.[[35]](#footnote-36) Dalam penelitian ini variabel idependennya adalah kinerja guru

X1

Y

X2

**Keterangan:**

X1 : Lama Masa Pengabdian

X2 : Tingkat Kesejahteraan Guru

Y : Kinerja Guru

1. **Populasi dan Sampel**
2. **Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya.[[36]](#footnote-37)

Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu.

Dalam penelitian ini jumlah populasinya atau obyek yang dijadikan penelitian mencakup segenap guru atau ustadz ustadzah di Pondok Pesantren Al Iman Putri Babadan Ponorogo Jawa Timur. Dengan jumlah ustadz sebanyak 29 orang dan ustadzah sebanyak 100 orang.

1. **Sampel**

Sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri atau keadaan yang akan diteliti. Sampel dapat didefinisikan sebagian anggota populasi yang dipilih dengan menggunakan prosedur tertentu sehingga diharapkan dapat mewakili populasi.[[37]](#footnote-38)

Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi.[[38]](#footnote-39)

Pengambilan sampel pada penelitian ini dengan teknik *probability sampling* yaitu *proportionate stratified random sampling* dengan menggunakan rumus *slovin.* Menurut Sugiyono, *probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.[[39]](#footnote-40)

Besarnya sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan rumus *Slovin* sebagai berikut :

N

n =

1 + Ne2

Dimana :

n = jumlah elemen / anggota sampel

N = jumlah elemen / anggota populasi

e = error level (tingkat kesalahan) (catatan : umumnya digunakan 1% atau 0,01, 5% atau 0,05, dan 10% atau 0,1)(catatan dapat dipilih oleh peneliti).

Populasi yang terdapat dalam penelitian ini berjumlah 129 orang dan presisi yang ditetapkan atau tingkat signifikansinya 0,1, maka besarnya sampel pada penelitian ini adalah :

N

n =

1 + ( N.e2)

129

n =

1 + 129. 0,12

= 56.331878 dibulatkan menjadi 56

1. **Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik pengambilan sampel adalah *probability sampling* dengan menggunakan *proportionate stratified random sampling.* Menurut Sugiyono *proportionate stratified random sampling* adalah teknik yang digunakan bila populasi mempunyai anggota / unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsi. [[40]](#footnote-41)

Untuk menentukan besarnya sampel pada setiap tahun masa pengabdian dilakukan dengan alokasi proposional agar sampel yang diambil lebih proposional dengan cara :

Jumlah sampel

Jumlah sampel tiap tahun = X Jumlah tiap tahun

Jumlah populasi

**Tabel.3.1**

**Perhitungan Jumlah Sampel**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Tahun Pengabdian** | **Perhitungan** | **Sampel** |
| 1 | 1 | 56 x 42 = 18,232558  129 | 18 |
| 2 | 2 | 56 x 10 = 4,3410853  129 | 4 |
| 3 | 3 | 56 x 7 = 3,0387597  129 | 3 |
| 4 | 4 | 56 x 11 = 4,7751938  129 | 5 |
| 5 | 5 | 56 x 5 = 2,1705426  129 | 2 |
| 6 | 6 | 56 x 7 = 3,0387597  129 | 3 |
| 7 | 7 | 56 x 6 = 2,6046512  129 | 3 |
| 8 | 8 | 56 x 2 = 0,8682171  129 | 1 |
| 9 | 9 | 56 x 2 = 0,8682171  129 | 1 |
| 10 | 10 | 56 x 2 = 0,8682171  129 | 1 |
| 11 | 12 | 56 x 5 = 2,1705426  129 | 2 |
| 12 | 14 | 56 x 3 = 1,3023256  129 | 1 |
| 13 | 17 | 56 x 5 = 2,1705426  129 | 2 |
| 14 | 19 | 56 x 9 = 3,9069767  129 | 4 |
| 15 | 20 | 56 x 3 = 1,3023256  129 | 1 |
| 16 | 21 | 56 x 2 = 0,8682171  129 | 1 |
| 17 | 22 | 56 x 2 = 0,8682171  129 | 1 |
| 18 | 25 | 56 x 6 = 2,6046512  129 | 3 |
|  | **Total** | | **56** |

1. **Instrumen Pengumpulan Data**

Instrumen pengumpulan data merupakan alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatan mengumpulkan agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya.[[41]](#footnote-42)

Instrumen sebagai alat bantu pengumpulan data harus benar-benar dirancang sedemikian rupa sehingga data yang dihasilkan adalah empiris sebagaimana adanya. Kualitas instrumen akan menentukan kualitas data yang terkumpul, sehingga tepatlah jika hubungan instrumen data ini dikemukakan dalam ungkapan: *garbage tool garbage result:* yaitu ungkapan yang selalu dijadikan pegangan oleh peneliti, terutama dalam menyusun instrumen pengumpulan data. Inilah sebabnya menyusun instrumen bagi kegiatan penelitian merupakan langkah penting yang harus penelitian harus dipahami betul-betul oleh peneliti.[[42]](#footnote-43)

**Tabel 3.2**

**Instrumen Pengumpulan Data**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Indikator** | **Subjek** | **Teknik** | **Item** |
| X1 :  Masa Pengabdian | 1. Lama bekerja sejak ia menjadi guru | Guru | Dokumentasi | **-** |
| X2 :  Tingkat Kesejahteraan Guru | 1. Sumber pendapatan | Guru | Angket | 1,2,3,4 |
| 1. Tanggungan kebutuhan keluarga | 5,6,7,8 |
| 1. Pengeluaran kebutuhan keluarga | 9,10,11,12 |
| 1. Kemampuan mencukupi kebutuhan | 13,14,15,16 |
| 1. Rasa nyaman dan tentram dalam hidupnya | 17,18,19,20 |
| Y :  Kinerja Guru | 1. Kualitas kerja. | Guru | Angket | 1,2,3,4 |
| 1. Kecepatan/ketetapan kerja. | 5,6,7,8 |
| 1. Inisiatif dalam kerja. | 9,10,11,12 |
| 1. Kemampuan kerja | 13,14,15,16 |
| 1. Komunikasi. | 17,18,19,20 |

1. **Teknik Pengumpulan Data**

Dalam rangka memperoleh data yang berkaitan dengan penelitian ini, maka peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. **Angket (*Questionnaire*)**

Angket adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain yang bersedia memberikan respon (responden) sesuai dengan permintaan pengguna/peneliti. Tujuan penyebaran angket ialah mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah dari responden.[[43]](#footnote-44) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan dari responden. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet.[[44]](#footnote-45)

Adapun pelaksanaannya, angket diberikan langsung kepada guru di Pondok Pesantren Al Iman Putri Babadan Ponorogo agar mereka mengisi sesuai dengan keadaan sebenarnya.

Sedangkan skala yang digunakan ialah skala *likert,* yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap fenomena atau gejala sosial yang telah ditetapkan oleh peneliti yang kemudian disebut variabel penelitian. Pertanyaan/pernyataan yang akan dijawab oleh responden berbentuk skala *likert* yang mempunyai gradasi dari sangat positif atau sangat negatif yang diungkapkan dengan kata-kata.[[45]](#footnote-46) Setiap jawaban dihubungkan dengan bentuk pernyataan/dukungan sikap yang diungkapkan dengan kata-kata sebagai berikut:

|  |  |
| --- | --- |
| **Positif** | **Skor** |
| Selalu | 4 |
| Sering | 3 |
| Kadang-kadang | 2 |
| Tidak Pernah | 1 |

1. **Dokumentasi**

Metode ini digunakan untuk mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, notulen rapat dan sebagainya.[[46]](#footnote-47) Metode dokumentasi ini akan peneliti lakukan untuk mencari informasi tentang Pondok Pesantren Al Iman Babadan, struktur organisasi dan segala sesuatu yang berkaitan dengan lembaga yang sudah dalam bentuk dokumen, terutama untuk mencari informasi tentang lama masa pengabdian guru Pondok Pesantren Al Iman Putri Babadan Ponorogo tahun 2018.

1. **Observasi**

Observasi diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan secara sistematik terhadap gejala yang tampak pada obyek penelitian. Pengamatan dan pencatatan yang dilakukan terhadap objek di tempat terjadi atau berlangsungnya peristiwa, sehingga observasi berada bersama objek yang diselidiki disebut observasi langsung. Sedangkan observasi tidak langsung adalah pengamatan yang dilakukan tidak pada saat berlangsungnya suatu peristiwa yang akan diselidiki, misalnya peristiwa tersebut diamati melalui film, rangkaian slide atau rangkaian foto.[[47]](#footnote-48)

Sutrisno Hadi mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang paling penting adalah proses pengamatan dan ingatan.[[48]](#footnote-49) Teknik ini digunakan untuk memperoleh data tentang letak geografis, struktur organisasi, serta sarana prasarana pendidikan di Pondok Pesantren Al Iman Putri Babadan Ponorogo.

1. **Teknik Analisis Data**

Dalam penelitian kuantitatif, teknik analisis data diartikan sebagai cara melaksanakan analisis terhadap data dengan tujuan mengolah data menjadi informasi, sehingga karakteristik atau sifat-sifat data tersebut dapat dengan mudah dipahami dan bermanfaat untuk menjawab masalah-masalah yang berkaitan dengan kegiatan penelitian, baik berkaitan dengan deskripsi data maupun untuk membuat induksi atau menarik kesimpulan tentang karakteristik populasi berdasarkan data yang diperoleh dari sampel.[[49]](#footnote-50)

Karena data penelitian adalah data kuantitatif, maka teknik analisis data menggunakan statistik. Adapun analisis data dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. **Uji Validitas Instrumen**

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian, data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian.[[50]](#footnote-51)

Secara mendasar, validitas adalah keadaan yang menggambarkan tingkat instrumen yang bersangkutan mampu mengukur apa yang diukur. Suatu tes disebut valid apabila tes tersebut dapat mengukur apa yang hendak dan seterusnya diukur. Jadi, validitas itu merupakan tingkat ketepatan tes tersebut dalam mengukur materi dan perilaku yang harus diukur.

Adapun rumus yang digunakan untuk mengukur instrumen tes dalam penelitian ini menggunakan rumus korelasi *product moment*. Adapun rumusnya adalah:



Keterangan:

 : Koefisien korelasi antara variabel X dan Y

N : Jumlah responden

∑X : Jumlah seluruh nilai X

∑Y : Jumlah seluruh nilai Y

XY : Jumlah hasil perkalian antara X dan Y

Apabila *Rxy*  r*tabel*, maka kesimpulannya adalah item kuesioner tersebut valid. Apabila *Rxy*  r*tabel,* maka kesimpulannya adalah item kuesioner tersebut tidak valid.

Dalam hal analisis item ini, menurut Masrur sebagaimana yang dikutip oleh Sugiyono menyatakan “teknik korelasi menentukan validitas item ini sampai sekarang merupakan teknik yang paling banyak digunakan”. Selanjutnya, dalam memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi, Masrur menyatakan: item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi adalah jika *r* nya = 0,3”. Jadi, jika korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.[[51]](#footnote-52)

Dari hasil perhitungan validitas item instrumen dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel 3.3**

**Uji Validitas Instrumen Kesejahteraan Guru**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No Item** | ***Rhitung*** | ***Rtabel*** | **Keterangan** |
| 1 | 0,782934 | 0,444 | Valid |
| 2 | 0,641876 | 0,444 | Valid |
| 3 | 0,583829 | 0,444 | Valid |
| 4 | 0,684052 | 0,444 | Valid |
| 5 | 0,628361 | 0,444 | Valid |
| 6 | 0,679335 | 0,444 | Valid |
| 7 | 0,586253 | 0,444 | Valid |
| 8 | 0,664896 | 0,444 | Valid |
| 9 | 0,290743 | 0,444 | Tidak Valid |
| 10 | 0,141384 | 0,444 | Tidak Valid |
| 11 | 0,339153 | 0,444 | Tidak Valid |
| 12 | 0,460940 | 0,444 | Valid |
| 13 | 0,303033 | 0,444 | Tidak Valid |
| 14 | 0,376184 | 0,444 | Tidak Valid |
| 15 | 0,006163 | 0,444 | Tidak Valid |
| 16 | 0,398835 | 0,444 | Tidak Valid |
| 17 | 0,475516 | 0,444 | Valid |
| 18 | 0,181449 | 0,444 | Tidak Valid |
| 19 | 0,202332 | 0,444 | Tidak Valid |
| 20 | 0,644272 | 0,444 | Valid |

Dari hasil uji validitas instrumen di atas, dapat disimpulkan bahwa untuk variabel Kesejahteraan Guru dari 20 item terdapat 11 item yang dinyatakan valid dan 9 item dinyatakan tidak valid. Adapun untuk mengetahui skor jawaban angket untuk uji validitas variabel kesejahteraan guru dapat dilihat pada lampiran 2.

**Tabel 3.4**

**Uji Validitas Instrumen Kinerja Guru**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No Item** | ***Rhitung*** | ***Rtabel*** | **Keterangan** |
| 1 | 0.582669 | 0,444 | Valid |
| 2 | 0.505178 | 0,444 | Valid |
| 3 | 0.421551 | 0,444 | Tidak Valid |
| 4 | 0.483911 | 0,444 | Valid |
| 5 | 0.526176 | 0,444 | Valid |
| 6 | 0.263711 | 0,444 | Tidak Valid |
| 7 | 0.523336 | 0,444 | Valid |
| 8 | 0.233667 | 0,444 | Tidak Valid |
| 9 | -0.05855 | 0,444 | Tidak Valid |
| 10 | 0.245781 | 0,444 | Tidak Valid |
| 11 | 0.535292 | 0,444 | Valid |
| 12 | 0.480615 | 0,444 | Valid |
| 13 | 0.311614 | 0,444 | Tidak Valid |
| 14 | 0.572748 | 0,444 | Valid |
| 15 | 0.490368 | 0,444 | Valid |
| 16 | 0.384056 | 0,444 | Tidak Valid |
| 17 | 0.449813 | 0,444 | Valid |
| 18 | 0.454822 | 0,444 | Valid |
| 19 | 0.287868 | 0,444 | Tidak Valid |
| 20 | 0.260569 | 0,444 | Tidak Valid |

Dari hasil uji validitas instrumen di atas, dapat disimpulkan bahwa untuk variabel Kinerja Guru dari 20 item terdapat 11 item yang dinyatakan valid dan 9 item dinyatakan tidak valid. Adapun untuk mengetahui skor jawaban angket untuk uji validitas variabel kinerja guru dapat dilihat pada lampiran 3.

1. **Uji Reliabilitas Instrumen**

Reliabilitas berhubungan dengan masalah kepercayaan. Suatu tes dapat mempunyai taraf kepercayaan yang tinggi, jika tes tersebut dapat memberikan hasil yang tetap. Maka pengertian reabilitas tes, berhubungan dengan masalah ketetapan hasil tes.[[52]](#footnote-53)

Untuk menguji reliabilitas instrumen, dalam penelitian ini dilakukan dengan *Internal Consistency* dilakukan dengan cara menentukan instrumen sekali saja, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan teknik tertentu. Hasil analisis data dapat digunakan untuk memprediksi reliabilitas instrumen. Dan dikatakan reliabel jika lebih dari *r* = 0,3.[[53]](#footnote-54)

Untuk menguji reliabilitas instrumen yakni dengan menggunakan rumus varian.

Rumus varian masing-masing item ()

= - (

Setelah itu untuk mendapatkan informasi reliabilitasnnya, nilai koefesien *alpha cronbach* () dibandingkan dengan . Apabila nilai ≥ , maka instrumen penelitian dinyatakan reliabel. Berikut adalah rumus koefesien *alpha cronbach*.[[54]](#footnote-55)

=

Keterangan:

: koefisien reliabilitas tes

*k* : banyaknya butir item

: total jumlah varian

: jumlah varian skor dari tiap-tiap butir item

: bilangan konstanta

Dari hasil uji reliabilitas variabel kesejahteraan guru dan kinerja guru dapat disimpulkan dalam tabel berikut:

**Tabel 3.5**

**Uji Reliabilitas Instrumen**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | ***R11*** | ***Rtabel*** | **Keterangan** |
| Kesejahteraan Guru | 0,707 | 0,325 | Reliabel |
| Kinerja Guru | 0,760 | 0,325 | Reliabel |

Untuk mengetahui output dari uji reliabilitas menggunakan spss versi 17, maka dapat dilihat pada lampiran 7 dan 8.

1. **Uji Normalitas**

Uji ini digunakan untuk menguji apakah sampel penelitian ini dari populasi distribusi normal atau tidak.

Teknik analisis ini menggunakan statistika. Teknik analisis data untuk menjawab rumusan masalah 1, 2 dan 3 yang digunakan adalah dengan mencari nilai mean dan standar deviasi dengan rumus sebagai berikut:

=

Rumus Standar Deviasi:

=

Keterangan:

dan : Mean atau rata-rata yang dicari

dan : Jumlah skor-skor (nilai-nilai) yang ada

: Jumlah observasi

dan : Standar Deviasi

dan : Jumlah skor x dan y setelah terlebih dahulu dikuadratkan

dan : Nilai rata-rata mean skor x dan y yang telah dikuadratkan

Dari hasil di atas, dapat diketahui mean dan standar deviasinya. Untuk menentukan kesejahteraan guru dan kinerja guru dalam mengelompokkan guru ke dalam *tiga rangking,* yaitu *rangking atas* (kelompok guru yang tergolong tinggi), *rangking tengah* (kelompok guru yang tergolong sedang) dan *rangking bawah* (kelompok guru yang tergolong bawah/lemah), dengan menggunakan patokan sebagai berikut:

1. Skor lebih dari mean + 1.SD adalah tingkat baik
2. Skor kurang dari Mean - 1.SD adalah kurang
3. Skor antara Mean - 1.SD sampai Mean + 1.SD adalah cukup.[[55]](#footnote-56)

Setelah dibuat pengelompokan kemudian dicari frekuensinya dan hasilnya diprosentasikan dengan rumus:

P = x 100%

Keterangan:

P : Angka Prosentase

*Fi* : Frekuensi

*N* : *Number Of Cases*.[[56]](#footnote-57)

1. **Uji Regresi Linier Berganda dengan 2 Variabel Bebas**

Teknis analisis data yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah nomor 4 yaitu mengetahui ada atau tidaknya pengaruh yang signifikan lama masa pengabdian dan kesejahteraan guru terhadap kinerja guru. Dalam penelitian ini menggunakan rumus regresi linier berganda dan rumusnya adalah sebagai berikut:

= + +

=

=

=

Di mana:

­ = -

­ = -

­*X2* = -

­Y = -

­ = -

Keterangan:

y : Variabel dependen

: Hasil prediksi nilai y

: Variabel independen

: Intercept populasi (nilai jika x = 0)

: Slope (angka/arah koefesien regresi)

: Slope (angka/arah koefesien regresi)

: Mean dari penjumlahan variable x

ȳ:Mean dari penjumlahan variable y

n : Jumlah responden

Untuk uji signifikan model dalam analisis regresi linier berganda dapat dilakukan dengan menggunakan tabel Anova (*Analysis or Varians*).

Hipotesis:

Ho : 0 ( lama masa pengabdian dan tingkat kesejahteraan guru tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di Pondok Pesantren Al Iman Putri Babadan Ponorogo tahun 2018 ).

Ha : (lama masa pengabdian dan tingkat kesejahteraan guru berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di Pondok Pesantren Al Iman Putri Babadan Ponorogo tahun 2018 ).

**Tabel 3.6**

**Analysis Or Varians**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Sumber Variasi** | **Degree of Freedom (df)** | **Sum of Square (SS)** | **Mean Square (MS)** |
| Regresi | P | SSR = | MSR= |
| Error | n-P-1 | SSE= - | MSR= |
| Total | n-1 |  |  |

Dari perolehan hasil tabel anova, selanjutnya diujikan dengan rumus:

F hitung =

F table = F α (P : n-P-1)

Maka H0 ditolak jika F hitung ≥ F tabel

Sedangkan untuk mengetahui tingkat pengaruh/koefesien determinasinya yaitu dihitung dengan rumus:

x 100%

Dimana: R² Koefisien determinasi/proposi keragaman/variabilitas total disekitar nilai tengah ȳ yang dapat dijelaskan oleh model regresi (biasanya dinyatakan dalam persen).[[57]](#footnote-58)

**BAB IV**

**HASIL PENELITIAN**

1. **Gambaran Umum Lokasi Penelitian**
2. **Sejarah Singkat Berdirinya Pondok Pesantren Al Iman Putri Babadan Ponorogo**

Berawal dari niat untuk ikut serta memenuhi panggilan Allah untuk berjuang melestarikan dan memajukan agama Allah. Bapak KH. Mahfudh Hakiem bertekat untuk mendirikan sebuah lembaga pendidikan. Keberanian ini di dukung oleh latar belakang pendidikan beliau di KMI Pondok Modern Darussalam Gontor ( tahun 1957 ) di lanjutkan di ISID ( dulu IPD / Institut Pendidikan Darussalam tahun 1968 ) di tambah dengan kiprah beliau di masyarakat yang hamper semua berbau dakwah dan pendidikaan. Agar beliau tetap bisa menuangkan segala aspirasi kependidikan, dan tetap bisa meneruskan perjuangan Rosululloh SAW secara maksimal. Pada tahun 1986 sesuai menunaikan ibadah haji beserta Ibu HJ. Siti Qomariyah, beliau mengajak untuk memasang niat dan menyusun srategi untuk merealisasikan keinginan itu. Beliau selalu meminta kepada Allah SWT semoga keempat putri dan suaminya serta anak – anaknya kelak mau dan mampu membantu serta meneruskan perjuangan beliau ini.

Dengan selalu memohon ridho- Nya, rabu, 5 Dzulhijjah 1412 H / 17 Juli 1991 M beliau di Bantu oleh menantu pertamanya DRS. KH. Imam Bajuri beserta beberapa Ustadz resmi mendirikan Pondok Pesantren AL IMAN di Gandu, Bajang Mlarak Ponorogo dengan jumlah santri 18 orang ( putra-putri)

Modal dasar pendirian Pondok Pesantren AL IMAN ini adalah kenyakinan pendiri akan firman Allah SWT ” Hai orang – orang yang beriman apabila kamu menolong ( agama ) Allah, niscaya dia menolongmu dan memneguhkan kedudukanmu ( QS. Muhammad : 7 ) Modal lainnya adalah pendidikan yang beliau terima serta pengalaman mendidik dan mengajar di berbagai lembaga pendidikan Islam, terutama menjadi Aushor dan pendidik di Pondok Modern Darussalam Gontor yamg di angkat oleh KH. Imaam Zarkasyi dan KH. Ahmad Sahlan selama lebih dari 34 tahun, sampai sekarang bahkaan sampai wktu yang tak terbatas. Setelah berdiri secara resmi, progam pendidikan dan pengajaran berjalan dengan lancar. Setelah kurang lebih dari satu setengah tahun perjalanan AL IMAN pendiri pondok di panggil oleh Pendiri Pondok Modern Gontor dengaan maksud bahwaa Pondok Pesantren AL IMAN harus pindah dari Gandu / Bajang, kaarena lokasi tersebut terlalu dekat dengan Pondok Modern Darussalam Gontor ( kurang lebih setengah km ) dan dari pihak Pondok Modern Darussalam Gontor bersedia dan siap memebantu.

Berkat pertolongan Allah SWT didapatkan lokasi untuk Pondok Putra yakni di dusun Ngambakan Bangurejo Sukorejo Ponorogo. Lokasi seluas kurang lebih 1 Ha terdsebut sebagian di waqafkan kepada Pondok Pesantren AL IMAN dan sebagian di beli oleh Bapak KH. Mahfudh Hakiem. Pada hari Rabu, Jumadal Ula 11414 H / 27 Oktober 1992 M, Upacara perpindahan dilaksanakan dan berhijjahlah 75 santri dan beberapa guru dengan berjalan kaki sejauh 19 km ke lokasi baru di lepas oleh Pimpinan Pondok Modern Darussalam Gontor. Menyusul kemudian santri putri Hijrah ke lokasi barunya di desa Pondok Kec. Babadan – Ponorogo pada tanggal 28 Juli 1995.[[58]](#footnote-59)

1. **Letak Geografis Pondok Pesantren Al Iman Putri Babadan Ponorogo**

Lokasi yang dijadikan obyek penelitian ini adalah Pondok Pesantren Al Iman Putri terletak di Jl. Raya Ponorogo Madiun Km 05 Babadan Ponorogo Jawa Timur. Sebelah Utara berbatasan dengan Jl. Perniagaan Babadan, sebelah Selatan berbatasan dengan SMPN 2 Babadan, sebelah Barat berbatasan dengan desa Ngrambang, sebelah Timur berbatasan dengan Jl Raya Ponorogo Madiun (depan Pom Bensin).

1. **Visi, Misi dan Tujuan Pondok Pesantren Al Iman Putri Babadan Ponorogo**
2. Visi Pondok Pesantren Al Iman Putri Babadan Ponorogo

“Menciptakan Generasi Siap Juang *Fiddaroini* dengan Kemantapan Iman, Ilmu, dan Akhlak”

1. Misi Pondok Pesantren Al Iman Putri Babadan Ponorogo
2. Membina potensi religious, intelektual dan emosional secara integral
3. Membudayakan kehidupan islami berdasarkan Al Qur’an dan Sunnah
4. Mengembangkan kompetensi *life skill* yang dimiliki santri
5. Mengembangkan pendidikan berorientasi internasional dengan tetap mempertahankan budaya lokal.[[59]](#footnote-60)
6. Tujuan Pondok Pesantren Al Iman Putri Babadan Ponorogo
7. Mencerdaskan kehidupan bangsa
8. Beribadah *tholabu-l-ilmi*
9. Beriman, berilmu, berakhlakul karimah, beramal shaleh dan berjihad *fi sabilillah*
10. Bermasyarakat dan menjadi warga negara yang baik dan terampil
11. Cinta agama dan tanah air
12. **Struktur Organisasi Pondok Pesantren Al Iman Putri Babadan Ponorogo**

Lihat pada lampiran 13.

1. **Sarana dan Prasarana Pondok Pesantren Al Iman Putri Babadan Ponorogo**
2. Ruang kelas sebanyak 32 ruang, terdiri dari :
3. Kelas VII A, B, C, D, E, F, G
4. Kelas VIII A, B, C, D, E, F, G
5. Kelas IX A, B, C
6. Kelas X A, B, C
7. Kelas XI A, B, C, D, E
8. Kelas XII A, B, C
9. Kelas 1 Intensif A, B
10. Kelas 3 Intensif A, B
11. Ruang Asrama 4 Gedung
12. Ruang perpustakaan 1 buah
13. Tuang tata usaha 1 buah
14. Ruang kepala madrasah 2 buah
15. Ruang guru 1 buah
16. Ruang lab komputer 1 buah
17. Ruang ibadah 1 buah
18. Aula 1 buah
19. Lapangan 1 buah
20. Kantin 1 buah
21. Koperasi Pelajar 1 buah
22. Mini market 1 buah
23. Ruang tamu 2 gedung
24. UKS 1 buah
25. Masjid 1 buah
26. Ruang BP (Riayah) 1 buah.[[60]](#footnote-61)
27. **Kurikulum Pondok Pesantren Al Iman Putri Babadan Ponorogo**

Di al Iman putri disini menganut kurikulum KMI Gontor, yang mana KMI merupakan lembaga yang bertanggung jawab atas pelaksanaan program akademis bagi santri putri Al Iman pada jenjang pendidikan menengah, dengan masa belajar 6 atau 4 tahun, setingkat Tsanawiyah dan Aliyah. Lembaga ini dipimpin oleh seorang Direktris KMI yaitu Hj Saiyyah Umma Taqwa, MA.

1. **Program Pendidikan**

Terdapat dua macam program yang ditempuh siswa di KMI: program reguler dan program intensif. **Program Reguler** diperuntukkan bagi siswa lulusan Sekolah Dasar atau Madrasah Ibtida’iyah, dengan masa belajar 6 tahun. Sedangkan **Program Intensif** diikuti oleh siswa-siswa lulusan SMP atau MTs dan di atasnya, dengan masa belajar 4 tahun.

1. **Kurikulum**

Prinsip penyusunan kurikulum pengajaran di KMI adalah keseimbangan yang proporsional antara pengetahuan agama dan umum, serta integrasi antara intra, ekstra dan co-kurikuler.

1. **Kegiatan KMI**

KMI mempunyai banyak kegiatan, ada yang bersifat mingguan, tengah tahunan, tahunan serta kegiatan co-kurikuler sebagai penunjang utama. Diantaranya adalah: pertemuan evaluasi kemisan guru; penataran guru; pembekalan dan penyiapan guru untuk menguasai materi yang diajarkan (*ta’hil al mudarrisin*); pengawasan dan evaluasi program belajar-mengajar; bimbingan belajar malam; ulangan umum dan ujian-ujian semester; kajian *kitab turats*; ujian praktek mengajar; praktek manasik haji; pelatihan membuka kamus-kamus; penulisan karya ilmiah; diskusi umum; *rihlahilmiahiqtishadiyah*, dan lain-lain.

1. **Persamaan Ijazah KMI**

Menjalin kerjasama dengan perguruan tinggi negeri dan swasta. Dan sejak tahun 2004 telah mendapat mu’adalah (persamaan ijazah) dari Universitas Al Azhar Cairo Mesir sehingga lulusan Pondok Pesantren Al Iman bisa melanjutkan studi disana serta perguruan tinggi luar negeri lainya.

1. **Keadaan Guru Pengajar dan Santri Pondok Pesantren Al Iman Putri Babadan Ponorogo**
2. **Keadaan Guru Pengajar**

Adapun guru pengajar di Pondok Pesantren Al Iman Putri sebagian besar terdiri dari alumni KMI Pondok Pesantren Al Iman dan beberapa alumni KMI Darussalam Gontor. Sebagian guru yang senior telah menyelesaikan studinya di beberapa Universitas local dan luar negeri, baik pada strata satu (S1), dan strata dua (S2) Seperti di Universitas Al Azhar Cairo, ISID (sekarang UNIDA) Gontor, IAIN Serang, UNMER Ponorogo, INSURI Ponorogo, UIN Malang, UNMUH Ponorogo, IAIN Ponorogo, dan lainya.

Sedangkan sebagian besar guru yang masih muda disamping mengabdikan diri di pondok, mereka juga melanjutkan studinya di beberapa perguruan tinggi di sekitar Ponorogo Madiun. Adapun selebihnya adalah guru-guru baru yang murni melaksanakan pertamanya di almamaternya.

Pada tahun ajaran ini, jumlah guru KMI keseluruhan sebanyak 129 orang, terdiri dari 29 ustadz dan 100 Ustadzah. Dari jumlah tersebut beberapa orang adalah guru tetap dan telah berkeluarga, sedangkan selebihnya adalah guru-guru pengabdian. Secara kebersamaan kesatuan guru ini membantu pimpinan pondok untuk memajukan lembaga tersebut.

1. **Keadaan Peserta Didik**

Santriwati / peserta didik yang ada di Pondok Pesantren Al Iman datang dari berbagai daerah, provinsi serta ada dari luar negeri seperti Malaysia. Peserta didik yang lulusan dari SD/MI dengan masa belajar enam tahun, sedangkan lulusan dari SMP/Mts dengan masa belajar selama empat tahun. Adapun peserta didik Pondok Pesantren Al Iman Putri Babadan berjumlah 751 orang yang dibagi atas 32 kelas yang dibagi sesuai jurusan yang diminati seperti IPA, IPS, ataupun SMK.

1. **Deskriptif Data**

Dalam penelitian ini yang dijadikan objek penelitian adalah sebagian guru Pondok Pesantren Al Iman Putri Babadan Ponorogo yang berjumlah 56 orang dengan pengambilan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin. Pada bab ini, akan dijelaskan masing-masing variabel penelitian yaitu tentang lama masa pengabdian, kesejahteraan guru dan kinerja guru di lembaga tersebut. Untuk menjelaskan variabel tersebut diperlukan perhitungan sistematika. Sedangkan metode yang diperlukan adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Adapun hasil dari perhitungan dapat dilihat pada analisis data.

1. **Deskripsi Data Tentang Lama Masa Pengabdian Guru di Pondok Pesantren Al Iman Putri Babadan Ponorogo**

Untuk mendapatkan data mengenai lama masa pengabdian, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dokumentasi berupa buku induk guru yang ada di lembaga tersebut. Dalam penelitian ini, yang dijadikan objek penelitian adalah sebagian guru Pondok Pesantren Al Iman Putri Babadan Ponorogo yang berjumlah 56 orang. Adapun hasil lama masa pengabdian guru di Pondok Pesantren Al Iman Putri Babadan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.1**

**Hasil Lama Masa Pengabdian Guru di Pondok Pesantren Al Iman Putri Babadan Ponorogo**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Hasil Lama Masa Pengabdian Guru** | **Frekuensi** | **Prosentase** |
| 1 | 1 Tahun | 18 | 32,1% |
| 2 | 2 Tahun | 4 | 7,1% |
| 3 | 3 Tahun | 3 | 5,4% |
| 4 | 4 Tahun | 5 | 8,9% |
| 5 | 5 Tahun | 2 | 3,6% |
| 6 | 6 Tahun | 3 | 5,4% |
| 7 | 7 Tahun | 3 | 5,4% |
| 8 | 8 Tahun | 1 | 1,8% |
| 9 | 9 Tahun | 1 | 1,8% |
| 10 | 10 Tahun | 1 | 1,8% |
| 11 | 12 Tahun | 2 | 3,6% |
| 12 | 14 Tahun | 1 | 1,8% |
| 13 | 17 Tahun | 2 | 3,6% |
| 14 | 19 Tahun | 4 | 7,1% |
| 15 | 20 Tahun | 1 | 1,8% |
| 16 | 21 Tahun | 1 | 1,8% |
| 17 | 22 Tahun | 1 | 1,8% |
| 18 | 25 Tahun | 3 | 5,4% |
| Jumlah | | 56 | 100% |

Dari hasil perhitungan di atas, skor tertinggi dari lama masa pengabdian adalah 25 tahun dan frekuensinya sebanyak 2 dengan prosentase 5,4%. Sedangkan skor terendahnya adalah 1 tahun dan frekuensinya 12 dengan prosentase 32,4%. Adapun data dari lama masa pengabdian guru Pondok Pesantren Al Iman Putri dapat dilihat pada lampiran 5.

1. **Deskripsi Data Tentang Kesejahteraan Guru di Pondok Pesantren Al Iman Putri Babadan Ponorogo**

Untuk memperoleh data tentang hasil skor kesejahteraan guru di Pondok Pesantren Al Iman Putri Babadan Ponorogo peneliti menggunakan teknik pengumpulan data angket langsung, yaitu angket dijawab oleh responden yang telah ditentukan oleh peneliti. Adapun hasil skor kesejahteraan guru di Pondok Pesantren Al Iman Putri Babadan Ponorogo dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.2**

**Skor Jawaban Angket Kesejahteraan Guru di Pondok Pesantren Al Iman Putri Babadan Ponorogo**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Skor Angket Kesejahteraan Guru** | **Frekuensi** | **Prosentase** |
| 2 | 20 | 1 | 1,8% |
| 3 | 26 | 3 | 5,4% |
| 4 | 27 | 4 | 7,1% |
| 5 | 28 | 3 | 5,4% |
| 6 | 29 | 1 | 1,8% |
| 7 | 30 | 2 | 3,6% |
| 8 | 31 | 5 | 8,9% |
| 9 | 32 | 2 | 3,6% |
| 10 | 33 | 7 | 12,5% |
| 11 | 34 | 4 | 7,1% |
| 12 | 35 | 5 | 8,9% |
| 13 | 36 | 3 | 5,4% |
| 14 | 37 | 5 | 8,9% |
| 15 | 38 | 2 | 3,6% |
| 16 | 39 | 4 | 7,1% |
| 17 | 40 | 3 | 5,4% |
| 18 | 41 | 2 | 3,6% |
| **Total** | | **37** | **100%** |

Dari hasil perhitungan di atas, skor tertinggi dari kesejahteraan guru adalah 41 dan frekuensinya sebanyak 2 dengan prosentase 3,6%. Sedangkan skor terendahnya adalah 20 dan frekuensinya 1 dengan prosentase 1,8%. Adapun skor jawaban angket tentang kesejahteraan guru dilihat pada lampiran 6.

1. **Deskripsi Data Tentang Kinerja Guru di Pondok Pesantren Al Iman Putri Babadan Ponorogo**

Untuk memperoleh data tentang hasil skor kinerja guru Pondok Pesantren Al Iman Putri Babadan Ponorogo dapat diperoleh dengan penyebaran angket sama dengan di atas. Adapun hasil skor kinerja guru Pondok Pesantren Al Iman Putri Babadan Ponorogo dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.3**

**Skor Jawaban Angket Kinerja Guru di Pondok Pesantren Al Iman Putri Babadan Ponorogo**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Skor Kinerja Guru** | **Frekuensi** | **Prosentase** |
| 2 | 26 | 1 | 1,8% |
| 3 | 27 | 3 | 5,4% |
| 4 | 28 | 4 | 7,1% |
| 5 | 29 | 3 | 5,4% |
| 6 | 30 | 1 | 1,8% |
| 7 | 31 | 7 | 12,5% |
| 8 | 32 | 1 | 1,8% |
| 9 | 33 | 5 | 8,9% |
| 10 | 34 | 6 | 10,7% |
| 11 | 35 | 8 | 14,3% |
| 12 | 36 | 2 | 3,6% |
| 13 | 37 | 5 | 8,9% |
| 14 | 38 | 6 | 10,7% |
| 15 | 40 | 2 | 3,6% |
| 16 | 41 | 2 | 3,6% |
| **Total** | | **37** | **100%** |

Dari hasil perhitungan di atas, skor tertinggi dari kinerja guru adalah 41 dan frekuensinya sebanyak 2 dengan prosentase 3,6%. Sedangkan skor terendahnya adalah 26 dan frekuensinya 1 dengan prosentase 1,8%. Adapun skor jawaban angket tentang kinerja guru dapat dilihat pada lampiran 7.

1. **Analisis Data**

Setelah semua angket dipastikan sudah dijawab dengan benar, maka selanjutnya data ditabulasikan dan dilakukan penskoran. Adapun tabelnya dapat dilihat pada lampiran 6 dan 7.

1. **Analisis Data Tentang Lama Masa Pengabdian Guru Pondok Pesantren Al Iman Putri**

Untuk menganalisa tingkat kesejahteraan guru Pondok Pesantren Al Iman Putri Babadan Ponorogo dilakukan penetapan skala interval dengan mengurangi nilai tertinggi dan nilai terendah. Hasil pengurangan ditambah satu. Selanjutnya hasil yang diperoleh dibagi tiga yaitu sebanyak jalur yang dibutuhkan.[[61]](#footnote-62)

Nilai tertinggi – Nilai terendah + 1 = 25 – 1 + 1 = 25 = 8,333 = 8

3 3 3

Untuk mengetahui lebih jelas tentang lama masa pengabdian guru Pondok Pesantren Al Iman dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.4**

**Kategorisasi Tingkat Lama Masa Pengabdian**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Nilai** | **Frekuensi** | **Prosentase** | **Kategori** |
| 1 | 18 – 25 | 10 | 17,857% | Lama |
| 2 | 10 – 17 | 6 | 10,714% | Sedang |
| 3 | ≤ 9 | 40 | 71,428% | Dini |
| Jumlah | | 56 | 100 % |  |

Dari tingkatan tersebut dapat diketahui bahwa yang menyatakan lama masa pengabdian guru Pondok Pesantren Al Iman Putri dalam kategori lama dengan frekuensi sebanyak 10 orang (17,857%), dalam kategori sedang dengan frekuensi sebanyak 6 orang (10,714%) dan dalam kategori dini dengan frekuensi sebanyak 40 orang (71,428%). Dengan demikian, secara umum dapat dikatakan bahwa tingkat lama masa pengabdian guru Pondok Pesantren Al Iman Putri adalah dini atau sebentar, karena dinyatakan dalam kategorisasi dini / sebentar menunjukkan prosentasenya 71,428% dikarenakan banyaknya guru baru yang diangkat untuk mengajar di kelas.

1. **Analisis Data Tentang Kesejahteraan Guru Pondok Pesantren Al Iman Putri Babadan Ponorogo**

Untuk menganalisa tingkat kesejahteraan guru Pondok Pesantren Al Iman Putri Babadan Ponorogo menggunakan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Memberi skor pada angket
2. Menyusun urutan kedudukan atas tiga tingkatan

Dalam penyusunan urutan kedudukan atas tiga tingkatan dapat disusun dengan menjadi tiga kelompok yaitu tinggi, sedang dan rendah. Patokan yang digunakan untuk menentukan rangking atas, tengah dan bawah adalah sebagai berikut:

Analisis dalam tingkat kesejahteraan guru dalam penelitian ini dibantu menggunakan perhitungan program spss versi 17. Adapun hasilnya sebagai berikut:

1. Identivikasi Variabel

Variabel independen (X2) : Kesejahteraan Guru

1. Mengestimasi/menaksi Model

Dari tabel lampiran 11 hasil perhitungan SPSS versi 17 untuk uji normalitas variabel (X2) kesejahteraan guru diperoleh Mean atau rata-rata sejumlah 33,34. Dan untuk hasil SD atau Standar Deviasi diperoleh sejumlah 4,641. Untuk menentukan tingkatan kesejahteraan guru tinggi, sedang dan rendah, dibuat pengelompokan dengan menggunakan rumus:

1. Skor lebih dari Mx + 1. SDx adalah tingkatan kesejahteraan guru Pondok Pesantren Al Iman Putri termasuk kategori tinggi.
2. Skor kurang dari Mx- 1. SDx adalah tingkatan kesejahteraan guru Pondok Pesantren Al Iman Putri termasuk kategori rendah.
3. Skor antara Mx - 1.SDx sampai dengan Mx + SDx adalah tingkatan kesejahteraan guru Pondok Pesantren Al Iman Putri termasuk kategori sedang. Adapun perhitungannya adalah:

Mx + 1. SDx = 33,34 + 1 (4,641)

= 33,34 + 4,641

= 37,981

= 38 (dibulatkan)

Mx – 1. SDx = 33,34 – 1 (4,641)

= 33,34 – 4,641

= 28,699

= 29 (dibulatkan)

Dengan demikian, dapat diketahui bahwa skor lebih dari 38 dikategorikan tingkat kesejahteraan guru tinggi, sedangkan skor 38-29 dikategorikan tingkat kesejahteraan guru sedang dan skor kurang dari 29 dikategorikan tingkat kesejahteraan guru rendah.

Untuk mengetahui lebih jelas tentang kesejahteraan guru dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.5**

**Kategorisasi Tingkat Kesejahteraan Guru**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Nilai** | **Frekuensi** | **Prosentase** | **Kategori** |
| 1 | > 38 | 9 | 16,071% | Tinggi |
| 2 | 38 – 29 | 36 | 64,285% | Sedang |
| 3 | < 29 | 11 | 19,642% | Rendah |
| Jumlah | | 56 | 100% |  |

Dari tingkatan tersebut dapat diketahui bahwa yang menyatakan kesejahteraan guru Pondok Pesantren Al Iman Putri Babadan Ponorogo dalam kategori tinggi dengan frekuensi sebanyak 9 responden (16,071%), dalam kategori sedang dengan frekuensi sebanyak 36 responden (64,285%) dan dalam kategori rendah dengan frekuensi sebanyak 11 responden (19,642%). Dengan demikian, secara umum dapat dikatakan bahwa tingkat kesejahteraan guru Pondok Pesantren Al Iman Putri adalah sedang, karena dinyatakan dalam kategorisasi menunjukkan prosentasenya 64,285%

1. **Analisis Data Tentang Kinerja Guru Pondok Pesantren Al Iman Putri Babadan Ponorogo**

Untuk menganalisa tingkat kinerja guru Pondok Pesantren Al Iman Putri menggunakan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Memberi skor pada angket
2. Menyusun urutan kedudukan atas tiga tingkatan

Dalam penyusunan urutan kedudukan atas tiga tingkatan dapat disusun dengan menjadi tiga kelompok yaitu tinggi, sedang dan rendah. Patokan yang digunakan untuk menentukan rangking atas, tengah dan bawah adalah sebagai berikut:

Analisis dalam tingkat perilaku keagamaan dalam penelitian ini dibantu menggunakan perhitungan program SPSS versi 17. Adapun hasilnya sebagai berikut:

1. Identivikasi Variabel

Variabel independen (Y) : Kinerja Guru

1. Mengestimasi/menaksi Model

Dari tabel lampiran 12 hasil perhitungan SPSS versi 17 untuk uji normalitas variabel (Y) kinerja guru diperoleh Mean atau rata-rata sejumlah 33,59. Dan untuk hasil SD atau Standar Deviasi diperoleh sejumlah 3,898. Untuk menentukan tingkatan kinerja guru tinggi, sedang dan rendah, dibuat pengelompokan dengan menggunakan rumus:

1. Skor lebih dari Mx + 1. SDx adalah tingkatan kinerja guru Pondok Pesantren Al Iman Putri termasuk kategori tinggi.
2. Skor kurang dari Mx- 1. SDx adalah tingkatan kinerja guru Pondok Pesantren Al Iman termasuk kategori rendah.
3. Skor antara Mx - 1.SDx sampai dengan Mx + SDx adalah tingkatan kinerja guru Pondok Pesantren Al Iman Putri termasuk kategori sedang. Adapun perhitungannya adalah:

Mx + 1. SDx = 33,59 + 1 (3,898)

= 33,59 + 3,898

= 37,488

= 37 (dibulatkan)

Mx – 1. SDx = 33,59 - 1 (3,898)

= 33,59 – 3,898

= 29,692

= 30 (dibulatkan)

Dengan demikian, dapat diketahui bahwa skor lebih dari 37 dikategorikan tingkat kinerja guru tinggi, sedangkan skor 37-30 dikategorikan tingkat kinerja guru sedang dan skor kurang dari 30 dikategorikan tingkat kinerja guru rendah.

Untuk mengetahui lebih jelas tentang tingkat kinerja guru dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.6**

**Kategorisasi Tingkat Kinerja Guru**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Nilai** | **Frekuensi** | **Prosentase** | **Kategori** |
| 1 | > 37 | 10 | 17,857% | Tinggi |
| 2 | 37 – 30 | 35 | 62,5% | Sedang |
| 3 | < 30 | 11 | 19,642% | Rendah |
| Jumlah | | 56 | 100% |  |

Dari tingkatan tersebut dapat diketahui bahwa yang menyatakan kinerja guru Pondok Pesantren Al Iman Babadan Ponorogo dalam kategori tinggi dengan frekuensi sebanyak 11 responden (19,642%), dalam kategori sedang dengan frekuensi sebanyak 35 responden (62,5%) dan dalam kategori rendah dengan frekuensi sebanyak 10 responden (17,857%). Dengan demikian, secara umum dapat dikatakan bahwa tingkat kinerja guru Pondok Pesantren Al Iman Putri Babadan Ponorogo adalah sedang, karena dinyatakan dalam kategorisasi menunjukkan prosentasenya 62,5%.

1. **Analisis Data tentang Lama Masa Pengabdian dan Tingkat Kesejahteraan Guru dengan Kinerja Guru Pondok Pesantrean Al Iman Putri Babadan Ponorogo**
2. **Uji Normalitas**

Tujuan uji normalitas dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui data yang telah diperoleh peneliti dalam penelitian itu termasuk data yang berdistribusi normal atau tidak.[[62]](#footnote-63)

Dari data lama pengabdian, kesejahteraan guru dan kinerja guru diuji normalitas dengan bantuan SPSS versi 17 menggunakan uji uji Kolmogorov-Smirnov di dapat sebagai berikut :

**Tabel 4.7**

**Hasil Uji Normalitas dengan Aplikasi SPSS Versi 17**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Kriteria Pengujian Ho** | | **Keterangan** |
| **Asymp.Sig (2-tailed)** | **Signifikansi** |
| Lama Masa Pengabdian | 0,084 | 0,05 | Data Berdistribusi Normal |
| Kesejahteraan Guru | 0,682 | 0,05 | Data Berdistribusi Normal |
| Kinerja Guru | 0,686 | 0,05 | Data Berdistribusi Normal |

Hasil output pada Asymp. Sig (2-tiled) untuk variabel lama masa pengabdian diperoleh angka 0,084 , variabel kesejahteraan guru diperoleh angka 0,682 dan variabel kinerja gurudiperoleh angka 0,686. Kesimpulanya nilai signifikansi semua variabel penelitian lebih besar dari 0,05 berarti data tersebut dinyatakan normal untuk melihat masing-masing variabel yang tercantum pada lampiran 10, 11, dan 12.

1. **Analisis Regresi Linear Sederhana**

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mencari pola hubungan antara satu variabel dependen dan satu variabel independen , sedangkan untuk mencari pola hubungan satu variabel dependen dengan lebih dari satu variabel independen dapat digunakan analisis regresi linear ganda.[[63]](#footnote-64)

Disini peneliti menggunakan analisis regresi linear sederhana terlebih dahulu sebelum ke analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pola hubungan antara Lama Masa Pengabdian (X1) terhadap Kinerja Guru (Y) dan pola hubungan antara Kesejahteraan Guru (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) dengan bantuan aplikasi SPSS versi 17, sebagai berikut :

**Tabel 4.8**

**Anova Pengaruh Lama Masa Pengabdian terhadap Kinerja Guru Pondok Pesantren Al Iman Putri**

| **ANOVAb** | | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | Sum of Squares | df | | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 651.332 | 1 | | 651.332 | 190.922 | .000a |
| Residual | 184.222 | 54 | | 3.412 |  |  |
| Total | 835.554 | 55 | |  |  |  |
| a. Predictors: (Constant), Lama\_Masa\_Pengabdian | | | | | |  |  |
| b. Dependent Variable: Kinerja\_Guru | | | |  | |  |  |

Berdasarkan dari dari tabel Anova diperoleh Fhitung sebesar 190,922 sedangkan Ftabel sebesar 0,681. Maka Fhitung > Ftabel yaitu 190,922 > 0,681, sehingga dapat disimpulkan Ho ditolak, yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan lama masa pengabdian terhadap kinerja guru di Pondok Pesantren Al Iman Putri Babadan Ponorogo.

**Tabel 4.9**

**Anova Pengaruh Kesejahteraan Guru terhadap Kinerja Guru Pondok Pesantren Al Iman Putri**

| **ANOVAb** | | | | | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | Sum of Squares | Df | | Mean Square | | F | | | Sig. |
| 1 | Regression | 808.791 | | 1 | 808.791 | | 1.632E3 | | .000a | |
| Residual | 26.762 | | 54 | .496 | |  | |  | |
| Total | 835.554 | | 55 |  | |  | |  | |
| a. Predictors: (Constant), Kesejahteraan\_Guru | | | | | | | |  | |  |
| b. Dependent Variable: Kinerja\_Guru | | | | | |  | |  | |  |

Berdasarkan dari dari tabel Anova diperoleh Fhitung sebesar 1,632 sedangkan Ftabel sebesar 0,681. Maka Fhitung > Ftabel yaitu 1,632 > 0,681, sehingga dapat disimpulkan Ho ditolak, yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan Kesejahteraan Guru terhadap Kinerja Guru Pondok Pesantren Al Iman Putri Babadan Ponorogo.

1. **Pengajuan Hipotesis**

Setelah semua data terkumpul dari variabel X1 (Lama Masa Pengabdian), X2 (Kesejahteraan Guru) dan Y (Kinerja Guru) kemudian ditabulasikan. Untuk menganalisis data tentang pengaruh lama masa pengabdian dan kesejahteraan guru terhadap kinerja guru Pondok Pesantren Al Iman Putri Babadan Ponorogo tahun 2018, maka peneliti menggunakan teknik penghitungan analisis *Regresi Linier Berganda* dan di sini peneliti dibantu dengan aplikasi SPSS dengan hasil sebagaimana lampiran 13**.** Dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lama masa pengabdian dan kesejahteraan guru terhadap kinerja guru,maka harus dihitung koefisien determinasi sebagaimana berikut dan untuk data didapat dari lampiran 13 pada tabel Anova.

**Tabel 4.10**

**Anova Pengaruh Lama Masa Pengabdian dan Kesejahteraan Guru terhadap Kinerja Guru Pondok Pesantren Al Iman Putri**

| **ANOVAb** | | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | | F | Sig. |
| 1 | Regression | 532.327 | 2 | 266.163 | | 46.522 | .000a |
| Residual | 303.227 | 53 | 5.721 | |  |  |
| Total | 835.554 | 55 |  | |  |  |
| a. Predictors: (Constant), Kesejahteraan\_Guru, Lama\_Pengabdian | | | | | | |  |
| b. Dependent Variable: Kinerja\_Guru | | | | |  |  |  |

Berdasarkan dari dari tabel Anova diperoleh Fhitung sebesar 46,5222 sedangkan Ftabel sebesar 3,17. Maka Fhitung > Ftabel yaitu 46,522 > 3,17, sehingga dapat disimpulkan Ho ditolak, yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan Lama Masa Pengabdian dan Kesejahteraan Guru terhadap Kinerja Guru Pondok Pesantren Al Iman Putri Babadan Ponorogo.

Untuk mengetahui berapa persen variabel X1, X2 terhadap Y dapat dilihat pada tabel *Summary* pada hasil hitung menggunakan SPSS versi 17, yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.11**

**Summary**

| **Model Summary** | | | | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | |
| R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1 | .798a | .637 | .623 | 2.392 | .637 | 46.522 | 2 | 53 | .000 |
| a. Predictors: (Constant), Kesejahteraan\_Guru, Lama\_Pengabdian | | | | | |  |  |  |  |

Berdasarkan hasil tabel di atas menunujukkan bahwa koefisien determinasi () sebesar 0,623 yang jika dipersenkan menjadi 62,3%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru Pondok Pesantren Al Iman Babadan Ponorogo sebesar 62,3% dipengaruhi oleh lama masa pengabdian dan kesejahteraan guru. Sedangkan sebanyak 37,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak masuk dalam fokus penelitian.

1. **Interpretasi dan Pembahasan**

Dalam penelitian ini, penulis mengumpulkan data tentang lama masa pengabdian dan tingkat kesejahteraan gur terhadap kinerja guru dengan cara menyebarkan angket yang diisi oleh guru Pondok Pesantren Al Iman Putri Babadan Ponorogo tahun 2018.

* + 1. Lama Masa Pengabdian Guru Pondok Pesantren Al Iman Putri Babadan Ponorogo

Dari tingkatan tersebut dapat diketahui bahwa yang menyatakan lama masa pengabdian guru Pondok Pesantren Al Iman Putri dalam kategori lama dengan frekuensi sebanyak 10 orang (17,857%), dalam kategori sedang dengan frekuensi sebanyak 6 orang (10,714%) dan dalam kategori dini dengan frekuensi sebanyak 40 orang (71,428%). Dengan demikian, secara umum dapat dikatakan bahwa tingkat lama masa pengabdian guru Pondok Pesantren Al Iman Putri adalah dini atau sebentar, karena dinyatakan dalam kategorisasi dini / sebentar menunjukkan prosentasenya 71,428% dikarenakan banyaknya guru baru yang diangkat untuk mengajar di kelas.

Ada pengaruh positif dan signifikan antara lama masa pengabdian terhadap kinerja guru pondok pesantren Al Iman putri dengan diperoleh Fhitung sebesar 190,922 sedangkan Ftabel sebesar 0,681. Maka Fhitung > Ftabel yaitu 190,922 > 0,681, sehingga dapat disimpulkan Ho ditolak.

* + 1. Kesejahteraan Guru Pondok Pesantren Al Iman Putri Babadan Ponorogo

Dari tingkatan tersebut dapat diketahui bahwa yang menyatakan kesejteraan guru Pondok Pesantren Al Iman Putri Babadan Ponorogo dalam kategori tinggi dengan frekuensi sebanyak 9 responden (16,071%), dalam kategori sedang dengan frekuensi sebanyak 36 responden (64,285%) dan dalam kategori rendah dengan frekuensi sebanyak 11 responden (19,642%). Dengan demikian, secara umum dapat dikatakan bahwa tingkat kesejahteraan guru Pondok Pesantren Al Iman Putri adalah sedang, karena dinyatakan dalam kategorisasi menunjukkan prosentasenya 64,285%

Ada pengaruh positif dan signifikan antara kesejahteraan guru terhadap kinerja guru pondok pesantren Al Iman putri dengan diperoleh Fhitung sebesar 1,632 sedangkan Ftabel sebesar 0,681. Maka Fhitung > Ftabel yaitu 1,632 > 0,681, sehingga dapat disimpulkan Ho ditolak.

* + 1. Kinerja Guru Pondok Pesantren Al Iman Putri Babadan Ponorogo

Dari tingkatan tersebut dapat diketahui bahwa yang menyatakan kinerja guru Pondok Pesantren Al Iman Babadan Ponorogo dalam kategori tinggi dengan frekuensi sebanyak 11 responden (19,642%), dalam kategori sedang dengan frekuensi sebanyak 35 responden (62,5%) dan dalam kategori rendah dengan frekuensi sebanyak 10 responden (17,857%). Dengan demikian, secara umum dapat dikatakan bahwa tingkat kinerja guru Pondok Pesantren Al Iman Putri Babadan Ponorogo adalah sedang, karena dinyatakan dalam kategorisasi menunjukkan prosentasenya 62,5%.

* + 1. Pengaruh Lama Masa Pengabdian dan Kesejahteraan Guru terhadap Kinerja Guru Pondok Pesantren Al Iman Putri Babadan Ponorogo Tahun 2018

Berdasarkan dari dari tabel Anova diperoleh Fhitung sebesar 46,522 sedangkan Ftabel sebesar 3,17. Maka Fhitung > Ftabel yaitu 46,522 > 3,17, sehingga dapat disimpulkan Ho ditolak, yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan Lama Masa Pengabdian dan Kesejahteraan Guru terhadap Kinerja Guru Pondok Pesantren Al Iman Putri Babadan Ponorogo tahun 2018.

Berdasarkan hasil tabel di atas menunujukkan bahwa koefisien determinasi () sebesar 0,623 yang jika dipersenkan menjadi 62,3%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru Pondok Pesantren Al Iman Putri Babadan Ponorogo sebesar 62,3% dipengaruhi oleh lama pengabdian dan kesejahteraan guru. Sedangkan sebanyak 37,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak masuk dalam fokus penelitian.

Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lama masa pengabdian dan kesejahteraan guru terhadap kinerja guru Pondok Pesantren Al Iman Putri Babadan Ponorogo tahun 2018.

**BAB V**

**PENUTUP**

* 1. **Kesimpulan**

1. Ada pengaruh yang signifikan antara lama masa pengabdian terhadap kinerja guru Pondok Pesantren Al Imaan Putri Babadan Ponorogo tahun 2018.
2. Ada pengaruh yang signifikan antara lama masa pengabdian terhadap kinerja guru Pondok Pesantren Al Imaan Putri Babadan Ponorogo tahun 2018.
3. Ada pengaruh yang signifikan antara lama masa pengabdian dan kesejahteraan guru terhadap kinerja guru Pondok Pesantren Al Imaan Putri Babadan Ponorogo tahun 2018. Hal ini ditunjukkan oleh perhitungan taraf signifikansi 0,05% diperoleh Fhitung (46,522) > Ftabel (3,17) dengan koefisien determinasi (*R2*) sebesar 62,3% dan sisanya sebesar 37,7% dipengaruhi oleh faktor lainya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Ha diterima dan H0 ditolak.
   1. **Saran**

Berdasarkan hasil analisis, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi lembaga, seharusnya bisa memberikan penunjang bagi para pendidiknya dari segi materi atau rohani sehingga dalam melaksanakan tugasnya guru dapat bekerja dengan maksimal dan akan meningkatkan kinerja guru di Pondok Pesantren Al Iman Putri Babadan Ponorogo. Dan selama masa pengabdian hendaknya memberikan banyak pelatihan agar pengalaman yang didapat guru di dalam lembaga tersebut lebih banyak dari sebelumnya.
2. Bagi pendidik itu sendiri, hendaknya bisa memahami arti seorang guru serta kode etik didalamnya agar bisa menjalankan pekerjaannya secara ikhlas dan penuh dengan semangat. Dan menanamkan kembali ruh nya seorang guru seperti dalam pepatah “ Guru adalah Pahlawan Tanpa Tanda Jasa”, tanpa adanya materi atau imbalan guru harus selalu menjalankan tugas-tugasnya dengan baik.

**DAFTAR PUSTAKA**

Arikunto, Suharsimi. *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan.* Jakarta: PT Bumi Aksara, 2002.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. *Managemen Penelitian* . Jakarta: Rineka Cipta, 2000.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta, 2013.

Christina. *Pengalaman Sebagai Suatu Proses.* Bandung : Rosdakarya, 1991.

Djamarah, Syaiful Bahri. *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif* . Jakarta: Rineka Cipta, 2010.

Kunandar. *Guru Profesional Implementasi KTSP dan Sukses dalam Sertifikasi Guru* .Jakarta : Rajawali, 2011.

Margono. *Metodologi Penelitian Pendidikan.* Jakarta: Rineka Cipta, 2007.

Marijan. *Cara Gampang Pengembangan Profesi Guru*. Yogyakarta : Sabda Media, 2012.

Martono, Nanang. *Metode Penelitian kuantitatif* . Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011.

Muhidin, Sambas Ali dan Maman Abdurahman. *Analisis Korelasi, Regresi dan Jalur dalam Penelitian.* Bandung: Pustaka Setia, 2009.

Mulyasa. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru.* Bandung : Remaja Rosdakarya, 2011.

Mulyasana, Dedi. *Pendidikan Bermutu dan Berdaya Saing*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2012.

Muslich, Mansur. *Sertifikasi guru Menuju Pofesionalisme Pendidik* . Jakarta : Bumi Aksara, 2007.

Prahara, Erwin Yudi. *Materi Pendidikan Agama Islam*. Yogyakarta : Nadi Offset, 2009.

Priansa, Donni Juni. *Kinerja dan Profesionalisme Guru fokus pada Peningkatan Kualitas Pendidikan, Sekolah dan Pembelajaran*. Bandung : Alfabeta, 2014.

Ramayulis dan Samsul Nizar. *Filsafat Pendidikan Islam.* Jakarta : Kalam Mulia, 2010.

Rasto, Koswara. *Kompetensi dan Kinerja Guru Berdasarkan Sertifikasi Profesi.* Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran Volume 1 Nomor 1, 2016.

Riduwan. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2003.

Sarimaya, Farida . *Sertifikasi Guru Apa, Mengapa dan Bagaimana?*. Bandung : Yrama Widya, 2009.

Sudijono, Anas. *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Mthods)*. Bandung: Alfabeta, 2011.

\_\_\_\_\_\_\_\_. *Metode Peneitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2015.

\_\_\_\_\_\_\_\_. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R&D).* Bandung : Alfabeta, 2010.

Suparlan. *Menjadi Guru Eefektif* . Yogyakarta : Hikayat, 2005.

Tim Redaksi KBBI Pusat Bahasa. *Kamus Besar Bahasa Iindonesia Edisi keempat.* Jakarta : PT Gramedia, 2013.

Wibowo, Agus dan Hamrin. *Menjadi Guru Berkarakter.* Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2012.

Widyaningrum, Retno. *Statistika*. Yogyakarta: Pustaka Felicha, 2013.

Wulansari, Andhita Dessy. *Penelitian Pendidikan: Satuan Pendidikan Praktik Dengan Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: Pustaka Felicha, 2016.

Yamin, Martinis dan Maisah. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta : Gaung Persada GP Press, 2010.

Zen, Muhammad. *Kiat Sukses Mengikuti Sertifikasi Guru*. Malang : Cakrawala Media Publisher, 2010.

1. Dedi Mulyasana, *Pendidikan Bermutu dan Berdaya Saing* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2012), 2. [↑](#footnote-ref-2)
2. Agus Wibowo dan Hamrin, *Menjadi Guru Berkarakter,* (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2012), 110. [↑](#footnote-ref-3)
3. Donni Juni Priansa, *Kinerja dan Profesionalisme Guru fokus pada Peningkatan Kualitas Pendidikan, Sekolah dan Pembelajaran* ( Bandung : Alfabeta, 2014), 79 [↑](#footnote-ref-4)
4. Hasil observasi selama kegiatan belajar mengajar pada tanggal 29 Januari sampai 3 Februari 2018. [↑](#footnote-ref-5)
5. Anis Qurnilah Sari, *“Korelasi Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru di SDN Kradinan Dolopo Madiun Tahun Pelajaran 2015-2016”* Skripsi IAIN Ponorogo ( Ponorogo : Perpustakaan IAIN Ponorogo, 2016), 90. [↑](#footnote-ref-6)
6. Nikmah S. Fifit, *“Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja pada Guru SMA A. Wahid Hasyim Tebuireng”* Tesis UIN Maulana Malik Ibrahim ( Malang : Perpustakaan Fakultas Tarbiyah UIN Maulana Malik Ibrahim, 2016), 105. [↑](#footnote-ref-7)
7. Novi Trimurti, *“Pengaruh Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Terpadu Nurul Amal Parang Magetan Tahun Pelajaran 2016/2017”* Skripsi Iain Ponorogo (Ponorogo : Perpustakaan IAIN Ponorogo,2016), 79. [↑](#footnote-ref-8)
8. Hesti Choirul Munawaroh, *“Sistem Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Studi Kasus di Sekolah Dasar Islam Terpadu AAl Ikhlas Mantren Karangrejo Magetan)”* Skripsi Iain Ponorogo (Ponorogo : Perpustakaan IAIN Ponorogo,2016), 79.133. [↑](#footnote-ref-9)
9. Muh Yahya Muhaimin, *“ Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Darul Huda Ngaglik Sleman Yogyakarta”* Skripsi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta ( Yogyakarta : Perpustakaan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga, 2013), 67. [↑](#footnote-ref-10)
10. Tim Redaksi KBBI Pusat Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Iindonesia Edisi keempat* ( Jakarta : PT Gramedia, 2013), 2. [↑](#footnote-ref-11)
11. Syaiful Bahri Djamarah, *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif* (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), 31. [↑](#footnote-ref-12)
12. Priansa, *Kinerja* 79. [↑](#footnote-ref-13)
13. Ismanto, *“Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Masa Bekerja Terhadap Kompetensi Pedagogik Guru Madrasah Aliyah di Kudus”* Tesis Universitas Negeri Semarang ( Semarang : Perpustakaan Universitas Negeri Semarang , 2007), 21. [↑](#footnote-ref-14)
14. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru* (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2011), 38. [↑](#footnote-ref-15)
15. Christina, *Pengalaman Sebagai Suatu Proses* (Bandung : Rosdakarya, 1991) 15-16. [↑](#footnote-ref-16)
16. Kunandar, *Guru Profesional Implementasi KTSP dan Sukses dalam Sertifikasi Guru* (Jakarta : Rajawali, 2011), 93. [↑](#footnote-ref-17)
17. Muhammad Zen, *Kiat Sukses Mengikuti Sertifikasi Guru* ( Malang : Cakrawala Media Publisher, 2010), 53. [↑](#footnote-ref-18)
18. Mansur Muslich, *Sertifikasi guru Menuju Pofesionalisme Pendidik* ( Jakarta : Bumi Aksara, 2007), 14. [↑](#footnote-ref-19)
19. Kunandar, *Guru Profesional*, 70. [↑](#footnote-ref-20)
20. Tim Redaksi KBBI Pusat Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Iindonesia Edisi keempat,* 1241. [↑](#footnote-ref-21)
21. Erwin Yudi Prahara, *Materi Pendidikan Agama Islam* ( Yogyakarta : Nadi Offset, 2009), 425. [↑](#footnote-ref-22)
22. Marijan, *Cara Gampang Pengembangan Profesi Guru* (Yogyakarta : Sabda Media, 2012), 24. [↑](#footnote-ref-23)
23. Ahmad Musthofa, *“Pengaruh Tingkat Kesejahteraan Guru terhadap Etos Kerja Guru di MTs Al Manar Desa Bener Kecamatan Tengaran Kabupaten Semarang Tahun Pelajaran 2009-2010”* Skripsi IAIN Salatiga ( Salatiga : Perpustakaan IAIN Salatiga, 2009), 16. [↑](#footnote-ref-24)
24. Farida Sarimaya, *Sertifikasi Guru Apa, Mengapa dan Bagaimana?*( Bandung : Yrama Widya, 2009), 43-44. [↑](#footnote-ref-25)
25. Musthofa, *Pengaruh*,17. [↑](#footnote-ref-26)
26. *Ibid,* 18. [↑](#footnote-ref-27)
27. Suparlan, *Menjadi Guru Eefektif* ( Yogyakarta : Hikayat, 2005), 153. [↑](#footnote-ref-28)
28. Priansa, *Kinerja*,79. [↑](#footnote-ref-29)
29. Martinis Yamin dan Maisah, *Standarisasi Kinerja Guru* ( Jakarta : Gaung Persada GP Press, 2010), 129-130. [↑](#footnote-ref-30)
30. Koswara Rasto, “Kompetensi dan Kinerja Guru Berdasarkan Sertifikasi Profesi” ( Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran Volume 1 Nomor 1, 2016), 70. [↑](#footnote-ref-31)
31. Sugiyono, *Metode Peneitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2015), 96. [↑](#footnote-ref-32)
32. Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, 38. [↑](#footnote-ref-33)
33. Ibid.*,* 60. [↑](#footnote-ref-34)
34. *Ibid*.*,* 61. [↑](#footnote-ref-35)
35. *Ibid.* [↑](#footnote-ref-36)
36. Sugiono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Mthods)* (Bandung: Alfabeta, 2011), 119. [↑](#footnote-ref-37)
37. Nanang Martono, *Metode Penelitian kuantitatif* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011), 74. [↑](#footnote-ref-38)
38. *Ibid.,* 118. [↑](#footnote-ref-39)
39. Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R&D),* (Bandung : Alfabeta, 2010), 63. [↑](#footnote-ref-40)
40. *Ibid,* 64. [↑](#footnote-ref-41)
41. Sugiyono, *Metode*, 38. [↑](#footnote-ref-42)
42. Suharsimi Arikunto, *Managemen Penelitian* (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), 134. [↑](#footnote-ref-43)
43. Riduwan, *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2003), 25-26. [↑](#footnote-ref-44)
44. Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D,* 199. [↑](#footnote-ref-45)
45. Andhita Dessy Wulansari, *Penelitian Pendidikan: Satuan Pendidikan Praktik Dengan Menggunakan SPSS*, 73. [↑](#footnote-ref-46)
46. Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*,( Jakarta : Rineka Cipta, 2013), 231. [↑](#footnote-ref-47)
47. Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*  (Jakarta: Rineka Cipta, 2007), 158. [↑](#footnote-ref-48)
48. Sugiono, *Metode Penelitian Kombinasi*, 196. [↑](#footnote-ref-49)
49. Sambas Ali Muhidin dan Maman Abdurahman, *Analisis Korelasi, Regresi dan Jalur dalam Penelitian* (Bandung: Pustaka Setia, 2009), 52. [↑](#footnote-ref-50)
50. Sugiyono, *Metode Penelitian,* 363. [↑](#footnote-ref-51)
51. Arikunto, *Prosedur Penelitian*, 274. [↑](#footnote-ref-52)
52. Suharsimi Arikunto, *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2002), 86. [↑](#footnote-ref-53)
53. Sugiyono, *Metode Penelitian,* 131. [↑](#footnote-ref-54)
54. Wulansari, *Penelitian Pendidikan,* 90*.* [↑](#footnote-ref-55)
55. Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012), 175. [↑](#footnote-ref-56)
56. Retno Widyaningrum, *Statistika* (Yogyakarta: Pustaka Felicha, 2013), 20. [↑](#footnote-ref-57)
57. Wulansari, *Penelitian Pendidikan,* 125-130. [↑](#footnote-ref-58)
58. Pidato yang disampaikan oleh Hj. Siti Qomariyah Mahfudz Hakiem (istri dari almarhum KH. Mahfudz Hakiem pendiri Pondok Pesantren Al Iman) pada pekan perkenalan dan didokumentasikan di buku INTAN (Informasi Tahunan Al Iman). [↑](#footnote-ref-59)
59. Lihat Transkrip Dokumentasi nomor : 03/D/10-03/2018 dalam lampiran skripsi ini. [↑](#footnote-ref-60)
60. Lihat Transkrip Dokumentasi nomor : 04/D/10-03/2018 dalam lampiran skripsi ini. [↑](#footnote-ref-61)
61. Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian,* (Bandung : ALFABETA, 2010), 36-37. [↑](#footnote-ref-62)
62. Widyaningrum, *Statistika*, 206. [↑](#footnote-ref-63)
63. Wulansari, *Aplikasi Statistika,*122. [↑](#footnote-ref-64)