

**PENGARUH BUDAYA MADRASAH TERHADAP KINERJA GURU
DI MADRASAH IBTIDAIYAH (MI) MA'ARIF NU 1 KARANGGAMBAS
KECAMATAN PADAMARA KABUPATEN PURBALINGGA**

Siti Honiah Mujiati

(MI Ma'arif NU 1 Karanggambas)

sitihoniah1976@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini didasari oleh permasalahan kinerja guru yang belum memuaskan. Sehubungan dengan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya madrasah dan lingkungan madrasah terhadap kinerja guru di MI Ma'arif NU 1 Karanggambas Kecamatan Padamara Kabupaten Purbalingga. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh guru-guru di MI Ma'arif NU 1 Karanggambas Kecamatan Padamara Kabupaten Purbalingga., yang berjumlah 12 orang. Pengumpulan data menggunakan angket, dan analisis data menggunakan teknik analisis regresi sederhana dan regresi ganda. Penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa Budaya Madrasah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru MI Ma'arif NU 1 Karanggambas Kecamatan Padamara Kabupaten Purbalingga, terbukti dari nilai $\text{Sig} = 0,01 < \alpha = 0,05$. Adapun nilai koefisien korelasi (r^2) = 0,503 atau berkontribusi sebesar 50,3%.

Kata kunci: *Budaya Madrasah, Kinerja Guru.*

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah aspek yang tidak bisa terlepas dari semua sendi kehidupan manusia. Baik pendidikan dalam arti makro maupun pendidikan dalam arti mikro, setiap orang akan mengalami proses pendidikan. Fenomena tersebut memberikan indikasi bahwa pendidikan memegang peranan dalam menyediakan sumber daya manusia yang berkualitas, bahkan sangat menentukan berhasil tidaknya pembangunan. Secara lebih arif dapat dikatakan bahwa pendidikan yang bermutu dapat menghasilkan kualitas pendidikan yang bermutu. Melalui pendidikan dapat dikembangkan juga kemampuan pribadi, daya pikir, dan tingkah laku yang lebih baik.

Dalam Standar nasional, pendidikan bertujuan menjamin mutu pendidikan nasional dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat. Untuk mencapai tujuan tersebut, Peraturan

Pemerintah nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, menetapkan delapan Standar yang harus dipenuhi dalam melaksanakan pendidikan. Kedelapan standar yang dimaksud meliputi: standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan dan standar penilaian pendidikan. Salah satu standar yang dinilai langsung berkaitan dengan mutu lulusan yang diindikasikan oleh kompetensi lulusan adalah standar pendidik dan tenaga kependidikan. Ini berarti bahwa untuk dapat mencapai mutu lulusan yang diinginkan, mutu tenaga pendidik (guru), dan tenaga kependidikan (kepala sekolah/madrasah, pengawas, laboran, pustakawan, tenaga administrasi, pesuruh) harus ditingkatkan.¹

Di Indonesia, sekolah/madrasah harus bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas dan fungsinya untuk mewujudkan tujuan nasional. Sebagaimana yang tercantum dalam Undang-undang RI No.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional beserta penjelasannya Bab II Pasal 3 bahwa:

Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.²

Untuk mewujudkan tujuan di atas dibutuhkan peningkatan sumber daya manusia yang bermutu. Antara lain seorang guru yang profesional dan budaya madrasah yang positif, sehingga pada gilirannya dapat meningkatkan prestasi anak didik menjadi meningkat.³

Budaya madrasah menjadi unsur penting dalam pengembangan madrasah. Madrasah adalah lembaga yang dirancang untuk pengajaran siswa dibawah pengawasan guru. Setiap madrasah memiliki budayanya sendiri karena budaya sekolah merupakan cerminan dari nilai, norma, aturan moral, dan kebiasaan yang telah membentuk perilaku dan hubungan yang terjadi di madrasah. Budaya madrasah menggambarkan suasana dan hubungan kerja antara sesama guru, guru dengan kepala madrasah, guru dengan tenaga

¹ Presiden Republik Indonesia. (2005). *Peraturan Pemerintah tentang Standar Nasional Pendidikan*.

² DPR RI. (2003). *UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*.

³ Agus Sunarno. (2005). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru (Suatu Studi Berdasarkan Persepsi Guru SMK Negeri Kota Tegal)* (s2). Universitas Muhammadiyah Surakarta. Diambil dari <http://eprints.ums.ac.id/7006/>.

kependidikan, dan Dinas di lingkungannya. Budaya madrasah merupakan wujud dari lingkungan kerja yang kondusif sehingga membantu guru dan kepala sekolah untuk melaksanakan pekerjaannya dengan efektif.⁴ Penerapan budaya madrasah akan memberikan petunjuk, warna/kesan, dan karakteristik madrasah yang akan memengaruhi kinerja guru.

Budaya madrasah penting untuk diterapkan secara terus-menerus karena itu merupakan identitas madrasah. Budaya madrasah yang belum menunjukkan keberhasilan dan mampu bersaing dalam mencapai kualitas pendidikan perlu dilakukan perubahan. Perubahan budaya madrasah sangat penting karena dunia berubah dengan cepat, tuntutan masyarakat berubah, persaingan kemampuan sumber daya manusia, peningkatan kualitas pendidikan yang terus-menerus dan berkelanjutan.

Perubahan budaya madrasah dapat dimulai dari perilaku seorang pemimpin yang berupaya untuk mengejar mutu yang diinginkan setiap sekolah dan menumbuhkan komitmen guru terhadap perubahan sehingga memengaruhi seluruh warga madrasah untuk menerapkan budaya madrasah yang telah ditetapkan. Komitmen guru terhadap perubahan merupakan gagasan yang menjelaskan proses motivasi guru untuk menjadi bagian dari proses perubahan madrasah. Unsur yang terlibat dalam penerapan komitmen guru terhadap perubahan, yaitu tujuan pribadi seorang guru untuk menciptakan kualitas pendidikan, keyakinan akan kapasitas dan konteks, serta proses rangsangan emosional untuk mencapai tujuan jangka panjang dalam pelaksanaan pendidikan.

Guru mempunyai fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat penting dalam dunia pendidikan. Tanpa guru, tentu saja tidak ada yang mendidik anak-anak agar menjadi generasi muda yang berpendidikan. Selain hal tersebut, guru adalah orang yang berhubungan dengan siswa secara langsung, sehingga guru yang memiliki kesempatan lebih banyak untuk mendidik siswa agar dapat menjadi generasi muda yang berpendidikan, bermoral baik, serta mencintai budaya Indonesia. Jika dibaratkan dalam dunia perfilman, guru ini adalah tokoh utamanya.

⁴ Setiyati, S. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, 22(2), 200–206. <https://doi.org/10.21831/jptk.v22i2.8931>

Jika pendidikan merupakan salah hal yang paling utama dalam pengembangan sumber daya manusia maka tenaga pendidik dan tenaga kependidikan tentunya memiliki tanggung jawab yang sangat besar dalam mengemban tugas ini. Sehingga standar mutu pendidik dan tenaga kependidikan perlu untuk ditingkatkan

Kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan proses pembelajaran di kelas sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.⁵ Dimana kemampuan tersebut telah mencakup beberapa aspek, di antaranya: perencanaan program belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang optimal, serta penilaian hasil belajar. Kinerja tentu menjadi faktor yang sangat penting dalam menentukan kualitas kerja seseorang termasuk seorang guru.

Di samping itu, Kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan proses pembelajaran di kelas sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Dimana kemampuan tersebut telah mencakup beberapa aspek, di antaranya: perencanaan program belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang optimal, serta penilaian hasil belajar. Kinerja tentu menjadi faktor yang sangat penting dalam menentukan kualitas kerja seseorang termasuk seorang guru.

Kinerja guru merupakan seluruh usaha serta kemampuan seorang guru dalam melaksanakan proses pembelajaran untuk mencapai tujuan dari pendidikan. Adapun kinerja guru meliputi seluruh kegiatan yang menyangkut tugas utama sebagai seorang guru serta pengembangan pribadi seorang guru. Tugas utama seorang guru dalam proses pembelajaran dapat dimulai dari merencanakan pembelajaran, melaksanakan, mengevaluasi, memberikan penilaian sampai dengan tindak lanjut dalam proses pembelajaran. Selain itu, seorang guru juga dituntut untuk dapat memiliki wawasan yang luas dalam ilmu kependidikan, pemahaman terhadap peserta didik serta mampu untuk mengembangkan potensi yang dimiliki oleh peserta didik.

⁵ Sumarno. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Paguyangan Kabupaten Brebes*. (Semarang: Universitas Negeri Semarang, 2009), hlm. 20.

Guru menjadi salah satu unsur sumber daya yang sangat menentukan keberhasilan dalam pendidikan di madrasah, karena guru merupakan unsur manusiawi yang sangat dekat dengan peserta didik dalam pendidikan sehari-hari di madrasah. Depdikbud menyatakan bahwa guru merupakan sumber daya manusia yang mampu mendayagunakan faktor-faktor lainnya sehingga tercipta proses belajar mengajar yang bermutu dan menjadi faktor utama yang menentukan mutu pendidikan.

Sebagai tenaga pendidik, guru menjadi faktor penentu dalam peningkatan mutu pendidikan di madrasah. Oleh karena itu, para pendidik (guru) harus dapat meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas, karena pendidikan di masa yang akan datang menuntut keterampilan profesi pendidikan yang bermutu. Sehingga kinerja guru yang profesional dapat menjadi angin segar bagi keberhasilan dalam dunia pendidikan di masa yang akan datang. Untuk meningkatkan kinerja guru di madrasah pemberian berbagai jenis pelatihan dan pendidikan profesi kepada para guru tentu sangat dibutuhkan. Taufik menjelaskan ada dua faktor penting yang mempengaruhi kinerja guru di sekolah yaitu faktor kualifikasi standar guru dan relevansi antara bidang keahlian guru dengan tugas mengajar.⁶

Kinerja penting untuk diteliti karena ukuran keberhasilan dari suatu organisasi atau madrasah dapat dilihat dari kinerja maupun pelaksanaan pekerjaannya, sehingga kemajuan suatu madrasah dapat dipengaruhi oleh kinerja guru-gurunya. Penilaian kinerja guru sebenarnya merupakan penilaian terhadap penampilan kerja guru itu sendiri terhadap taraf potensi kerja guru dalam upaya mengembangkan diri untuk kepentingan madrasah.

Dalam hal kinerja guru, agar kinerja guru dapat maksimal maka ketia harus mampu memaksimalkan faktor-faktor yang mampu mempengaruhi kinerja guru. Oleh karenanya peneliti meneliti beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Di sini peneliti memfokuskan pada budaya madrasah di MI Ma'arif NU 1 Karanggambas Kecamatan Padamara Kabupaten Purbalingga.

⁶ Hadis, A., & Nurhayati, B. *Manajemen Mutu pendidikan*. (Bandung: Alfabeta, 2010), hlm. 9.

KAJIAN LITERATUR

1. Kinerja Guru

Kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan proses pembelajaran di kelas sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.⁷ Di mana kemampuan tersebut telah mencakup beberapa aspek, di antaranya: perencanaan program belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang optimal, serta penilaian hasil belajar. Kinerja tentu menjadi faktor yang sangat penting dalam menentukan kualitas kerja seseorang termasuk seorang guru.

Riva'i mengemukakan bahwa aspek-aspek yang dapat dinilai dari kinerja guru dalam suatu organisasi di sekolah dikelompokkan menjadi tiga yaitu: (a) Kemampuan teknik yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang telah diperoleh; (b) kemampuan konseptual yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas organisasi dan penyesuaian bidang gerak dari unit-unit operasional; dan (c) kemampuan hubungan interpersonal yaitu kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, membawa guru melakukan negosiasi. Guru dapat memperlihatkan kinerjanya apabila guru memiliki pengetahuan, keahlian, kemampuan dan karakteristik lain yang diperlukan. Dengan kata lain, seseorang yang memiliki pengetahuan, skill, kemampuan interpersonal, dan karakter yang baik akan menunjukkan kinerja yang tinggi, dan sebaliknya apabila seseorang memiliki pengetahuan, keterampilan, komunikasi interpersonal dan kepribadiannya tidak baik pastilah kinerjanya rendah.⁸

Melakukan pekerjaan tentunya terdapat pengaruh-pengaruh baik dari dalam diri sendiri maupun pengaruh dari luar yang dapat meningkatkan kualitas kerja, bahkan dapat menurunkan kualitas kerja. Perusahaan atau organisasi tempat bekerja tidak hanya berisi seorang saja, namun terdiri dari berbagai guru yang akan saling bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Martinis Yamin faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain sebagai berikut:

⁷ Sumarno, *Op.Cit.*

⁸ Siregar, Y. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Bimbingan dan Konseling di SMA Negeri Jakarta Timur. *Terapeutik: Jurnal Bimbingan dan Konseling*, 1 (3), 232-238. <https://doi.org/10.26539/1388>.

- a. Faktor personal atau individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu tiap guru,
- b. Faktor kepemimpinan, memiliki aspek kualitas manajer dan tim leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada guru,
- c. Faktor tim meliputi dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keratan anggota tim,
- d. Faktor sistem, meliputi sistem kerja fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah, proses organisasi (sekolah) dan kultur kerja dalam organisasi (sekolah),
- e. Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal (sertifikasi guru) dan internal (motivasi kerja guru).⁹

Menurut Timpe, ada enam faktor eksternal yng menentukan tingkat kinerja seorang guru. Faktor penentu ini adalah lingkungan, perilaku manajemen, desain jabatan, penilaian kerja, umpan balik, dan administrasi pengupahan.¹⁰

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, faktor yang mendukung kinerja guru dapat digolongkan ke dalam dua macam yakni:

- a. Faktor dari dalam diri sendiri (intern), adalah faktor yang berasal dari diri pekerja tersebut. Faktor intern ini contohnya adalah kecerdasan, keterampilan, kecakapan, bakat, kemampuan, minat, motif, kesehatan, kepribadian, cita-cita, dan tujuan dalam bekerja.
- b. Faktor dari luar diri sendiri (ekstern), adalah faktor yang ditimbulkan dari luar diri pekerja. Faktor ekstern dapat berasal dari lingkungan keluarga, lingkungan kerja, komunikasi dengan kepala sekolah, sarana dan prasarana, kegiatan guru di kelas, kegiatan guru di sekolah.¹¹

Faktor yang mempengaruhi kinerja guru banyak sekali, namun dari sekian banyaknya faktor, yang sangat berpengaruh terhadap kinerja guru yakni adalah faktor kepemimpinan. Hal ini juga dikemukakan oleh Wibowo, yang menyatakan bahwa kepemimpinan dan gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat berperan dalam mempengaruhi kinerja guru, karena cara menjalin hubungan dengan pekerja, memberi penghargaan kepada pekerja yang berprestasi, dan mengembangkan serta

⁹ Martinis Yamin & Maisah. *Standarisasi Kinerja Guru*. (Jakarta: Gaung Persada Pers, 2010), hlm. 43.

¹⁰ A. Dale Timpe. *The Art and Science Of Bussines Management Performance*, terjemahan : Sofyan Cikmat. (Jakarta: Elex Media Computindo, 2000), hlm. IX.

¹¹ Anwar Prabu Mangkunegara. *Evaluasi Kinerja SDM*. (Bandung: Refika Aditama, 2012), hlm. 26-27.

memberdayakan pekerjaanya akan sangat mempengaruhi sumber daya manusia yang menjadi bawahannya.¹²

Di samping itu, dibutuhkan indikator dalam menilai kinerja guru. Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur. Indikator yang dinilai dalam kinerja guru banyak sekali, baik yang berkaitan langsung dengan kegiatan pembelajaran maupun sebagai penunjang kegiatan pembelajaran. Tugas utama seorang guru adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Sedangkan tugas tambahan guru adalah tugas yang tidak berkaitan langsung dengan kegiatan pembelajaran, misalnya saja menjadi wali kelas, menjadi ketua prodi, menjadi kepala laboratorium atau ruang praktik, menjadi kepala sekolah, dan lain sebagainya.

Dari pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dalam penelitian ini adalah hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu dengan output yang dihasilkan tercermin baik kuantitas maupun kualitasnya. Untuk melihat kinerja diukur dengan melalui kegiatan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan penilaian pembelajaran, tindak lanjut hasil penilaian.

2. Budaya Madrasah

Komariah dan Triatna menyatakan bahwa budaya madrasah merupakan aspek penting dalam sistem pendidikan yang memberikan perasaan senang atau sedih, suka atau duka, bergairah atau lesu, bangga atau kecewa, dan segala yang melibatkan perasaan seseorang. Budaya madrasah dapat membentuk seseorang patuh terhadap peraturan dan menciptakan kebiasaan baru secara disiplin sesuai peraturan yang ditegakkan sekolah.¹³ Hal ini berarti bahwa budaya merupakan atribut atau peraturan-peraturan yang dirancang sesuai dengan keinginan bersama untuk dipatuhi.

¹² Wibowo. *Manajemen Kinerja*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011), hlm. 80.

¹³ Aan Komariah & Cepy Triatna. *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2005).

Engels mengemukakan budaya madrasah adalah asumsi dasar, norma dan nilai-nilai, dan artefak budaya yang diyakini bersama warga madrasah, yang mempengaruhi fungsi warga sekolah saat berada di sekolah, dan memainkan peran penting dalam meningkatkan efektivitas madrasah.¹⁴

Zamroni memberikan batasan bahwa budaya madrasah adalah pola nilai-nilai, norma-norma, sikap, ritual, mitos, dan kebiasaan-kebiasaan yang terbentuk dalam perjalanan panjang madrasah, dimana budaya madrasah tersebut dipegang bersama oleh kepala madrasah, guru, staf, maupun siswa, sebagai dasar mereka dalam memahami dan memecahkan berbagai persoalan yang muncul di madrasah.¹⁵ Konsep tersebut menekankan pada unsur-unsur yang terdapat di dalam budaya madrasah yang dijadikan sebagai sistem nilai seluruh anggota komunitas madrasah.

Berdasar dari definisi tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya madrasah adalah suatu bagian yang penting dalam sistem pendidikan karena hal itu dapat mempengaruhi perilaku warga madrasah sesuai dengan asumsi dasar, nilai-nilai, norma, dan kepercayaan yang telah ditegakkan madrasah serta membangun prestasi dari warga madrasah sehingga membentuk kualitas pendidikan di madrasah.

Madrasah dengan kultur yang positif mempunyai serangkaian yang mendukung perkembangan profesi guru, rasa tanggung jawab pada pembelajaran siswa, atmosfer yang positif, dan kepedulian yang tinggi terhadap sesama. Sebaliknya dalam lingkungan madrasah dengan budaya negatif hubungan antara guru sering terjadi konflik, guru tidak percaya jika siswa mempunyai kemampuan untuk berhasil, dan biasanya mempunyai sikap negatif seperti kurang memiliki informasi yang jelas tentang tujuan, norma yang digunakan untuk kemajuan, tidak mendukung kolaborasi, dan sering terjadi hubungan antar warga madrasah yang tidak ramah. Untuk mengubah budaya yang beracun tersebut menurut Peterson perlu dilakukan penilaian terhadap staf dengan norma-norma dan nilai-nilai yang ditekankan pada kultur dan kemudian sebagai kelompok yang aktif bekerja sama berusaha mengubahnya untuk bisa mempunyai kultur yang positif dan mendukung.¹⁶

¹⁴ Engels, N., Hotton, G., Devos, G., Bouckennooghe, D., & Aelterman, A. (2008). Principals in Schools with a Positive School Culture. *Educational Studies*, 34(3), 159–174.

¹⁵ Zamroni. *Paradigma Pendidikan Masa Depan*. (Yogyakarta: Bayu Indra Grafika, 2000), hlm. 149.

¹⁶ Peterson. (2002). *Reculturing Schools*. Diambil 14 Agustus 2011, dari http://smhp.psych.ucla.edu/qf/burnout_qt/reculturingschools.pdf

Budaya madrasah berdampak pada kinerja guru.¹⁷ Kepribadian seseorang pada hakikatnya ditentukan oleh nilai-nilai yang terintegrasi dalam dirinya, sehingga mendorong untuk berbuat atau melakukan sesuatu. Tindakan atau perbuatan seseorang mencerminkan nilai-nilai yang diakui dan dianutnya. Nilai-nilai mengarahkan jalan hidup seseorang. Seseorang bertindak berdasarkan nilai yang diyakini dan selalu diulang sehingga menjadi kaidah hidupnya, sehingga kinerja guru sangat ditentukan oleh nilai-nilai budaya yang ada di lingkungan sekitar. Dari pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa budaya madrasah dalam penelitian ini merupakan artefak budaya, nilai, kepercayaan dan asumsi dasar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional. Waktu penelitian adalah antara bulan 1 Februari 2020 sampai dengan bulan 31 Mei 2020, dan tempat penelitian adalah di MI Ma'arif NU 1 Karanggambas Kecamatan Padamara Kabupaten Purbalingga. Dalam penelitian ini populasinya adalah guru-guru yang ada di MI Islamiyah Wareng, yang berjumlah 12 orang dan semuanya dijadikan sampel penelitian.

Teknik pengumpulan data menggunakan teknik kuisioner atau angket yang berisi sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden, yaitu mengenai kepemimpinan transformasional kepala sekolah, budaya sekolah, lingkungan sekolah, dan kinerja guru. Sedangkan penyusunan instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa tahapan, yaitu: (1) menentukan variabel penelitian; (2) menyusun indikator variabel penelitian; (3) menyusun kisi-kisi instrumen; (4) melakukan uji coba instrumen; dan (5) melakukan pengujian validitas dan reliabilitas instrumen.

Sebelum melakukan analisis data, terlebih dahulu dilakukan uji persyaratan analisis yaitu pengujian normalitas data dan linearitas data. Selanjutnya, dilakukan analisis regresi sederhana untuk menguji hipotesis penelitian.

¹⁷ Ekosusilo, M., & Soepardjo, S. (2014). Faktor Dominan yang Memengaruhi Motivasi Kerja, Kinerja, dan Kepuasan Kerja Guru SMA. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 20(2). <https://doi.org/10.17977/jip.v20i2.4609>.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi Data Budaya Madrasah (X)

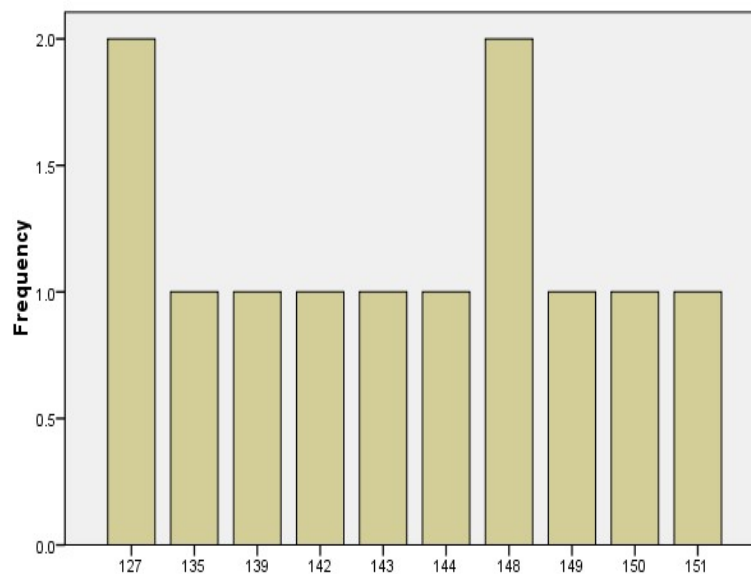
Berdasarkan penelitian dan penghitungan menggunakan program *SPSS 16 for Windows* diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Statistics of Budaya Madrasah

N	Valid	12
	Missing	0
Mean		141.92
Std. Error of Mean		2.429
Median		143.50
Mode		127 ^a
Std. Deviation		8.415
Variance		70.811
Range		24
Minimum		127
Maximum		151
Sum		1703

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Tabel di atas menginformasikan deskripsi data budaya sekolah, mulai dari jumlah responden, mean, median, modus, standar deviasi, variansi, range, nilai minimum, nilai maksimum, dan jumlah (sum). Berikut ini diagram budaya madrasah.



Gambar 1.
Diagram Budaya Madrasah

Diagram di atas merupakan menunjukkan besaran data budaya madrasah. Terdapat 18 variasi data, dengan frekuensi dan persentase yang berbeda, sebagaimana telah dituliskan pada tabel frekuensi berikut.

Tabel 2. Frekuensi Data Budaya Madrasah

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	127	2	16.7	16.7	16.7
	135	1	8.3	8.3	25.0
	139	1	8.3	8.3	33.3
	142	1	8.3	8.3	41.7
	143	1	8.3	8.3	50.0
	144	1	8.3	8.3	58.3
	148	2	16.7	16.7	75.0
	149	1	8.3	8.3	83.3
	150	1	8.3	8.3	91.7
	151	1	8.3	8.3	100.0
Total		12	100.0	100.0	

Tabel di atas menginformasikan frekuensi, persentase, dan persentase kumulatif dari data variabel budaya madrasah. Dari data di atas terdapat 10 variasi nilai data budaya madrasah, dengan frekuensi dan persentase yang berbeda. Data terkecil yaitu 127, dan data terbesar yaitu 151.

Deskripsi Data Kinerja Guru (Y)

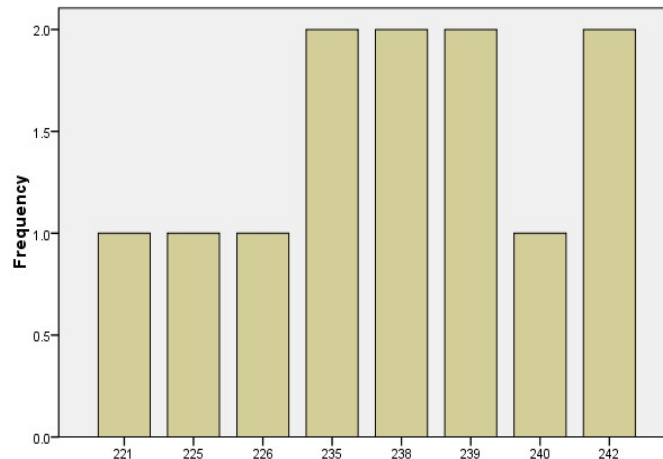
Berdasarkan penelitian dan penghitungan menggunakan program *SPSS 16 for Windows* diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Statistics of Kinerja Guru

N	Valid	12
	Missing	0
Mean		235.00
Std. Error of Mean		2.041
Median		238.00
Mode		235 ^a
Std. Deviation		7.071
Variance		50.000
Range		21
Minimum		221
Maximum		242
Sum		2820

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Tabel di atas menginformasikan deskripsi data kinerja guru, mulai dari jumlah responden, mean, median, modus, standar deviasi, variansi, range, nilai minimum, nilai maksimum, dan jumlah (sum). Berikut ini diagram kinerja guru.



Gambar 2.
Diagram Kinerja Guru

Diagram di atas menunjukkan besaran data kinerja guru. Terdapat 8 variasi data, dengan frekuensi dan persentase yang berbeda, sebagaimana telah dituliskan pada tabel frekuensi berikut.

Tabel 4. Frekuensi Data Kinerja Guru

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	221	1	8.3	8.3	8.3
	225	1	8.3	8.3	16.7
	226	1	8.3	8.3	25.0
	235	2	16.7	16.7	41.7
	238	2	16.7	16.7	58.3
	239	2	16.7	16.7	75.0
	240	1	8.3	8.3	83.3
	242	2	16.7	16.7	100.0
Total		12	100.0	100.0	

Tabel di atas menginformasikan frekuensi, persentase, dan persentase kumulatif dari data variabel kinerja guru. Dari data di atas terdapat 8 variasi nilai data kinerja guru, dengan frekuensi dan persentase yang berbeda. Data terkecil yaitu 221, dan data terbesar yaitu 242.

Uji Persyaratan Analisis

Uji Normalitas Data

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui nilai residu/perbedaan yang ada dalam penelitian memiliki distribusi normal atau tidak normal. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang berdistribusi normal. Di sini peneliti akan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan SPSS. Teknik analisisnya adalah Jika nilai probability sig 2 tailed $\geq 0,05$, maka distribusi data normal; sedangkan Jika nilai probability sig 2 tailed $\leq 0,05$, maka distribusi data tidak normal.

**Tabel 5. Output Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		12
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.90371587
Most Extreme Differences	Absolute	.153
	Positive	.153
	Negative	-.106
Kolmogorov-Smirnov Z		.531
Asymp. Sig. (2-tailed)		.941

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan data hasil analisis uji normalitas di atas, diketahui nilai signifikansi sebesar $0,941 > 0,05$. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal, sehingga dapat dilanjutkan ke tahap analisis regresi.

Uji Linearitas Data

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui bentuk hubungan dari dua variabel yang diteliti, apakah ada hubungan linier atau tidak secara signifikan. Linear di sini berarti hubungan seperti garis lurus. (Sahid Raharjo, 2018). Dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas adalah: Jika nilai Sig. deviation from linearity $> 0,05$, maka terdapat hubungan yang linier antara variabel bebas dengan variabel terikat; sedangkan Jika nilai Sig. deviation from linearity $< 0,05$, maka tidak terdapat hubungan yang linier antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Tabel 6. Output Uji Linearitas Data Budaya Madrasah
ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Budaya Madrasah	Between Groups (Combined)	534.000	9	59.333	7.417	.124
	Linearity	276.404	1	276.404	34.551	.028
	Deviation from Linearity	257.596	8	32.199	4.025	.214
	Within Groups	16.000	2	8.000		
	Total	550.000	11			

Berdasarkan tabel hasil uji linearitas data di atas, maka dapat diketahui nilai Sig. deviation from linearity sebesar $0,214 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas (budaya madrasah) dengan variabel terikat (kinerja guru).

Uji Hipotesis Penelitian

Analisis Hasil Output SPSS Budaya Sekolah (X) terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan penelitian dan penghitungan menggunakan program *SPSS 16 for Windows* diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 7. Correlations of X and Y

		Kinerja Guru	Budaya Madrasah
Pearson Correlation	Kinerja Guru	1.000	.709
	Budaya Madrasah	.709	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Guru	.	.005
	Budaya Madrasah	.005	.
N	Kinerja Guru	12	12
	Budaya Madrasah	12	12

Hubungan (korelasi) antara Budaya madrasah dengan Kinerja guru yaitu kuat positif; nilai r sebesar 0,709. Positif artinya searah, maksudnya semakin tinggi budaya madrasah, maka semakin tinggi kinerja guru.

Tabel 8. Pengaruh X terhadap Y
Model Summary^b

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	.709 ^a	.503	.453	5.231	.503	10.103	1	10	.010

a. Predictors: (Constant),
Budaya Madrasah

b. Dependent Variable: Kinerja
Guru

R (korelasi) sebesar 0,709 menunjukkan hubungan budaya madrasah (X) dengan kinerja guru (Y) kuat positif. R Square (korelasi koefisien) sebesar 50,3% menunjukkan kontribusi yang disumbangkan X kepada Y.

Tabel 9. Signifikansi Pengaruh X terhadap Y
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	276.404	1	276.404	10.103	.010 ^a
	Residual	273.596	10	27.360		
	Total	550.000	11			

a. Predictors: (Constant), Budaya Madrasah

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Perbandingan F_{hitung} dan F_{tabel} serta Sig dan α :

$F_{hitung} = 10,103 > F_{tabel} = 4,96$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

$Sig = 0,01 < \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 10. Model Persamaan Regresi Pengaruh X terhadap Y
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	150.460	26.640		5.648	.000
	Budaya Sekolah	.596	.187	.709	3.178	.010

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Model persamaan regresi untuk memperkirakan kinerja guru (Y) dipengaruhi oleh budaya madrasah (X) adalah: Jika budaya sekolah ($X_2=0$), maka diperkirakan tingkat kinerja guru sebesar 150,460. Sedangkan jika kompetensi pedagogik bertambah 1 poin ($X_2=5$), maka tingkat kinerja guru akan naik sebesar $150,460 + 0,596 (5) = 153,44$. Adapun Koefisien regresi $b = 0,596$ menunjukkan besaran penambahan tingkat kinerja guru untuk setiap penambahan poin jawaban budaya sekolah.

Pengaruh Budaya Madrasah terhadap Kinerja Guru MI Ma'arif NU 1 Karangambas Kecamatan Padamara Kabupaten Purbalingga

Budaya madrasah adalah suatu bagian yang penting dalam sistem pendidikan karena hal itu dapat mempengaruhi perilaku warga madrasah sesuai dengan asumsi dasar, nilai-nilai, norma, dan kepercayaan yang telah ditegakkan madrasah serta membangun prestasi dari warga madrasah, sehingga membentuk kualitas pendidikan di madrasah.

Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya madrasah memiliki korelasi yang positif dengan kinerja guru. Hal tersebut terbukti dari nilai r sebesar 0,709. Positif artinya searah, maksudnya semakin tinggi budaya madrasah, maka semakin tinggi kinerja guru. Selanjutnya, untuk menguji apakah satu variabel independen (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Y), maka digunakan Uji t . Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa nilai $\text{Sig} = 0,01 < \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, hipotesis kedua yang dinyatakan “Terdapat Pengaruh yang signifikan antara Budaya Madrasah terhadap Kinerja Guru di MI Ma’arif NU 1 Karanggambas Kecamatan Padamara Kabupaten Purbalingga” adalah terbukti kebenarannya. Adapun r^2 (r square atau korelasi koefisien) sebesar 50,3% menunjukkan kontribusi yang disumbangkan X_2 kepada Y .

Budaya madrasah memiliki korelasi dan pengaruh yang positif dengan kinerja guru MI Ma’arif NU 1 Karanggambas Kecamatan Padamara Kabupaten Purbalingga. Dengan demikian, maka hasil temuan penelitian ini menguatkan teorinya Zubaidah, yang menunjukkan bahwa “budaya madrasah memiliki dampak pada mutu pendidikan.”¹⁸ Selanjutnya juga sesuai teorinya Ekosusilo & Soepardjo, yang mengemukakan bahwa, “budaya madrasah berdampak pada kinerja guru”.¹⁹

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan, maka dapat ditulis kesimpulan bahwa Budaya Madrasah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru MI Ma’arif NU 1 Karanggambas Kecamatan Padamara Kabupaten Purbalingga, terbukti dari nilai $\text{Sig} = 0,01 < \alpha = 0,05$. Adapun nilai koefisien korelasi (r^2) = 0,503 atau berkontribusi sebesar 50,3%.

Saran

Oleh karena budaya madrasah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, maka madrasah hendaknya perlu lebih memperhatikan dan mengoptimalkan budaya positif di madrasah. Semua warga madrasah hendaknya bersama-sama

¹⁸ Zubaidah, S. (2015). Pengaruh Budaya Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Mutu Pendidikan di SMK N 1 Pabelan. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan*.

¹⁹ Ekosusilo, M., & Soepardjo, S., *Op.Cit*.

membangun budaya positif madrasah yang mampu menumbuhkan semangat kerja menjadi lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Aan Komariah & Cepy Triatna. (2005). *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- A. Dale Timpe. (2000). *The Art and Science Of Bussines Management Performance*, terjemahan : Sofyan Cikmat. Jakarta: Elex Media Computindo.
- Agus Sunarno. (2005). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru (Suatu Studi Berdasarkan Persepsi Guru SMK Negeri Kota Tegal)* (s2). Universitas Muhammadiyah Surakarta. Diambil dari <http://eprints.ums.ac.id/7006/>.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2012). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Bass, B.M. & Avolio, B.J. (1990). Developing Transformational Leadership – 1992 and Beyond. *Journal of European Industrial Training*. Vol.14 No.5, Pages 21-27.
- Darodjat, Z. (1995). *Pendidikan islam dalam Keluarga dan Sekolah*. Bandung: Ruhama.
- DPR RI. (2003). *UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*.
- Dwi Siswoyo. (2011). *Ilmu Pendidikan* (1 ed.). Yogyakarta: UNY Press.
- Ekosusilo, M., & Soepardjo, S. (2014). Faktor Dominan yang Memengaruhi Motivasi Kerja, Kinerja, dan Kepuasan Kerja Guru SMA. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 20(2). <https://doi.org/10.17977/jip.v20i2.4609>.
- Engels, N., Hotton, G., Devos, G., Bouckennooghe, D., & Aelterman, A. (2008). Principals in Schools with a Positive School Culture. *Educational Studies*, 34(3), 159–174.
- Hadis, A., & Nurhayati, B. (2010). *Manajemen Mutu pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Martinis Yamin & Maisah. (2010). *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada Pers.
- Mulyasa, E. (2002). *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi dan Implementasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2013). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Northouse, P. G. (2007). *Leadership: Theory and practice*. (4th ed.). Thousand Oaks: Sage Publication.
- Oktaviana, I. (2015). *Pengaruh Lingkungan Sekolah Terhadap Motivasi Belajar Siswa Kelas V Sekolah Dasar di Daerah Binaan I Kecamatan Limpung Kabupaten Batang (Other)*. Universitas Negeri Semarang. Diambil dari <https://lib.unnes.ac.id/21074/>
- Peterson. (2002). Reculturing Schools. Diambil 14 Agustus 2011, dari http://smhp.psych.ucla.edu/qf/burnout_qt/reculturingschools.pdf
- Presiden Republik Indonesia. (2005). *Peraturan Pemerintah tentang Standar Nasional Pendidikan*.
- Safaria. (2004). *Kepemimpinan. Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Setiyati, S. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, 22(2), 200–206. <https://doi.org/10.21831/jptk.v22i2.8931>
- Siregar, Y. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Bimbingan dan Konseling di SMA Negeri Jakarta Timur. *Teraputik: Jurnal Bimbingan dan Konseling*, 1 (3), 232-238–238. <https://doi.org/10.26539/1388>.
- Siti Nurbaya & Hr, A. (2016). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Wajo Kota Makassar. *Competitiveness : Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(2), 46–60.
- Slameto. (2003). *Belajar dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sudarwan Danim. (2006). *Visi Baru Manajemen Sekolah dari Unit Birokrasi ke Lembaga Akademik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sumarno. (2009). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Paguyangan Kabupaten Brebes*. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Wahjosumidjo. (2010). *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: Raja Grasindo Persada.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yukl, G.A. (2010). *Leadership in Organization*. (7th ed.). Upper Saddle River: Prentice Hall.
- Zamroni. (2000). *Paradigma Pendidikan Masa Depan*. Yogyakarta: Bayu Indra Grafika.
- Zubaidah, S. (2015). Pengaruh Budaya Sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Mutu Pendidikan di SMK N 1 Pabelan. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan*.