

PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA GURU BERSERTIFIKASI DI MADRASAH ALIYAH

THE INFLUENCE OF WORK CULTURE TOWARD TEACHER CERTIFIED PERFORMANCE IN TEACHING AND LEARNING IN MADRASAH ALIYAH

B Salam¹, M Ma'ufur¹, dan S Laeli^{1a}

¹ Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan,
Universitas Djuanda Bogor, Jl. Tol Ciawi No. 1 Kotak Pos 35 Ciawi Bogor 16720

^a Korespondensi: Sobrul Laeli, Email: obbunk@gmail.com

(Diterima: 15-01-2017; Ditelaah: 15-01-2017; Disetujui: 01-04-2017)

ABSTRACT

Teacher is the most important element in the system of education and teacher performance is the achievement of a teacher that determines the quality of the education. In producing the performance will not be separated from the culture that is applied in an educational institution. Hence, the work culture will affect the performance of teacher. This study aims to find out is there any influence between the work culture on the performance of certified teachers in the learning process. This study uses a quantitative approach to the functional correlation type. The sample in this study used a sample of saturated or census. This research was conducted in MA Daarul 'Uluum Lido Cigombong Bogor with seventeen respondents are certified teachers. The data collection techniques of research were questionnaires, interviews, observation and documentation. The validity of the data using expert validity and test validity. Data reliability using Cronbach's Alpha technique. Test requirements analysis in this study is a test for normality and linearity test. To test the hypothesis using simple linear regression. The final results of this study demonstrate the significance of the regression equation with the results $t_{hitung} > t_{table}$ (4,631 > 1,746) so that H_0 is rejected, meaning that a significant difference between the work culture on the performance of certified teachers in the learning process. The coefficient of determination is $0.7672 = 0.588$ thus the performance of teachers in the learning process 58,8% influenced by the culture of work, while 41.2% interest in entrepreneurship learning is influenced by other factors.

Keywords: certified teacher performanc, work culture.

ABSTRAK

Guru merupakan salah satu unsur yang sangat penting dalam sistem pendidikan dan kinerja guru merupakan hasil pencapaian dari seorang guru yang menentukan kualitas pendidikan tersebut. Guru dalam menghasilkan kinerjanya tidak akan terlepas dari budaya kerja yang diterapkan di suatu lembaga pendidikan. Maka dari itu, budaya kerja akan mempengaruhi kinerja guru. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui adakah pengaruh antara budaya kerja terhadap kinerja guru bersertifikasi dalam PBM (proses belajar mengajar). Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan jenis korelasional fungsional. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh atau sensus. Penelitian ini dilakukan di MA Daarul 'Uluum Lido Cigombong Bogor dengan respondennya adalah tujuh belas guru bersertifikasi. Adapun teknik pengambilan data adalah kuisioner, wawancara, observasi dan dokumentasi. Validitas data menggunakan validitas ahli dan uji validitas.

Realibilitas data menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*. Uji prasyarat analisis yang digunakan adalah uji normalitas dan uji linearitas. Untuk uji hipotesis dilakukan dengan regresi linier sederhana. Hasil akhir dari penelitian ini menunjukkan signifikansi persamaan regresi dengan hasil nilai t_{hitung} 4,631 dan t_{tabel} dengan pada taraf kesalahan 5% $dk = 17-1 = 16$ adalah 1,746 pada taraf 5%. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,631 > 1,746$) sehingga H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja guru bersertifikasi. Koefisien determinasi yaitu $0,767^2 = 0,588$ dengan demikian kinerja guru dalam proses belajar mengajar sebesar 58,8% dipengaruhi oleh budaya kerja, sedangkan 41,2% kinerja guru bersertifikasi dipengaruhi faktor lain.

Kata Kunci: budaya kerja, kinerja guru bersertifikasi.

Salam B, M Ma'ufur, dan S Laeli. 2017. Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru bersertifikasi di Madrasah Aliyah. *Tadbir Muwahhid* 1(1): 32-41.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam suatu negara adalah kunci utama yang berperan dalam memajukan negara tersebut. Dalam menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas diperlukan pendidikan yang berkualitas. Maka dari itu, pendidikan menjadi faktor yang sangat berperan dalam memajukan SDM di suatu negara.

Pendidikan yang berkualitas adalah pendidikan yang diselenggarakan di suatu sekolah, yang guru-gurunya mempunyai kinerja yang baik. Kinerja yang baik tersebut terlihat dari PBM yang dilaksanakan oleh guru baik di kelas atau pun di luar kelas. Guru yang baik akan melayani muridnya dengan berkualitas, dengan ini maka tujuan pendidikan akan tercapai.

Kinerja guru yang maksimal sangat diharapkan oleh semua pihak sekolah baik itu murid, kepala sekolah, wali murid dan masyarakat maupun pemerintah. Karena dengan kinerja guru yang maksimal ini mampu memberikan kontribusi yang maksimal sehingga hasil yang dicapai akan memuaskan. Ketika guru mampu melaksanakan tugasnya dengan baik dan dilakukan secara efektif dan efisien maka akan berpengaruh terhadap

keberlangsungan proses belajar mengajar. Untuk menciptakan kinerja guru yang baik maka guru harus memiliki kompetensi-kompetensi, di antaranya adalah; kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional (UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen). Dengan memiliki empat kompetensi ini, diharapkan guru dapat menjalankan tugasnya yaitu mendidik dan mengajar serta membimbing murid-murid secara maksimal sehingga dapat menghasilkan lulusan yang maksimal.

Madrasah Aliyah Daarul Uluum Lido Cigombong adalah salah satu sekolah yang dapat dikatakan sebagai sekolah yang berkualitas karena memiliki akreditasi A. Selain itu, MA Daarul Uluum Lido ini merupakan salah satu unit pendidikan bagian dari Pondok Pesantren Daarul Uluum Lido dengan sistem Pondok Pesantren (*Boarding School*) ini MA Daarul Uluum Lido ini memiliki nilai yang spesial dibanding dengan sekolah umum lainnya, yaitu adanya dua kurikulum yakni kurikulum dari Depa rtemen Agama dan kurikulum internal MA Daarul Uluum. Dalam Pondok Pesantren ini para ustadz (guru) dan santri (murid) akan mendapatkan nilai lebih yang berharga agar kelak menjadi sumber daya manusia

(*output*) yang berkualitas. Dalam rangka memajukan MA Daarul 'Uluum Lido, pimpinan pondok pesantren melakukan upaya untuk menumbuhkan budaya kerja. salah satu budaya kerja ikhlas yang menjadi prioritas dalam bekerja (mengajar). Setiap guru diharuskan bekerja dengan ikhlas agar berkontribusi secara maksimal.

Sebagai komitmen dalam melaksanakan aturan-aturan yang ditetapkan di pondok pesantren Daarul Uluum Lido, pimpinan pondok pesantren senantiasa memberikan perhatian kepada para guru dengan memberikan perhatian baik berupa moral maupun material. Berupa moral dengan memberikan pengawasan terhadap guru dan material berupa pemberian kompensasi, menyediakan fasilitas ibadah, rumah, ruang guru, ruang kantor yang kondusif dan nyaman. Namun, kenyataan di lapangan masih ada guru yang tidak mematuhi aturan-aturan yang dibuat pondok pesantren. Aturan tersebut merupakan wujud penerapan budaya kerja yang berlaku di MA Daarul Uluum Lido.

Berdasarkan hasil observasi di MA Daarul 'Uluum Lido masih terdapat permasalahan yaitu terdapat beberapa guru masuk ke kelas dengan terlambat atau tidak tepat waktu, guru yang tidak disiplin dalam berpakaian. Dalam hal kinerja guru ketika PBM juga ditemukan bahwa masih terdapat beberapa guru tidak membawa RPP ke dalam kelas ketika proses belajar mengajar, masih ada guru yang mengajar bukan pada mata pelajaran yang merupakan sertifikasinya, dalam proses belajar mengajar masih terdapat guru yang belum menggunakan metode yang menarik.

MATERI DAN METODE

Materi

Budaya Kerja

Menurut Guno (2000), budaya kerja adalah falsafah yang berdasarkan pandangan hidup yang menjadi sifat, kebiasaan, dan pendorong yang dibudayakan dalam kelompok dan tercermin dalam sikap, kemudian menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan, serta tindakan yang terwujud sebagai suatu kerja. Sementara itu, menurut Darodjat (2015), budaya kerja merupakan suatu kebiasaan dalam pekerjaan yang dibudayakan pada suatu kelompok sebagai bentuk kerja yang tercermin dari perilaku, dari waktu bekerja sehingga perilaku dan kebiasaan yang secara otomatis tertanam di dalam diri mereka masing-masing.

Budaya Kerja guru adalah nilai-nilai, kepercayaan, moral, norma, dan etika yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan kewajibannya sehingga menjadi suatu kebiasaan yang melekat. Nilai-nilai, kepercayaan, moral, norma, dan etika guru tersebut dapat diketahui dari bagaimana cara pemahaman guru mengenai pekerjaannya, sikap dan perilaku pada saat bekerja.

Menurut Budi Paramita dalam Ndraha (2005), budaya kerja dibagi menjadi dua unsur, yaitu:

1. Sikap terhadap pekerjaan, yakni kesukaan terhadap bekerja daripada kegiatan yang lain seperti bersantai, atau sikap semata-mata ingin memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri, atau juga merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kebutuhan dan kelangsungan hidupnya.
2. Perilaku ketika bekerja, yakni rajin, berdedikasi, bertanggung jawab,

berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu rekan kerja atau sebaliknya.

Foniman, Nugroho, dan Azzaini (2014) menjelaskan bahwa kerja ikhlas adalah bentuk usaha terarah untuk mendapatkan sebuah hasil yang diperoleh dari kesucian hati sebagai manifestasi kemuliaan dirinya. Guru yang bekerja dengan ikhlas akan menganggap bahwa mengajar itu adalah suatu ibadah yang didasari karena Allah Swt. Dengan ini guru akan mewujudkan kualitas kerja didasarkan karena semata-mata ibadah kepada Allah Swt. sehingga akan menghasilkan kinerja yang maksimal dan optimal. Hal tersebut sesuai dengan Wahyu Allah SWT dalam Al-Quran Surat Al-An'am ayat 162.

Kinerja Guru

Mangkunegara (2013) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sementara itu, menurut Donelly yang dikutip oleh Rivai dkk (2011), kinerja adalah tingkat keberhasilan seorang pekerja dalam melaksanakan tugasnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Bernawi dan Arifin (2012), kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau suatu kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai dengan wewenang dan tanggungjawabnya berdasarkan standar kinerja yang ditetapkan selama periode tertentu sebagai rangka untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja guru berarti prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas sebagai seorang pendidik sesuai dengan wewenang dan tanggungjawabnya

berdasarkan standar kinerja guru yang ditetapkan pada periode tertentu sebagai upaya dalam mencapai tujuan pendidikan.

Dalam Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru (2012) dijelaskan bahwa penilaian kinerja guru dalam proses belajar mengajar dapat dilihat dari empat aspek yaitu; perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penilaian prestasi belajar, dan tindak lanjut.

Menurut Barnawi dan Arifin (2012), menjelaskan bahwa kinerja guru dapat dipengaruhi faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi; 1) Kemampuan, 2) keterampilan, 3) kepribadian, 4) persepsi, 5) motivasi menjadi guru, 6) pengalaman lapangan, dan 7) latar belakang keluarga.

Sementara itu, faktor eksternal di antaranya 1) gaji; 2) sarana dan prasarana; 3) lingkungan kerja fisik; 4) kepemimpinan. Sementara itu, menurut Triguno (2000) faktor yang mempengaruhi kinerja guru (prestasi kerja guru) adalah budaya kerja.

Menurut Kunandar (2007), sertifikasi guru adalah proses seleksi yang dilakukan untuk memberikan sertifikat kepada guru yang telah memiliki dan memenuhi standar kualifikasi dan standar kompetensi guru. Berdasarkan definisi ini berarti bahwa kinerja guru bersertifikasi dalam PBM adalah hasil kerja dari seorang guru yang lulus sertifikasi dalam mata pelajaran tertentu dalam melakukan proses pembelajaran.

Hipotesis

Adapun hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ialah sebagai berikut.

H₀ tidak ada pengaruh yang signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja guru bersertifikasi dalam proses belajar mengajar di MA Daarul Uluum Lido.

H₁ ada pengaruh yang signifikan antara

budaya kerja terhadap kinerja guru bersertifikasi dalam proses belajar mengajar di MA Daarul Uluum Lido.

Metode

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di MA Daarul 'Uluum Lido Cigombong Bogor. Subjek penelitian adalah guru bersertifikasi di MA Daarul 'Uluum Lido Cigombong Bogor yang aktif pada tahun ajaran 2016/2017 berjumlah 17 guru yakni 13 laki-laki dan 4 perempuan. Waktu pelaksanaan penelitian dilakukan pada Oktober 2016 s.d. Maret 2017.

Metode Penelitian

Desain penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang dipakai untuk menjawab suatu permasalahan yang diteliti melalui teknik pengukuran yang tepat dan akurat terhadap variabel-variabel tertentu, sehingga dapat menghasilkan simpulan-simpulan yang dapat digeneralisasikan. (Arifin 2012).

Jenis penelitian ini adalah korelasi fungsional yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel X (Budaya Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Guru). Adapun alat analisis penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana. Metode regresi digunakan untuk mengetahui dan mengungkap bagaimana antar variabel saling berhubungan. (Supardi 2012).

Dalam penelitian terdapat dua variabel yaitu variabel independen atau sering disebut dengan variabel bebas yaitu variabel yang dapat mempengaruhi atau menjadi penyebab timbulnya variabel terikat. Adapun variabel independen dalam

penelitian ini adalah budaya kerja dan variabel dependen disebut juga variabel terikat yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen.

Populasi penelitian ini adalah seluruh guru bersertifikasi di MA Daarul 'Uluum Lido Cigombong Bogor tahun ajaran 2016/2017 berjumlah 17 guru, 13 guru laki-laki dan 4 guru perempuan. Adapun teknik sampling menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2009), teknik sampling jenuh merupakan teknik dalam penentuan sampel jika seluruh anggota dari populasi disertakan sebagai sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengambilan data menggunakan kuisioner dengan skala likert untuk variabel X dan Y, serta observasi, wawancara dan dokumentasi untuk data pendukung lainnya. Uji coba instrument dilakukan melalui validitas ahli dan uji validitas serta uji reliabilitas.

Teknik Analisis Data

Setelah itu, data-data yang sudah didapat atau terkumpul kemudian diolah dan dianalisis dengan menggunakan bantuan program *SPSS 16*. Adapun analisis yang dilakukan ialah sebagai berikut.

1. Uji Prasyarat Analisis.

Uji prasyarat analisis menggunakan uji normalitas dengan memakai Kolmogorov Smirnov dan uji linieritas.

2. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran terhadap subjek atau objek yang diteliti melalui data sampel maupun populasi tanpa melakukan analisis dan membuat simpulan yang berlaku untuk umum. (Sugiyono, 2003: 29).

3. Korelasi Product Moment

Analisis ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel X dan variabel Y. Dengan dasar pengambilan keputusan jika nilai signifikansi < 0.05 yang berarti terdapat korelasi, sebaliknya jika nilai signifikansi > 0.05 maka tidak terdapat korelasi. (Supardi, 2012: 161).

4. Menentukan Persaman Regresi

Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu statistik inferensial, Sugiyono (2009: 184) menuturkan bahwa statistik inferensial digunakan untuk menganalisis data sampel yang kemudian hasilnya diberlakukan untuk populasi. Adapun rumus regresi linier sederhana yang dipakai adalah sebagai berikut; $Y = a + bX$.

5. Uji t

Pengujian yang dilakukan untuk menguji signifikansi hubungan. jika r hitung $> r$ tabel maka H_1 diterima (Sugiyono, 2009: 85).

6. Menentukan Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi biasanya dinyatakan dalam kuadrat dari nilai koefisien korelasi $r^2 \times 100\% = n\%$, bermakna bahwa nilai variabel terikat dapat dipengaruhi oleh variabel bebas sebesar $n\%$, sedangkan sisanya sebesar $(100-n)\%$ dipengaruhi oleh variabel lain. (Supardi, 2012: 180).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Penelitian ini dilakukan di MA Daarul 'Uluum Lido Cigombong Bogor. Subjek penelitian adalah guru bersertifikasi di MA Daarul 'Uluum Lido Cigombong Bogor yang aktif pada tahun ajaran 2016/2017 berjumlah 17 guru yakni 13 laki-laki dan 4 perempuan. Waktu pelaksanaan penelitian dilakukan pada Oktober 2016 s.d. Maret 2017.

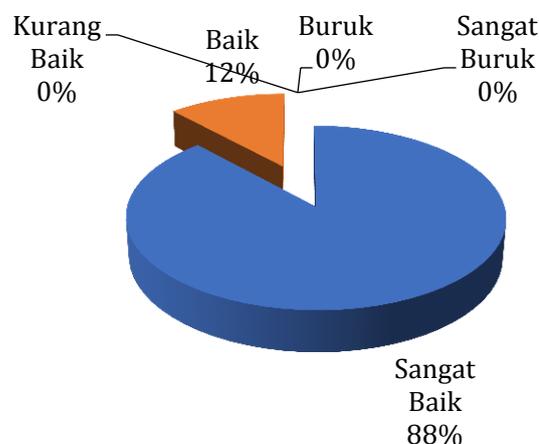
Budaya Kerja

Hasil dari analisis statistik deskriptif data pada variabel hasil budaya kerja adalah, terdapat hasil skor tertinggi 164, skor terendah 126, rata-rata 150,29, standar deviasi 10,48, median 151, dan modus 161 dengan melihat Tabel 1.

Tabel 1 Nilai distribusi budaya kerja

No.	Rentang Skor	F
1	34 – 61,2	0
2	61,3 – 88,4	0
3	88,5 – 115,6	0
4	115,7 – 142,8	2
5	142,9 – 170	15

Hasil analisis menunjukkan budaya kerja sangat baik berada pada 88%, budaya kerja baik berada pada 12%, budaya kerja sedang 0%, budaya kerja buruk 0% dan budaya kerja sangat buruk 0%. Dengan demikian budaya kerja guru bersertifikasi di MA Daarul 'Uluum Lido Cigombong Bogor, sudah sangat baik karena berada pada kategori sangat baik. Hal tersebut dapat diketahui melalui diagram lingkaran pada Gambar 1.



Gambar 1 Persentase budaya kerja

Kinerja Guru

Hasil dari analisis statistik deskriptif data pada variabel kinerja guru dalam PBM adalah, terdapat hasil skor tertinggi 174, skor terendah 120, rata-rata 153,4, standar deviasi 13,8, median 156, dan modus 157 dengan melihat Tabel 2.

Tabel 2 Nilai distribusi kinerja guru

No.	Rentang Skor	F
1	36 - 64,8	0
2	64,9 - 93,6	0
3	93,7 - 122,5	0
4	122,6 - 151,2	6
5	151,3 - 180	11

Hasil analisis menunjukkan kinerja guru yang sangat tinggi berada pada 81%, kinerja yang tinggi berada pada 19%, kinerja yang sedang 0%, kinerja yang rendah 0% dan kinerja yang sangat rendah 0%.

Dengan demikian kinerja guru bersertifikasi dalam PBM di MA Daarul 'Uluum Lido Cigombong Bogor, sudah sangat baik karena berada pada kategori sangat baik. Hal tersebut dapat dilihat pada diagram batang pada Gambar 2.

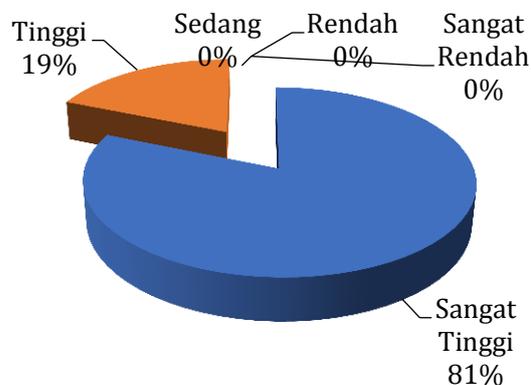
Uji Persyaratan analisis data menggunakan teknik uji normalitas dengan Tabel 4 Nilai distribusi kinerja guru

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups (Combined)	2865.618	13	220.432	3.664	.156
Linearity	1792.525	1	1792.525	29.793	.012
Deviation from Linearity	1073.092	12	89.424	1.486	.415
Within Groups	180.500	3	60.167		
Total	3046.118	16			

Berdasarkan tabel 4 diketahui nilai Sig. $0,415 > 0,05$, maka antara budaya kerja dan minat kinerja guru terdapat hubungan yang bersifat linier. Selanjutnya, uji linier dengan

jenis Kolmogorov Smirnov dan uji linieritas, adapun hasilnya adalah sebagai berikut.

Berdasarkan hasil Tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar $0,991 > 0,05$, sehingga berarti bahwa data yang telah diuji berdistribusi normal.



Gambar 2 Persentase kinerja guru bersertifikasi

Tabel 3 Nilai distribusi kinerja guru

	Unstandardized Residual
N	17
Normal Parameters ^a	
Mean	.0000000
Std. Deviation	8.85152603
Most Extreme Differences	
Absolute	.106
Positive	.072
Negative	-.106
Kolmogorov-Smirnov Z	.436
Asymp. Sig. (2-tailed)	.991

melihat F_{tabel} , diketahui F_{tabel} adalah 3,68 dan F_{hitung} 1,486. Maka $F_{hitung} < F_{tabel}$, yang artinya ada hubungan yang linier antara budaya kerja dan kinerja guru.

Tabel 5 Hasil uji product moment

		xbudaya_kerja	ykinerja_guru
xbudaya_kerja	Pearson Correlation	1	.767**
	Sig. (2-tailed)		.000
	Sum of Squares and Cross-products	1757.529	1774.941
	Covariance	109.846	110.934
	N	17	17
ykinerja_guru	Pearson Correlation	.767**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	Sum of Squares and Cross-products	1774.941	3046.118
	Covariance	110.934	190.382
	N	17	17

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

Pengujian dipakai untuk membuktikan ada atau tidak ada pengaruh antara budaya kerja dan kinerja guru bersertifikasi dalam PBM yang meliputi, korelasi product moment, persamaan regresi, uji t dan mencari koefisien determinasi.

Dalam tabel 5 diketahui berdasarkan nilai signifikansi sebesar 0.000 dan nilai F_{tabel} 0.05, maka antara nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang artinya terdapat korelasi antara budaya kerja terhadap kinerja guru. Berdasarkan tanda (*) pada program SPSS pada nilai 0,767** maka ada korelasi yang

Tabel 6 Persamaan regresi dan uji T

signifikan antara budaya kerja dengan kinerja guru bersertifikasi. Kemudian nilai koefisien 0,767 termasuk ke dalam kategori tingkat hubungan yang kuat dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara budaya kerja terhadap kinerja guru bersertifikasi dalam PBM di MA Daarul 'Uluum Lido Cigombong Bogor.

Berikutnya menentukan persamaan regresi beserta uji t (uji signifikansi hubungan). Dengan hasil yang dapat dilihat pada Tabel 6.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	1.629	32.848		.050	.961
xbudaya_kerja	1.010	.218	.767	4.631	.000

a. Dependent Variable: ykinerja_guru

Berdasarkan pada Tabel 6 dapat diketahui bahwa besarnya konstanta 1,629 dan nilai koefisien regresi 1,010, maka persamaan regresinya adalah.

$$Y = a + bX$$

$$Y = 1,629 + 1,010X$$

$$\text{Prediksi (Kinerja Guru) = 1,629 + 1,010 Budaya Kerja}$$

Pembahasan

Nilai koefisien (b) bertanda positif (1,010) maka dapat dikatakan hubungan antara budaya kerja terhadap kinerja guru merupakan hubungan yang berbanding lurus. Artinya semakin tinggi budaya kerja maka semakin tinggi pula kinerja guru.

Uji t berdasarkan tabel diperoleh nilai t_{hitung} : 4,361 dan t_{tabel} dengan $df_{reg} = 2-1 = 1$,

$df_{res} = 17-1 = 16$ adalah 1,746 pada taraf 5%. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,631 > 1,746$) sehingga H_0 ditolak berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja guru bersertifikasi dalam PBM di MA Daarul 'Uluum Lido Cigombong Bogor.

Tabel 7 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.767 ^a	.588	.561	9.142

a. Predictors: (Constant), xbudaya_kerja

Berdasarkan tabel 7 diperoleh korelasi antara budaya kerja dengan kinerja guru adalah 0,767 artinya terdapat hubungan yang positif dan signifikan sebesar 0,767 antara budaya kerja terhadap kinerja guru bersertifikasi dalam PBM di MA Daarul 'Uluum Lido Cigombong Bogor.

Adapun Koefisien determinasi yaitu $0,767^2 = 0,588$. Dengan demikian kinerja guru bersertifikasi dalam PBM sebesar 58,8% dipengaruhi oleh budaya kerja, sedangkan 41,2% kinerja guru bersertifikasi dalam PBM dipengaruhi faktor lain.

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan penulis menyimpulkan bahwa Budaya kerja guru bersertifikasi di MA Daarul 'Uluum Lido Cigombong Bogor sangat baik dan memberikan pengaruh terhadap kinerja guru dalam proses pembelajaran, dan kinerja guru bersertifikasi dalam proses belajar mengajar di MA Daarul 'Uluum Lido Cigombong Bogor termasuk sangat tinggi yang menunjukkan bahwa guru

bersertifikasi sudah memiliki komitmen dan tanggung jawab serta keikhlasan bekerja untuk selalu meningkatkan kualitas proses belajar mengajar.

Terdapat pengaruh antara budaya kerja terhadap kinerja guru bersertifikasi dalam proses belajar mengajar di MA Daarul 'Uluum Lido Cigombong Bogor 58,8% ditentukan oleh budaya kerja guru. Selanjutnya 41,2% kinerja guru bersertifikasi di MA Daarul Uluum Lido Cigombong Bogor ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Implikasi

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dan telah disimpulkan menunjukkan bukti ilmiah bahwa terdapat pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru. Maka akan berimplikasi seandainya budaya kerja guru seperti kesukan terhadap bekerja, tingkat kedisiplinan, dedikasi, tanggung jawab, kemauan kuat untuk mengembangkan kemampuan diri dan murid, dan bekerja dengan ikhlas lebih ditingkatkan dan diperhatikan maka akan memberikan dampak yang positif yaitu meningkatkannya kinerja guru dalam proses belajar mengajar yang nantinya akan mendukung tercapainya tujuan pembelajaran. Selain itu, pimpinan pondok juga memiliki peran dalam memberikan kewajiban kepada guru-guru untuk membentuk budaya kerja yang baik, didukung dengan keadaan lingkungan yang dapat memberikan kenyamanan bagi guru untuk dapat memaksimalkan kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin Z. 2012. Penelitian pendidikan: metode dan paradigma baru. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Barnawi dan M Arifin. 2012. kinerja guru profesional instrumen pembinaan,

- peningkatan dan penilaian. Ar-Ruzz Media, Yogyakarta.
- Darodjat TA. 2015. Pentingnya budaya kerja tinggi dan kuat absolute. Rineka Aditama, Bandung.
- Kementerian Pendidikan & Kebudayaan. 2012. Pedoman pelaksanaan penilaian kinerja guru: pembinaan dan pengembangan profesi guru buku 2. Diakses dari www.slideshare.net/purdiyanto/penilaian-kinerjaguru-pkg pada tanggal 28 Desember 2016 pukul 11.03 WIB.
- Kunandar. 2007. Guru profesional: implementasi KTSP dan sukses dalam sertifikasi guru. Edisi revisi ke-7. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Mangkunegara AP. 2013. Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Ndraha T. 2005. Teori budaya organisasi. Rineka Cipta, Jakarta.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta, Bandung.
- Supardi. 2012. Aplikasi statistika dalam penelitian. Ufuk Press, Jakarta.
- Triguno. 2000. Budaya kerja (falsafah, tantangan, lingkungan yang kondusif, kualitas dan pemecahan masalah). Golden Terayon Press, Jakarta.