PENGARUH BUDAYA SEKOLAH, KOMPETENSI DAN MOTIVASI GURU TERHADAP PRODUKTIFITAS SEKOLAH PADA SEKOLAH DASAR ISLAM TERPADU DI WILAYAH KABUPATEN MAGELANG

THE INFLUENCE OF SCHOOL CULTURE, MOTIVASION AND COMPETENCE OF THE TEACHER TOWARD SCHOOL PRODUCTIVITY AT ISLAMIC INTEGRATED SCHOOL IN MAGELANG REGION

Oleh

Abdul Rozaq

NPM. 16.0406.0008

TESIS

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian
Guna Memperoleh Gelar Magister Pendidikan (M.Pd)
Program Pendidikan Magister
Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam

PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
TAHUN 2020

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
FAKULTAS AGAMA ISLAM
Program Pascasarjana : S2- Magister Manajemen Pendidikan Islam (Terakreditasi B BAN-PT)
Program Sarjana : S1- Pendidikan Agama Islam (Terakreditasi A BAN-PT)
S1-Mu'amalat (Terakreditasi A BAN-PT)
S1- Pendidikan Guru MI (Terakreditasi B BAN-PT)
Jl. Mayjend Bambang Soegeng Km.5 Mertoyudan Magelang 56172, Telp. (0293) 326945
Website: www.faiummgl. ac. id Email: faiummgl@yahoo.co.id

بسم الله الرحمن الرحيم

PENGESAHAN

Dewan Penguji Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Magelang telah mengadakan sidang Munaqosah Tesis Saudara :

Nama	:	ABDUL ROZAQ
NPM	:	16.0406.0008
Prodi	:	Magister Manajemen Pendidikan Islam
Judul	:	Pengaruh Budaya Sekolah, Kompetensi dan Motivasi Guru Terhadap Produktifvitas Sekolah Dasar Islam Terpadu di Wilayah Kabupaten Magelang
Pada Hari, Tanggal	:	Senin, 10 Februari 2020

Dan telah dapat menerima Tesis ini sebagai pelengkap Ujian Akhir Program Pascasarjana Strata Dua (S2) Tahun Akademik 2019/2020, guna memperoleh gelar Magister Pendidikan (M. Pd).

Magelang, 10 Februari 2020

DEWAN PENGUJI

Ketua Sidang

Dr. Suliswiyadi, M.Ag
NIK. 966610111

Sekretaris Sidang

Dr. Imron, M.A
NIK. 047309018

Penguji I

Dr. Imam Mawardi, M.Ag
NIK. 017308176

Penguji II

Dr. Nurodin Usman, Lc, M.A
NIK. 057508190

Dekan

Dr. Nurodin Usman, Lc, M.A
NIK. 057508190

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	:	Abdul Rozaq
NPM	:	16.0406.0008
Program Studi	:	Manajemen Pendidikan Islam
Judul Tesis	:	Pengaruh Budaya Sekolah, Kompetensi dan Motivasi Guru Terhadap Produktifvitas Sekolah Dasar Islam Terpadu di Wilayah Kabupaten Magelang

Menyatakan bahwa tesis ini merupakan hasil karya saya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya dalam tesis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Magelang, Februari 2020

Yang membuat pernyataan



Abdul Rozaq

ABSTRAK

Abdul Rozaq: *Pengaruh Budaya Sekolah, Kompetensi Dan Motivasi Guru Terhadap Produktifitas Sekolah Pada Sekolah Dasar Islam Terpadu Di Wilayah Kabupaten Magelang, 2020.*

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya sekolah, kompetensi, dan motivasi guru terhadap produktifitas sekolah dasar Islam Terpadu di wilayah Kabupaten Magelang. Penelitian ini termasuk penelitian korelatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi sebanyak 200 guru yang tersebar di 4 sekolah dasar Islam terpadu di Kabupaten Magelang. Sampel sebanyak 142 yang ditentukan berdasar tabel Issaac dan Michael dengan tingkat kesalahan 5 %. Pengambilan sampel dengan tehnik *Proportional Random Sampling*. Pengumpulan data dokumentasi dan kuesioner. Kuesioner penelitian diujicobakan pada 20 responden diluar sampel penelitian, kemudian dilakukan uji validitas dan reliabilitas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa skor Budaya Sekolah, Kompetensi dan Motivasi Guru terhadap Produktifitas sekolah termasuk kategori sangat baik. Hal ini ditunjukkan skor dalam rentang 87,5 – 100. Hasil penelitian juga menunjukkan adanya pengaruh secara bersama-sama yang positif dan signifikan antara budaya sekolah, kompetensi dan Motivasi guru terhadap produktifitas sekolah. Variabel kompetensi guru yang dominan merupakan factor dominan dalam penelitian ini karena memiliki nilai koefisien regresi, maupun sumbangan relatif yang terbesar diantara variabel lainnya. Jumlah sumbangan efektif dari keempat variabel independen terhadap variabel dependen setara dengan nilai koefisien determinasi. Sumbangan relatifsecara berurutan dari terbesar diberikan oleh kompetensi, motivasi guru dan budaya sekolah.

Kata kunci: *Budaya sekolah, Kompetensi dan Motivasi guru, dan Produktifitas*

ABSTRACT

Abdul Rozaq: *The Influence Of School Culture, Motivasion And Competence Of The Teacher Toward School Productivity At Islamic Integrated School In Magelang Region***.** *Thesis. Magelang: Post Graduate Program of Magelang Muhammadiyah University. 2020.*

This research intent to study the influence of school culture, motivasion and competence of the teacher toward school productivity at islamic integrated school in magelang region. This research is a correlative research with a quantitative approach. Population of 200 teacher in 4 elementary schools in Magelang region. A sample of 142 were determined based on table Issac and Michael with an error rate of 5%. Sampling with random sampling techniques proportionale. With documentation and data collection questionnaire. Research questionnaire was tested in 20 respondents outside the study sample, and then tested the validity and reliability.

The results showed that the scor mastery of school culture, motivasion and competence of the teacher toward school productivity at islamic integrated school in magelang region is very good category. This is demonstrated by a score in the range of 87,5 – 100. The results also showed the contribution together a positif and significant coorelation between of school culture, motivasion and competence of the teacher toward school productivity. Variables competence of the teacher is the dominant factor in the study because it has a regresstion coefficient, effective contribution, as wellas the relative contribution of the largest among other variables.the amount of the effective contribution of the four independent variables on the dependent variables. Equal to the value of the coefficient of determination. Sequentially relative contribution of the largest awarded by the competence, motivasion, school culture and school productivity.

Keywords: *School Culture, Motivasion, Competence of the teacher, Productivity*

KATA PENGANTAR

اَلْحَمْدُ لِلّٰهِ رَبِّ الْعَالَمِيْنَ وَالصَّلاَةُ وَالسَّلاَمُ عَلىَ اَشْرَفِ ْ لاَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِيْنَ مُحَمَّدٍ وعَلىَ اٰلِهِ وَصَحْبِهِ اَجْمَعِيْنَ. اَمَّا بَعْدُ

Puji syukur syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas rahmat dan karunia yang telah dilimpahkan-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul "Pengaruh Budaya Sekolah, Kompetensi Dan Motivasi Guru Terhadap Produktifitas Sekolah Pada Sekolah Dasar Islam Terpadu Di Wilayah Kabupaten Magelang" dengan baik.

Dalam kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih sedalam-dalamnya kepada berbagai pihak yang telah memberikan bantuan berupa arahan, bimbingan dan dorongan selama penulisan tesis ini. Oleh karena itu penulis menyampaikan terima kasih dan penghargaan kepada yang terhormat:

1. Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Magelang atas segala kebijaksanaan, perhatian, dan dorongan sehingga penulis dapat menyelesaikan studi.
2. Dr. Imron, MA dan Dr. Suliswiyadi, M.Ag selaku Dosen pembimbing 1 dan Dosen Pembimbing 2, yang telah banyak membantu, mengarahkan, membimbing, serta memberi dorongan dan masukan sampai tesis ini terselesaikan.
3. Rekan-rekan Kepala sekolah, Sekolah dasar Islam Terpadu di wilayah Kabupaten Magelang yang telah memberi ijin kepada penulis untuk melakukan dan menyelesaikan penelitian ini.

4. Istri serta anak-anak tercinta yang selalu memberikan do'a, nasehat, semangat, pengertian, dan motivasi kepada penulis selama menjalani kuliah program magister hingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.
5. Rekan-rekan mahasiswa progam Magister Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Magelang Angkatan 2016.
6. Semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian tesis ini yang tidak dapat penulis sebut satu persatu.

Semoga amal kebaikan dari berbagai pihak tersebut mendapat pahala yang berlipat ganda dari Allah SWT, dan semoga karya ilmiah ini bermanfaat bagi siapa saja yang membaca.

Magelang, 31 Januari 2020

Penulis

Abdul Rozaq

DAFTAR ISI

Halaman

JUDUL i
HALAMAN PENGESAHAN ii
HALAMAN PERNYATAAN iii
ABSTRAK iv
KATA PENGANTAR vi
DAFTAR ISI viii
DAFTAR TABEL x
DAFTAR GAMBAR xi
BAB I PENDAHULUAN
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Identifikasi Masalah 7
C. Pembatasan Masalah 8
D. Rumusan Masalah 9
E. Tujuan Penelitian 10
F. Manfaat Penelitian 10
G. Penjelasan Istilah 11
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN PENGAJUAN HIPOTESIS
A. Deskripsi Teoritis 13
1. Budaya Sekolah 13
2. Kompetensi Guru 18
3. Motivasi Berprestasi 24
4. Produktifitas Sekolah 27
B. Penelitian yang Relevan 32
C. Kerangka Berfikir 34
D. Hipotesis 36

BAB III METODE PENELITIAN
A. Tempat dan Waktu Penelitian 37
B. Jenis Penelitian 37
C. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel 38
D. Variabel Penelitian 40
E. Instrumen Penelitian 41
F. Teknik Pengumpulan Data Penelitian 43
G. Teknik Analisi Data 44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
A. Hasil Penelitian 45
B. Diskripsi Data Penelitian 49
C. Analisis Data Penelitian 54
D. Uji Hipotesis 63
E. Pembahasan 68
BAB V KESIMPULAN DAN REKOMENDASI
A. Kesimpulan 73
B. Implikasi 74
C. Saran-saran 75
DAFTAR PUSTAKA 78
LAMPIRAN-LAMPIRAN 80
DAFTAR RIWAYAT HIDUP 81

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Daftar Sekolah Dasar Islam Terpadu di Kabupaten Magelang *37*

Tabel 2 Variabel dan Instrumen *41*

Tabel 3 Variabel dan Instrumen *21*

Tabel 4 Keadaan Budaya Dasar Islam terpadu di Kabupaten Magelang *45*

Tabel 5 Keadaan Guru di Sekolah Islam Terpadu Kabupaten Magelang *46*

Tabel 6 Keadaan Motivasi Guru di Sekolah Islam Terpadu Kabupaten Magelang *47*

Tabel 7 Keadaan ProduktifitasSekolah Islam Terpadu Kabupaten Magelang *48*

Tabel 8 Rekapitulasi Angket *49*

Tabel 9 Diskripsi Data Variabel Penelitian *52*

Tabel 10 Diskripsi Data Variabel Penelitian *53*

Tabel 11 Diskripsi Frekuensi Variabel Budaya Sekolah *55*

Tabel 12 Diskripsi Frekuensi Variabel Kompetensi Guru *56*

Tabel 13 Diskripsi Frekuensi Variabel Motivasi Guru *57*

Tabel 14 Diskripsi Frekuensi Variabel Produktivitas Sekolah *58*

Tabel 15 Hasil Ujuan Normalitas *61*

Tabel 16 One Sampel Kolmograv Smirnov Test *62*

Tabel 17 Coefficients *64*

Tabel 18 Anova *66*

Tabel 19 Perhitungan Koefisien Determinasi *67*

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Pikir Penelitian *36*
Gambar 2 Histogram Normalitas Data *60*
Gambar 3 Grafik Normal Plor *60*
Gambar 4 Grafik Scatter Plot *62*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Produktivitas sekolah merupakan wujud dari produktivitas pendidikan dalam skala persekolahan.Tujuan diselenggarakannya pendidikan secara institusional adalah untuk menungjatkan produktivitas pendidikan. Sistem Pendidikan Nasional menetapkan pendidikan nasional bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlaq mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggungjawab. Pendidikan nasional diharapkan mampu mencetak manusia yang beriman dan bertaqwa yang memiliki intelektual, emosional, dan kecerdasan spiritual. (UU RI No 20 Tahun 2003).

Ukuran produktivitas sekolah tidak hanya diartikan sebagai perbandingan antara masukan dengan keluaran dalam periode tertentu, tetapi sekolah yang produktif juga harus memperhatikan kualitas produksinya, dalam hal ini kualitas siswanya. Produktivitas merupakan rasio input-output dalam periode tertentu dengan mempertimbangkan kualitas. Sekolah bukan lembaga yang memproduksi barang, tetapi memproduksi jasa dalam mengembangkan potensi siswa agar siswa mampu menjadi pribadi yang berkualitas sehingga mampu meningkatkan taraf hidupnya. Berkaitan dengan pernyataan tersebut, Wibowo (Wahyudi, 2009:84) menyatakan bahwa, Organisasi pendidikan yang tidak memproduksi barang, melainkan memberikan pelayanan jasa pendidikan, memilki tujuan untuk meningkatkan produktivitas atau mutu lulusan yang

dilihat, baik dari segi akademik maupun non akademik. Peningkatan produktivitas sekolah dipengaruhi oleh 3 faktor yang dominan, diantaranya Budaya Sekolah, Kompetensi, dan Motivasi Guru.

Sekolah perlu dikelola dengan baik dalam upaya peningkatan produktivitasnya sehingga mampu menghasilkan lulusan yang bermutu sehingga memiliki daya saing tinggi. Budaya sekolah sebagai salah satu faktor internal yang dapat mempengaruhi produktivitas sekolah. Hal ini sebagaimana dikemukakan oleh Renald Kasali (Muhaimin dkk, 2010:48) bahwa budaya sekolah merupakan suatu yang dibangun dari hasil pertemuan antara lain-lain (Value) yang dianut kepala sekolah sebagai pemimpin dengan nilai-nilai yang dianut oleh guru-guru dan para karyawan yang ada dalam sekolah. Adapun faktor yang mempengaruhi produktivitas sekolah adalah kompetensi guru, guru dengan kompetensinya akan mempengaruhi kondisi sekolah, guru itu sendiri, siswa, warga sekolah, dan lingkungannya. Amanat dalam Undang-Undang RI Nomer 20 tahun 2003 pasal 39 ayat 2, Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Maka dari itu sebagai tenaga profesional, segenap guru harus senantiasa mempertahankan eksistensinya. Lebih-lebih guru bersertifikasi harus selalu meningkatkan dan mengembangkan kompetensinya.

UU RI No 14 tahun 2005 pasal 10,Mengatakan bahwa kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.Sebagai

komponen pendidikan, keberadaan guru sebagai hal yang spesifik. Guru dituntut memiliki kompetensi yang dapat menjawab tantangan jaman melalui bidang pendidikan. Dalam era sekarang sangat dibutuhkan guru yang profesional. Pencapaian tujuan pendidikan tergantung pada profesionalitas guru. Posisi strategis guru merupakan salah satu faktor penentu kualitas proses dan produkkependidikan. Pencapaian tujuan pendidikan sangat ditentukan oleh kualitas kompetensi guru. Kehadiran guru di tengah-tengah proses pendidikan, dalam hal ini dihadapan murid-muridnya sulit digantikan oleh orang lain yang berbeda profesinya. Keberadaan guru di kelas sangat menentukan keberhasilan dari proses pembelajaran. Keberhasilan pembelajaran ditentukan oleh kesiagaan guru dalam mengkondisikan para siswa dalam proses pembelajaran. Dengan demikian, peranan guru sangat menentukan kualitas pendidikan. Untuk itu guru harus mampu menyelenggrakan proses pembelajaran yang sebaik-baiknya. Guru di kelas adalah pengendali yang harus menciptakan dan mengembangkan interaksi dengan para peserta didik secara efektif, sehingga tercipta pembelajaran efektif dan efisien.

Guru memiliki fungsi dan peran yang sangat strategis dalam pembangunan pendidikan, maka profesi guru harus dikembangkan sebagai sebuah profesi yang bermartabat. (UU RI No 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 4).

Kedudukan guru sebagai tenaga profesional berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional. Kedudukan guru sebagai tenaga profesional bertujuan melaksanakan sistem pendidikan nasional dan

mewujudkan tujuan pendidikan nasional.(UURI 14 Pasal 2 ayat 1). Permendiknas nomer 16 tahun 2007 menyebutkan bahwa kompetensi guru mencakup kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian,kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.(Permendiknas no 16 tahun 2007)yang kesemuanya itu harus selalu dijaga eksistensinya dan selalu dikembangkan secara optimal agar berdampak positif terhadap perwujudan efektivitas sekolah. Peraturan Pemerintah RI Nomer 74 tahun 2008 Pasal 2 disebutkan bahwa "Guru wajib memiliki Kualifikasi Akademik, kompetensi, Sertifikat Pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.(PP RI Nomer 74 tahun 2008 Pasal 2)

Kompetensi yang dimaksud dalam merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai, dan diaktualisasikan oleh Guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. (2) Kompetensi Guru sebagaimana dimaksud pada meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. (3) Kompetensi Guru sebagaimana dimaksud pada ayat (2) bersifat holistik".(PP RI Nomer 74 tahun 2008 Pasal 2 ayat 1, 2)

Untuk mempertahankan eksistensi guru dibutuhkan komitmen yang kuat untuk mengoptimalkan kompetensi-kompetensinya. Kecuali itu kinerja guru ditopang oleh motivasi yang kuat dalam melaksanakan tugasnya. Salah satu motivasi yang lebih efektif menggerakkan kinerja guru adalah motivasi berprestasi yang ditandai oleh tanggungjawab yang kuat, berani bertindak dan menghadapi resikonya, keinginan berprestasi yang lebih tinggi, dan tidak

mudah putus asa dalam melaksanakan tugasnya. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Clelland (Mangkunegara, 2001: 103), enam karakteristik individu yang memiliki motivasi berprestasi, yaitu : (1) memiliki tingkat tanggungjawab yang tinggi, (2) berani mengambil dan memikul resiko, (3) memiliki tujuan yang realistik, (4) memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan, (5) memanfaatkan umpanbalik yang konkret dalam semua kegiatan yang dilakukan, dan (6) mencari kesempatan untk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Kompetensi guru yang telah ditentukan tersebut merupakan acuan kinerja guru dalam rangka mengemban tugas keprofesionalan. Namun dalam kenyataan masih banyak guru yang belum mampu memenuhi standar kompetensi. Sehingga dalam praktiknya, performansi guru di depan kelas sebatas menyampaikan informasi materi pelajaran, rendahnya pemahaman terhadap karakteristik peserta didiknya, baik aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional, intelektual, maupun status sosial ekonominya. Proses pembelajaranpun masih secara konvensional, sehingga tidak memotivasi peserta didik untuk berkembang lebih maju, pembelajaran tidak mengaktifkan, tidak menimbulkan daya cipta, tidak efektif, tidak menyenangkan.Sering terjadi pembelajaran yang kurang mendidik, guru belum menunjukkan keteladanannya. Guru belum mampu memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran. Fasilitas pembelajaran tersedia, namun tidak memiliki keinginan untuk memanfaatkannya, bahkan memiliki persepsi negatif bahwa jika bisa mengoperasikan komputer nanti hanya menambah-nambah pekerjaan dan memperingan tugas kepala sekolah.

Yang lebih ironis lagi, guru sebagai sosok yang harus menunjukkan keteladanan, namun ada oknum guru bertindak tidak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia. Masih banyak kasus lain yang menunjukkan sikap tidak profesional, misalnya lemahnya penguasaan materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu. Tidak menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu. Materi yang diberikan hanya berdasar pada buku yang di hadapannya, tidak mampu mengembangkan materi pembelajaran secara kreatif. Tidak mengikuti kemajuan zaman dengan belajar dari berbagai sumber. Tidak berupaya mengembangkan diri terkait dengan teknologi informasi dan komunikasi. Kinerjanya dalam kondisi stagnan, rendahnya rasa ingin tahu, diperlemah oleh keberadaannya dalam tim kerja yang tidak kooperatif, etos kerja rendah, motivasi kerja lemah.

Berdasarkan pengamatan, masih terdapat guru belum mencapai standar kompetensi guru yang telah ditentukan, bidaya yang terbangun di sekolah belum menunjuukkan kenyamanan fisik maupun psokologis. Produk kependidikan belum memuaskan, yang ditandai adanya ketidakimbangan porsi atau penekanan penguasaan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap. Aktivitas belajar masih dalam batas formalitas saja, belum menuju ke arah budaya belajar. Hal ini terbukti bahwa peserta didik mau belajar jika akan menghadapi ulangan atau ujian saja.

Dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah, khususnya dalam menuju produktivitas sekolah masih terdapat berbagai fenomena dan kendala

pada sekolah dasar Islam Terpadu di wilayah Kabupaten Magelang. Berdasarkan beberapa asumsi di atas dipandang perlu untuk dipahami lebih dalam. Perlu upaya untuk mengupas dan melepas problematika kependidikan yang menghambat produktivitas sekolah. Untuk itu penulis berupaya mengamati realita tersebut melalui penelitian tentang "Pengaruh Budaya Sekolah, Kompetensi dan Motivasi Guru terhadap Produktivitas Sekolah pada Sekolah Dasar Islam Terpadu di wilayah Kabupaten Magelang".

B. Identifikasi Masalah

Berdasar uraian pada latar belakang di atas, masalah penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1) Kompetensi guru yang diharapkan belum menunjukkan kinerja guru sebagaimana yang diharapan.
2) Budaya sekolah yang tidak kondusif,
3) Tingkat kompetensi guru, kemampuan berpikir, emosional, dan motivasi yang masih lemah.
4) Guru belum mampu memenuhi standar kompetensi.
5) Performansi guru di depan kelas sebatas menyampaikan informasi materi pelajaran,
6) Proses pembelajaranpun masih secara konvensional, sehingga tidak memotivasi peserta didik untuk berkembang lebih maju, pembelajaran tidak mengaktifkan, tidak menimbulkan daya cipta, tidak efektif, tidak menyenangkan.
7) Sering terjadi pembelajaran yang kurang mendidik, guru belum menunjukkan keteladanannya.

8) Guru belum mampu memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran.
9) Ada oknum guru bertindak tidak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia.
10) Tidak menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu.
11) Lemahnya penguasaan materi, struktur, dan konsep.
12) Kinerjanya dalam kondisi stagnan, rendahnya rasa ingin tahu, diperlemah oleh keberadaannya dalam tim kerja yang tidak kooperatif, etos kerja rendah, motivasi kerja lemah.
13) Penekanan penguasaan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap belum proporsional.

C. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini dibatasi pada variabel budaya sekolah, kompetensi dan motivasi guru, serta produktivitas sekolah.

1. Budaya sekolah
2. Kondisi sekolah yang kondusif yang mempengaruhi cara bertindak individu untuk menjaga dan mengembangkan eksistensi sekolah
3. Kompetensi guru

   Kompetensi guru yang dimaksud meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.

4. Motivasi Berprestasi

Motivasi guru menunjukkan rasa bertanggungjawab dan kemauan yang kuat terhadap tugasnya untuk mencapai hasil yang terbaik dengan mengutamakan kepuasan & kebanggaan kerja

5. Produktivitas sekolah.

Produktivitas sekolah menunjuk pada dimensi kebermaknaan proses pembelajaran, manajemen sekolah, efektivitas budaya sekolah yang kondusif, kepemimpinan kepala sekolah yang kuat, prestasi sekolah, daya guna lulusan, fungsi manajerial, fungsi sikap, dan fungsi ekonomis.

D. Rumusan Masalah

Berdasakan batasan masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh budaya Sekolah Dasar Islam Terpadu di wilayah Kabupaten Magelang ?
2. Bagaimana pengaruh kompetensi guru Sekolah Dasar Islam Terpadu di wilayah Kabupaten Magelang ? ?
3. Bagaimana pengaruh motivasi berprestasi guru Sekolah Dasar Islam Terpadu ?
4. Bagaimana pengaruh budaya sekolah, kompetensi, motivasi guru terhadap produktivitas sekolah di wilayah Kabupaten Magelang ?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui tingkat signifikansi pengaruh beberapa variabel terhadap produktivitas sekolah, sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh budaya sekolah terhadap produktivitas sekolah.
2. Bagaimana pengaruh kompetensi guru terhadap produktivitas sekolah.
3. Bagaimana pengaruh motivasi berprestasi terhadap produktivitas sekolah.
4. Bagaimana pengaruh budaya sekolah, kompetensi, motivasi guru terhadap produktivitas sekolah.

F. Manfaat Penelitian

Setelah tujuan penelitian di atas telah tercapai, diharapkan hasil penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis
    a. Sebagai bagian dari pengembangan ilmu dan pengetahuan, khususnya di bidang manajemen pendidikan.
    b. Sebagai bahan acuan penelitian lebih lanjut terhadap objek kependidikan yang belum tercakup dalam penelitian ini.
2. Manfaat praktis
    a. Bagi peneliti,
        1) Sebagai wujud penerapan pemahaman teoritis yang telah diperoleh selama perkuliahan.

2) Sebagai bekal untuk pelaksanaan tugas kependidikan, khususnya dalam manajemen pendidikan.

b. Bagi guru

Sebagai masukan dalam rangka peningkatan kompetensi menuju standar kompetensi yang ditentukan dan pengembangan profesi secara berkelanjutan.

c. Bagi kepala sekolah sebagai referensi untuk

1) Membangkitkan motivasi guru dan warga sekolah lainnyasi guru.
2) Mengembangkan kompetensi guru
3) Menciptakan budaya sekolah yang kondusif.
4) Mewujudkan produktivitas sekolah.

d. Bagi praktisi pendidikan

Di jajaran Disdikpora Kepala UPT Yayasan dan Pengawas SD, diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan peningkatan dan pengembangan mutu layanan pendidikan, khususnya pengembangan keprofesian dan kompetensi guru dan produktifitas di sekolah dasar Islam Terpadu wilayah Kabupaten Magelang.

G. Penjelasan Istilah

Agar persepsi terhadap istilah dalam penelitian ini terfokus, perlu disajikan penjelasan istilah sebagai berikut :

1. Budaya organiasi sekolah merupakan karakteristik sekolah yang meliputi semangat dan keyakinan komunitas sekolah. Budaya sekolah dimanifestasikan dalam bentuk kerjasama, saling pengertian, semangat persatuan, ketaatan terhadapaturan, motivasi, kedisiplinan, kejujuran, keluasan wawasan, inovatif, kebersamaan, rasa memiliki, komitmen tinggi, peduli, dan kerja keras.
2. Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.
3. Motivasi Berprestasi

   Motivasi guru menunjukkan rasa bertanggungjawab dan kemauan yang kuat terhadap tugasnya untuk mencapai hasil yang terbaik dengan mengutamakan kepuasan & kebanggaan kerja.
4. Produktivitas sekolah merupakan keberhasilan sekolah dalam mencapai suatu tujuan sekolah sesuai dengan standar tertentu.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Deskripsi Teoritis

1. Budaya Sekolah

a. Pengertian Budaya Organiasi

Organisasi sekolah dipandang sebagai institusi yang mengarahkan perilaku para anggota organisasi untuk searah dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi sekolah sebagai suatu sistem, sebagaimana definisi dikemukakan oleh Sarplin (1995) dalam Abdul Azis Wahab (2008:212),

Budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi... . Budaya organiasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai (*values*) organisasi yang dipahami, dijiwai dan dipraktikkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organiasi.

Mc. Namara dalam Hikmat (2009:211) mengemukakan bahwa budaya organisasi mencakup umpan balik (*feed back*) dari masyarakat, profesi, hukum, kompetisi, dan sebagainya. Sedangkan sebagai suatu proses, budaya organisasi mengacu pada asumsi, nilai, dan norma. Budaya organisasi sebagai output, berhubungan dengan

pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku organiasi, teknologi, strategi, *image*, produk, dan sebagainya.

Berkaitan dengan organisasi sekolah, maka budaya organiasi sekolah diharapkan kondusif baik secara fisik maupun non fisik. Kondusifitas ini merupakan prasarat untuk terselenggaranya pembelajaran yang effektif dan menyenangkan. Untuk menciptakan budaya sekolah, dibutuhkan pengaruh yang kuat dari kepala sekolah.Budaya sekolah merupakan kewenangan sekolah sehingga yang diperlukan adalah upaya yang intensif demi effektifitas sekolah.

b. Karakteristik Budaya Organisasi

Untuk mengetahui perbedaan budaya antara organisasi satu dengan organisasi lainnya, perlu memahami karakteristik utama yang yang merupakan simbol-simbol khusus dalam suatu organisasi. Robbins (1996) dalam Sopiah (2008:129) menjelaskan bahwa

> "terdapat tujuh karakteristik budaya organiasi, sebagai berikut : (a) inovasi dan pengambilan resiko,di mana para karyawan di dorong untuk inovatif dan berani mengambil resiko, (b)perhatian ke hal rinci, sejauh mana karyawan diharapkan mau memperhatikan kecermatan, analisis, dan perhatian kepada rincian, (c) Orientasi hasil, sejauh mana manajemen fokus pada`hasil, bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mendapatkan hasil itu, (d) Orientasi orang, sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu, (e) orientasi tim, sejauhmana kegiatan kerja diorganisasikan dalam tim-tim kerja, bukan individual, (f) keagresifan, sejauhmana orang-orang itu agresif dan kompetitif, bukan bersantai, (g) kemantapan, sejauhmana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo sebagai lawan dari pertumbuhan dan inovasi".

Sedangkan Gordon & Cummincs (dalam Robbins,2000) mengajukan dimensi dalam karakteristik budaya organisasi sebagai berikut :

> "sepuluh karakteristik budaya organisasi yang meliputi dimensi struktural dan perilaku, yang meliputi (a) inisiatif individual (b) toleransi terhadap tindakan yang beresiko, (c) arah, (d) integrasi, (e) dukungan dari manajemen, (f) kontrol, (g) identitas, (h)sistem imbalan, (g)toleransi terhadap konflik, (10) pola-pola komunikasi".

Deal dan Kennedy dalam Hendyat Soetopo (2010:124) mengemukakan atribut kunci budaya organisasi meliputi nilai-nilai, keteladanan, ritual untuk memeprtahankan nilai organisasi,jaringan komunikasi budaya. Sedangkan Greenberg dan Baron (1995) mengemukakan ciri budaya organisasi, yaitu kulaitas, tanggtungjawab, kebersamaan, efisiensi, kebebasan. Robbons (1991) mengajukan tujuh karakteristik budaya organisasi, yaitu : otonomi individu, struktur, dukungan, identitas, hadiah performansi, toleransi konflik, toleransi resiko. De Roche (1987) mengemukakan empat ciri budaya organisasi yang efektif, yaitu struktur dan perintah, dukungan bagi interaksi sosial, dukungan bagi kegiatan intelektual atau belajar, komitmen yang kuat terhadap visi dan misi organisasi.

Sebagaimana karakteristik budaya diatas, Miller dalam Riduwan (2012:113) mengemukakan bahwa :

> "budaya sekolah atau iklim sekolah (fisik dan non fisik) yang kondusif akademik merupakan prasyarat bagi terselenggaranya proses belajar mengajar yang efektif. Lingkungan yang aman dan tertib, optimisme dan harapan / ekspektasi yang tinggi dari warga sekolah, kesehatan sekolah, dan kegiatan-kegiatan yang berpusat pada siswa (*student centered activities*) adalah contoh-contoh budaya

sekolah yang dapat menumbuhkan semangat belajar siswa. Budaya sekolah sudah merupakan kewenangan sekolah sehingga yang diperlukan adalah upaya-upaya yang lebih intensif dan ekstensif demi produktivitas sekolah. Budaya yang ada di sekolah dibagi dua, yaitu budaya yang mempunyai nilai-nilai primer dan nilai-nilai sekunder. Nilai-nilai primer yaitu : (1) tujuan organisasi sekolah, (2) konsensus dan komitmen terhadap tugas, (3) keunggulan, (4)kesatuan kepentingan, (5) imbalan berdasarkan prestasi, (6) empiris, (7) keakraban, dan (8) integritas. Sedangkan budaya yang bernilai sekunder, yaitu (1) penerima layanan, (2) pengendalian yang disiplin, (3) kemandirian, (4) pengambilan keputusan yang cepat, (5) visioner, (6) pengembangan".

Dari beberapa paparan di atas dapat disimpulkan bahwa ada duabelas karakteristik budaya organisasi, meliputi keteladanan, tanggungjawab, kebersamaan atau kearaban/intimasi, komitmen yang kuat terhadap tugas, otonomi individu, norma, dukungan, identitas, imbalan prestasi, hadiah performansi, toleransi konflik, toleransi resiko, dan aktivitas-aktivitas pengembangan organisasi sekolah.

c. Peran Budaya Organisasi

Dalam lingkungan kehidupannya, perilaku manusia dipengaruhi oleh budaya organisasi yang diikutinya. Hal demikian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki peran penting. Dalam konteks organisasi pendidikan, peran budaya organisasi sekolah adalah sebagai berikut :

1) Mendorong dan meningkatkan efektifitas kinerja atau manajemen sekolah.

2) Sebagai alat untuk menentukan arah atau tujuan sekolah, mengarahkan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan.
3) Sebagai alat untuk menghadapi masalah dan peluang dari lingkungan internal maupun eksternal.
4) Memberikan *sense of idenry* untuk memahami visi dan misi sekolah.
5) Menghasilkan dan meningkatkan komitmen terhadap misi organisasi.
6) Memberikan *core orgnizational values,* berupa nilai fondamental dari organisasi sekolah yaitu sensitifitas, kebebasan, kemauan, dan keterbukaan
7) Memeberikan arah dan memperkuat standar perilaku agar dalam melaksanakan tugas dengan penuh tanggungjawab.
8) Sebagai redesain sistem pengendalian manajemen sekolah.
9) Meningkatkan stabilitas sekolah sebagai sistem sosial.

d. Budaya Sekolah

Budaya sekolah yang kondusif merupakan kondisi hubungan kerja antar sesama guru maupun tenaga kependidikan di lingkungan kerja yang kondusif. Suasana yang kondusif digambarkan melalui sikap saling mendukung (supportive), persahabatan (collegial), keintiman (intimate), serta kerjasama (cooperative). Kondisi tersebut sangat

berpotensi untuk meningkatkan kualitas kinerja guru.Kinerja guru yang baik membuahkan proses belajar mengajar yang efektif.

Lingkungan sekolah dengan budaya tertib, aman, sehat, aktivitas sekolah yang berpusat pada peserta didik, dapat memberikan harapan yang tinggi bagi warga sekolah dan dapat menumbuhkan semangat belajar para peserta didik. Budaya sekolah yang baik menjaga aktivitas sekolah tetap dalam kondisi yang nyaman. Pembelajaran senantiasa memberi peluang bagi peseta didik untuk selalu aktif, kreatif, dan rasa senang

Budaya sekolah yang harus diupayakan lebih kondusif untuk menjaga, memelihara, dan mengembangkan eksistensi sekolah. Untuk itu diperlukan upaya yang lebih intensif dan efektif demi produktivitas sekolah. Budaya sekolah memiliki nilai primer dan sekunder. Nilai primer mencakup tujuan sekolah, komitmen terhadap tugas, keunggulan, kesatuan pentingan, penghargaan prestasi, empiris, keakraban, dan integritas. Sedangkan nilai sekunder dari buaday sekolah meliputi pelayanan, pengendalian yang disiplin, kemandirian, pengambilan keputusan yang cepat, strategi, dan pengembangan dengan teknologi unggul.

2. Kompetensi Guru

a. Pengertian Kompetensi

Broke and Stone dalam Mulyasa (2009:25) mengemukakan bahwa kompetensi guru sebagai *...descriptive of qualitative nature of*

teacher behavior appears to be entirely meaningful, kompetensi guru merupakan gambaran kualitatif tentang hakikat perilaku guru yang penuh arti. Sedangkan dalam Undang-Undang RI Nomer 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pasal 1 (10) dijelaskan bahwa : "Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan".

Menurut Trianto (2010:21) diungkapkan bahwa kompetensi adalah kemampuan seseorang baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Kompetensi juga diartikan sebagai kemampuan, kecakapan, dan ketrampilan yang dimiliki seseorang berkenaan dengan tugas, jabatan, maupun profesinya.

Berdasar pendapat di atas dapat dikatakan bahwa kompetensi merupakan satu kesatuan yang utuh yang menggambarkan potensi, pengetahuan, ketrampilam, dan sikap yang terkait dengan profesi tertentu, yang diaktualisasikan dan direalisasikan dalam bentuk tindakan (*performance*) untuk menalankan profesi tertentu.

b. Kompetensi Guru

Peraturan Pemerintah RI Nomer 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan Bab VI pasal 28 (3) bahwa "Kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi : (a)

Kompetensi pedagogik; (b) Kompetensi kepribadian; (c) Kompetensi profesional; dan (d) Kompetensi sosial.

Merujuk pada peraturan di atas, maka guru harus memiliki keempat kompetensi secara integral dalam menjalankan tugas sebagai insan profesional. Kompetensi guru merupakan modal utama dalam membina dan mendidik para peserta didik, sehingga tercapai mutu pendidikan dan pembelajaran. Karena itu diharapkan peserta didik pada akhirnya memiliki pengetahuan, ketrampilan, dan sikap yang sempurna.

c. Standar Kompetensi Guru

Sebagaimana telah disebutkan dalam Peraturan Pemerintah RI Nomer 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan Bab VI pasal 28 (3) bahwa "Kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi : (a) Kompetensi Pedagogik; (b) Kompetensi Kepribadian; (c) Kompetensi Profesional; dan (d) Kompetensi Sosial.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) Nomor 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Guru dan Kompetensi Guru, Pasal 1 ayat (1) Setiap guru wajib memenuhi standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru yang berlaku secara nasional. Dalam lampiran Permendiknas Nomor 16 tahun 2007, bagian B disebutkan bahwa standar kompetensi guru ini

dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru.

Berdasar kompetensi utama dikembangkan menjadi kompetensi inti guru, sebagai berikut :

a. Kompetensi Pedagogik
    1) Menguasai karakteristik peserta didik dri aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional, dan intelektual.
    2) Menguasai teori belajar dan prinsip pembelajaran yang mendidik.
    3) Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu.
    4) Menyelenggarakan pembelajran yang mendidik.
    5) Memenfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran.
    6) Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.
    7) Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik.
    8) Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar.
    9) Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.

10) Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.

b. KompetensiKepribadian

1) Bertindak sesuai norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional Indonesia.
2) Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat.
3) Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa.
4) Mewujudkan etos kerja, tanggungjawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri.
5) Menjunjung tinggi kode etik profesi guru.

c. Kompetensi Sosial

1) Bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi.
2) Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua, dan masyarakat.
3) Beradaptasi di tempat tugas di seluruh wilayah republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya.

4) Berkomunikasi dengan komuniatas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.

d. Kompetensi Profesional

1) Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yangmendukung mata pelajaran yang diampu.
2) Menguasa standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran.bidang pengembangan yang diampu.
3) Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif.
4) Mengembangkan keprosfesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.
5) Memanfaatkan teknologi informasi dn komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.

Berdasar uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa setiap guru harus memiliki standar kompetensi sebagai dasar untuk melaksanakan tugas profesinya. Standar kompetensi guru ini dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru dalam rangka mewujudkan pembelajaan yang efektif kearah produktivitas sekolah.

3. Motivasi Berprestasi

a. Pengertian Motivasi

Endin Nasrudin (2010:233), mengemukakan bahwa motivasi sebagai suatu dorongan untuk mewujudkan perilaku yang terarah pada suatu tujuan tertentu. Motivasi merupakan hasil dari kebutuhan, terarah kepada suatu tujuan, dan menopang perilaku.Motivasi juga dapat dijadikan sebagai dasar penafsiran, penjelasan, dan penaksiran perilaku.

Motivasi dapat pula diartikan sebagai suatu keseluruhan kekuatan dalam diri individu yang mendorong tingkah laku seseorang untuk melakukan sesuatu yang lebih dibanding yang lain untuk mencapai tujuan tertentu. Hal tersebut menggambarkan bahwa motivasi berprestasi memegang peranan yang sangat penting terhadap keberhasilan kerja seorang guru, karena motivasi itu merupakan suatu energi yang menggerakkan guru untuk bekerja atau melaksanakan tugas kependidikan dan pembelajaran. Dan motivasi itu mengarahkan tingkah laku atau aktivitas guru dalam mengemban kurikulum.

Mangkunegara (2004:93) mengemukakan bahwa motivasi adalah kondisi yang dapat menggerakkan pegawai mencapai tujun sesuai dengan kebutuhan atau dorongan (motif). Sementara Robert A. Baron, *et.al.* dalam Mangkunegara, memberikan batasan motivasi

sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri (*drive arousal*).

Berkaitan dengan performansi guru, maka motivasi kerja guru dapat diartikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku berhubungan dengan lingkungan kerja. Dari pengertian tersebut, untuk meningkatkan motivasi kerja guru, diperlukan adanya suatu pengkondisian dari pimpinan dalam bentuk pemeliharaan budaya sekolah dan iklim sekolah yang dapat merangsang peningkatan kerjanya.

Berdasar asumsi diatas dapat diambil suatu pemahaman bahwa motivasi itu menunjukkan suatu usaha untuk menciptakan kondisi, agar seseorang memiliki kemauan kuat dan memiliki perilaku ke arah tujuan tertentu. Senada dengan pemahaman di atas, Sopiah (2008:169) menyebutkan ada tiga karakteristik pokok motivasi, yaitu :

"1) Karakteristik pertama dari motivasi, yakni usaha, menunjuk pada kekuatan perilaku kerja seseorang atau jumlah yang ditunjukkan oleh seseorang dalam pekerjaannya.Tegasnya, hal ini melibatkan berbagai kegiatan atau upaya baik yang nyata maupun yang kasat mata. 2) Karakteristik kedua menunjukkan kemauan keras yang ditunjukkan oleh seseorang ketika menerapkan usahanya kepada tugas-tugas pekerjaannya.Dengan kemauan keras, maka segala usaha akan dilakukan. Kegagalan tidak akan membuatnya patah arang untuk terus berusaha sampai tercapai tujuan. 3) Karakteristik ketiga berkaitan dengan arah yang dituju oleh usaha dan kemauan keras yang dimiliki oleh seseorang".

Dengan memahami ketiga karakteristik pokok motivasi di atas, pengertian motivasi adalah sebagai keadaan di mana usaha dan

kemauan keras seseorang yang diarahkan kepada` pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil maupun tujuan itu antara lain berupa produktivitas, efektivitas, keberhasilan, maupun perilaku kreatif dan positif yang dapat mendukung aktivitas atau proses berikutnya.

Terkait dengan organisasi pendidikan, pengertian motivasi yang dapat dipahami oleh penulis bahwa motivasi merupakan kekuatan dan dorongan yang timbul dari dalam diri guru untuk berusaha mengaktualisasikan potensi terbaiknya guna memenuhi kebutuhan kerjanya dalam rangka mencapai tujuan yang diharapkan. Motivasi kerja sangat dibutuhkan demi kelancaran penyelenggaraan proses pembelajaran dn sebagainya. Motivasi untuk guru-guru dapat dilakukan dengan memberikan penghargaan atas keberhasilan kerjanya, berupa pujian atau bentuk lainnya. Motivasi juga berupa bantuan untuk studi lanjut ke jenjang kualifikasi yang distandardisasi, meningkatkan insentif atau honor terhadap pekerjaannya.

b. Motivasi Berprestasi

Motivasi berprestasi yang pertama kalinya diperkenalkan oleh Clelland (Robbins, 1992) dinyatakan sebagai berikut: *Achievement motivation is indicated by some on waiting to perform better or carrying about performing better*. Clelland (Mangkunegara, 2001:103) mengemukakan enam karakteristik orang yang mempunyai motivasi tinggi: (1) Memiliki tingkat tanggung jawab

pribadi yang tinggi, (2) Berani mengambil dan memikul resiko, (3) Memiliki tujuan yang realistik, (4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisaiskan tujuan, (5) Memanfaatkan umpan balik yang kongkret dalam semua kegiatan yang dilakukan, dan(6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan (M.Asrori Ardiansyah,http://kabar-pendidikan. blogspot.com/2018).

4. Produktivitas Sekolah

a. Pengertian Produktivitas Sekolah

Produktivitaspendidikan merupakan suatu ukuran efektivitas berupa masukan yang merata, keluaran yang bermutu, ilmu dan keluaran yang berkaitan dengan kebutuhan, pendapatan tamatan yang memadai, kegairahan motivasi belajar yang tinggi, semangat kerja tinggi, kepercayaan berbagai pihak, pembiayaan sekecil mungkin tetapi hasil yang besar (Alma, 2005:64).

Senada dengan persepsi di atas, sikap guru harus dapat melakukan pekerjaan atau tugasnya secara produktif.Pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan juga harus produktif.Segenap personal warga sekolah harus mampu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, tercipta suasana yang disebut iklim kerja yang kondusif. Suasana demikian membuat para guru maupun tenaga kependidikan lainnya dapat bekerja

secara`nyaman, tenang, penuh keakraban dan saling menghargai di antara para guru maupun warga sekolah.

Dalam perkembangan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi dan berbagai perubahan yang terus menerus terjadi, sekolah dituntut untuk lebih produktif, effektif, berhasil, dan bermutu unggul. Sebagaimana diungkapkan oleh Sergiovanni dalam Syaiful Sagala (2008:236), sekolah yang efektif (effective *schools*) didefinisikan bahwa para siswanya mencapai hasil belajar yang baik dibuktikan oleh angka hasil tes dalam bidang kecakapan dasar. Sekolah yang berhasil (*succesfull schools*) memiliki komitmen kuat terhadap tujuan dan siswanya dapat memiliki moral dan etika yang tinggi, rasa estetika, memiliki kestabilan emosi fisik dan memiliki tanggungjawab yang tinggi.

Dengan memahami makna produktivitas di atas, maka dapat dipahami bahwa produktivitas sekolah ditunjukkan oleh keberfungsian sekolah yang meliputi administrasi, behavioral psikologis, dan ekonomis. Selain itu produktivitas sekolah menunjukkan dimensi kebermaknaan proses pembelajaran, terwujudnya budaya atau iklim sekolah yang kondusif, dan kepemimpinan kepala sekolah yang kuat.

b. Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Sekolah

Produktivitas sekolah dipengaruhi oleh oleh beberapa faktor, baik dari dalam diri individu (*internal*) maupun dari luar atau

lingkungan individu (*eksternal*). Faktor tersebut adalah budaya sekolah, kompetensi dan motivasi guru. Selaras dengan pendapat Muchdarsyah dalam Riduwan (2012:62), yang menyatakan bahwa :

Beberapa faktor diatas tentunya tidak lepas dari peran kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah harus mampu menjalankan peran optimal, tidak hanya melakukan control internal seperti supervise pembelajaran, tetapi secara eksternal harus mampu mengkomunikasikan sekolah dengan pihak luar yang meliputi orangtua siswa, stake holder, mitra kerja, maupun masyarakat membutuhkan infvormasi tentang eksistensi sekolah.

"Secara umum produktivitas suatu organisasi antara lain dipengaruhi oleh manusia dan lingkungan organisasi. Faktor manusia meliputi kuantisas, tingkat keahlian, latar belakang budaya, pendidikan, kemampuan , sikap, minat, motivasi, disiplin, etos kerja, struktur pekerjaan, umur, dan jenis kelamin. Sedangkan lingkungan organisasi meliputi organisasi dan perencanaan, system manajemen, kondisi kerja (fisik), budaya maupun iklim organisasi, tujuan perusahaan, system intensif, kebijakan personalia, gaya kepemimpinan, dan ukuran usaha lainnya".

Berdasar asumsi diatas dapat diketahui bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktifitas sekolah antara lain : Manusia dan lingkungan sekolah".

c. Dimensi Produktivitas Sekolah

Produktivitas sekolah dapat dipandang sebagai aspek keberhasilan sekolah dan upaya pemeliharaan organisasi sekolah itu sendiri. Tingkat pengelolaan lemah dapat menyebabkan kerugian bagi sekolah. Kondisi yang tidak nyaman pada sekolah itu menimbulkan permasalahan internal yang mengancam eksistensi sekolah, yang selanjutnya mengurangi produktivitas sekolah.

Produktivitas diasumsikan sebagai keberhasilan.Kriteria keberhasilan suatu organisasi menurut Abdul Azis Wahab (2008:128), yaitu :

Tercapainya tujuan organisasi, Organisasi yang mampu memenuhi dan memanfaatkan segala yang ada secara maksimal, Bawahan dan mitra kerja/usaha merasa puas, Terdapat kesepakatan antara anggota dalam organisasi dari berbagai tingkatan terhadap apa yang akan dan sedang dilakukan, Organisasi memberikan pelayanan terhadap kepentingan yang paling baik dari masyarakat.

Produktivitassekolah sangat erat kaitannya dengan kemampuan pemimpin, guru maupun tenaga kependidikan lainnya untuk mengantarkan keberhasilan sekolah. Semua itu selalu terkait dengan proses perencanaan, penataan, pendayagunaan sumber daya yang ada di sekolah maupun lingkungannya. Secara terperinci, menurut Thomas J. Alan dalam Ridwan (2012:69) produktivitas sekolah mencakup beberapa dimensi sebagai berikut:

1) Kebermaknaan proses belajar mengajar

Dimensi ini ditunjukkan oleh adanya indikator berupa prosedur pembelajaran yang mencakup perencanaan, proses belajar mengajar, evaluasi proses dan hasil.

2) Manajemen sekolah

Ditunujukkan adanya renstra dan rencana pengembangan sekolah, pengelolaan kependidikan sesuai dengan Standar`Nasional Pendidikan (SNP)

3) Kepemimpinan kepala sekolah yang kuat

Kepemimpinan ini ditandai dengan beberapa kompetensi kepala sekolah, yang mencakup kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi manajerian, kompetensi supervisi, dan kompetensi kewirausahaan.

4) Effektivitas budaya sekolah

Dimensi ini ditunjukkan oleh adanya aktivitas-aktivitas yang kordinatif, khususnya dalam proses belajar mengajar. Sistem penghargaan prestasi, penegakan peraturan dengan baik.

5) Prestasi sekolah

Sekolah memiliki kemampuan membuat standar kelulusan secara akurat, setiap tahun memiliki prestasi akademik maupun non akademik, serta kelulusan sesuai dengan kriteria yang ditetapkan

6) Benefit

Lulusan dapat tertampung oleh lapangan kerja yang tersedia, baik pada perusahaan-perusahaan maupun lembaga pemerintah.Lulusan dapat tertampung oleh lapangan kerja yang tersedia.

7) Fungsi manajerial (administrasi)

Terwujudnya kemampuan sekolah dalam tataruang sekolah, kelas, kantor, perpustakaan, maupun sarana prasarana lainnya secara produktif dan efektif.

8) Fungsi affektif

Sekolah menghasilkan personal sekolah yang disiplin, kreatif, inovatif, bekerja dinamis, memiliki jiwa juang, dan sikap positif lainnya.

9) Fungsi ekonomis

Sekolah dapat meluluskan siswa yang memiliki kompetensi tinggi, tangguh, dan berdaya saing kuat, serta memperoleh penghasilan yang layak.

B. Penelitian yang Relevan

Untuk melengkapi kajian teori di atas dan diharapkan dapat mendukung hipotesis yang diajukan, berikut ini disajikan beberapa hasil penelitian yang relevan dengan penelitian ini.

1. Dalam Tesis oleh Eliterius Sennen (2011) dengan judul *Hubungan antara Kualifikasi Akademik, Kompetensi, dan Motivasi Kerja dengan*

Kinerja Guru SD se Kecamatan Rembong Kabupaten Manggarai. Penelitian dilakukan pada 24 SD. Pengambilan sampel dengan teknik *stratified proporsional random sampling* sejumlah 200 orang. Hasil penelitian menunjukkan (1) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Kualifikasi Akademik, Kompetensi, dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru SD se Kecamatan Rembong Kabupaten Manggarai, dengan koefisien korelasi sebesar 0,5227.(2) terdapat hubungan positif dan signifikan antara kompetensi guru di sekolah tersebut dengan besar korelasi 0,3969.

2. Penelitian oleh Khoirul (2002) dengan judul pengaruh *Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Universitas Muhammadiyah Malang*. Variabel budaya organisasi sebagai variabel bebas, Sub variabel meliputi inovasi,imbalan, kerjasama, orientasi hasil, lorientasi pelanggan dan pengaruhnya terhadap kinerja dosen Universitas Muhammadiyah Malang.Analisis yang digunakan adalah analisis jalur.dengan kesimpulan bahwa ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dosen universitas Muhammadiyah Malang.
3. Romlah, Pascasarjana STIP Pasundan Bandung (Tesis, 2010) "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Guru SMPN 1 Margahayu Kabupaten Bandung". Hasil penelitiannya adalah kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 79,4% .

4. Penelitian Wilkin dan Ouchi (1983) dan Schein E.H (1985) menunjukkan bahwa keyakinan dan asumsi dalam organisasi membentuk struktur dan proses organisasi.oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi mempengaruhi keefektifan / produktivitas organiasi.
5. Penelitian Kanter (1983) menemukan bahwa dalam organisasi yang sukses, kultur kebanggaan terhadap organisasi berhubungan dengan iklim sukses (*climate of success*) dalam organisasi. Kultur kebanggaan sebagai komitmen emosional dan komitmen nilai antara perorangan dan organisasi, orang merasa berada pada entitas organisasi yang bermakna. Sementara iklim sukses ditandai dengan keterbukaan antaranggota organisasi dalam melaksanakan tugas.

Sementara untuk perbedaan dari penelitian-penelitian yang pernah ada yaitu adanya analisis dari tiap butir pertanyaan yang ada pada indikator penelitian ini. Dengan melihat pada data yang ada dan menganalisis pada titik kekuatan dan kelemahan variabel tersebut berdasarkan indikator yang dijadikan pada penelitian ini. Jadi tidak hanya terbatas pada aspek pengaruhnya saja.

C. Kerangka Berfikir

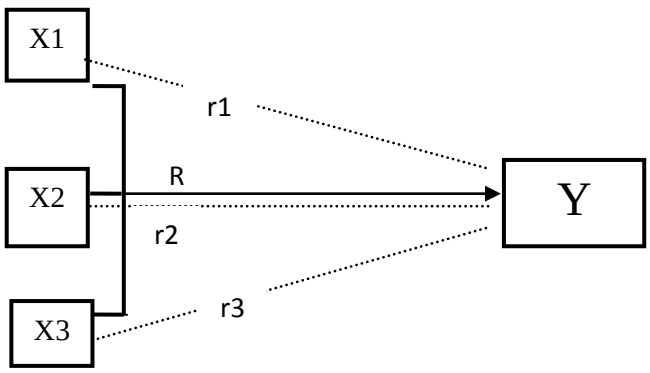
Penelitian ini mendeskripsikan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat melalui uji statistik . Variabel bebas terdiri dari budaya sekolah (X1) , kompetensi guru (X2), motivasi berprestasi (X3), dan variabel terikatnya yaitu produktivitas sekolah (Y).

Produktivitas sekolah dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain budaya organisasi sekolah, motivasi guru, dan kompetensi guru. Budaya sekolah yang kondusif terbangun oleh adanya sinergi yang kuat dari para warga sekolah dan lingkungannya. Dari faktor guru, kekuatan motivasi berprestasi memacu dan mengembangkan kompetensi guru itu sendiri, sehingga berdampak positif terhadap peningkatan kualitas pembelajaran, yang pada berikutnya berdampak pula pada produktivitas sekolah.

Kinerja guru yang merupakan sinergi yang intensif dari keempat kompetensi guru dapat memperkuat budaya sekolah. Performansi guru yang menunjukkan komitmen yang tinggi dan bertanggungjawab menopang tegaknya budaya kerja. Dengan budaya kerja yang memadai, maka budaya sekolah yang kuat akan memberi kontribusi positif terhadap produktivitas sekolah.

Kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat ditunjukkan dengan desain yang ditunjukkan dalam gambar 1

Gambar 1
Kerangka Berpikir



Keterangan variabel :

X1 : Budaya Sekolah

X2 : Motivasi Berprestasi

X3 : Kompetensi Guru

Y : Produktivitas Sekolah

D. Hipotesis

Berdasar kerangka berpikir di atas, maka hipotesis yang dapat diajukan adalah sebagai berikut :

1. Ada pengaruh yang signifikan antara budaya sekolah sekolah terhadap produktivitas sekolah.
2. Ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi guru terhadap produktivitas sekolah.
3. Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi guru terhadap produktivitas sekolah.
4. Ada pengaruh yang signifikan antara budaya sekolah, kompetensi dan motivasi guru terhadap produktifitas sekolah.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di 4 SDIT di Kabupaten Magelang Provinsi Jawa Tengah, yang terdiri dari sekolah dasar Islam Terpadu, yang 3 sekolah dibawah Jaringan sekolah Islam terpadu (JSIT), dan 1 sekolah diluar Jaringan sekolah Islam Terpadu (JSIT) :

Tabel 1
Daftar Sekolah Dasar Islam Terpadu di Kabupaten Magelang

Nama Sekolah	Alasan
1. SDIT Zaid bin Tsabit 1 2. SDIT Muhajirin 3. SDIT Zaid bin Tsabit 2 4. SDIT Salsabila	Sebagai sekolah pertama yang berdiri diwilayah Kab Magelang. Peserta didik sudah lebih dari 300 siswa. Prestasi yang di dapatkan sudah banyak. Perkembangannya cukup pesat

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di 4 SDIT di Kabupaten Magelang Penelitian dimulai Bulan Oktober 2019 sampai dengan 30 Desember 2019.

B. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian korelatif dengan pendekatan kuantitatif. metode penelitian yang akan digunakan untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis adalah metode survei.

Penelitian ini bersifat realitas karena penelitian ini dilakukan terhadap objek yang kongkrit, teramati, dan terukur. Hubungan antara peneliti dengan yang diteliti bersifat independen dan terbangun objektivitas. Dalam penelitian ini peneliti menentukan 4 variabel yang terdiri dari 3 (tiga) variabel independen dan 1 (satu) variabel dependen. Bentuk hubungan variabel bersifat sebab-akibat (kausal), yaitu menjelaskan hubungan fungsional dan pengujian hipotesis terhadap variabel budaya sekolah, motivasi berprestasi, kompetensi guru, dan produktivitas sekolah. Variabel – variabel di atas dikaji melalui studi terhadap buku-buku referensi yang relevan, dan data-data yang terkait melalui studi lapangan menggunakan instrumen. Dari instrumen itu diperoleh data bersifat kualitatif, yang kemudian dikuantifikasi (skoring).

C. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas da karakteristik tertentu yangditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono,2011:119). Sedangkan Riduwan (2010:55) mengemukakan bahwa populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu beraitan dengan masalah penelitian. Ada populasi terbatas dan populasi tidak terbatas. Berdasarkan sifatnya, populasi dapat digolongkan menjadi populasi homogen dan populasi heterogen.

Populasi dalam penelitian ini termasuk populasi terbatas dan homogen. Populasi terbatas karena terdapat dalam satu wilayah kabupaten yaitu Kabupaten Magelang dan terbatas pada 3 sekolah dasar Islam Terpadu dibawah Jaringan Sekolah Islam Terpadu (JSIT) dan 1 diluar JSIT. Populasi homogen karena dilakukan terhadap profesi dan status guru yang sama, serta jenjang sekolah yang sama. Profesi yang dimaksud adalah guru yang berstatus Guru Swasta pada sekolah dasar Islam Terpadu di bawah sekolah Islam Terpadu 1 sekolah diluar JSIT.

Berdasarkan pertimbangan tertentu yang meliputi kepraktisan, keterbatasan biaya,waktu, dan tenaga, maka dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel dengan *Non Probability Sampling* teknik *Quota Sampling.* Dilakukan demikian karena populasi memiliki ciri tertentu, yang pengambilan sampel sampai jumlah tertentu yang dikehendaki.Peneliti menghubungi subjek yang memenuhi persyaratan ciri-ciri populasi, tanpa menghiraukan asal maupun kualifikasi akademik subjek, yang penting masih dalam satu populasi.

Dengan mempertimbangan kepraktisan, keterbatasan biaya, waktu, dan tenaga, maka dalam penelitian ini perlu adanya pembatasan sampel. Maka dari itu penetapan ukuran sampel yang digunakan dalam penelitian ini mengacu dari rumusan Isaac dan Michael (1984) yang terangkum dalam tabel Penentuan Ukuran Sampel Menurut Isaac dan Michael (Endang Mulyatiningsih, 2012:18-19).

Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah semua guru Swasta yang tersebar di 3 sekolah dasar Islam Terpadu di bawah JSIT dan 1 sekolah diluar JSIT di wilayah Kabupaten Magelang, sebanyak 200 orang. Berdasarkan tabel Isaac dan Michael dengan N=200, taraf kesalahan 5%, diperlukan jumlah sampel (s) sebanyak 150. Dengan demikian dalam penelitian ini, untuk memperoleh data diperlukan 150 responden.

D. Variabel Penelitian

1. Variabel Independen (variable bebas)

   a. Budaya Sekolah (X1)

      Budaya sekolah merupakan karakteristik sekolah yang meliputi semangat dan keyakinan komunitas sekolah. Budaya sekolah dimanifestasikan dalam bentuk kerjasama, saling pengertian, semangat persatuan, ketaatan terhadapaturan, motivasi, kedisiplinan, kejujuran, keluasan wawasan, inovatif, kebersamaan, rasa memiliki, komitmen tinggi, peduli, dan kerja keras.

   b. Kompetensi Guru (X2)

      Kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional;

   c. Motivasi Guru (X3)

      Motivasi sebagai pola sikap yang mempengaruhi pekerjaan dan tugas guru.Pola ini mencakup motivasi berprestasi, motivasi bersahabat, motivasi kompetensi, dan motivasi berkuasa. Dalam penelitian ini difokuskan pada motivasi berprestasi

2. Variable Dependen (Variabel terikat)

Variable terikat dalam penelitian ini adalah produktivitas sekolah.Produktivitas sekolah mencakup beberapa indikator, sebagai berikut :keberfungsian sekolah aspek administrasi, keberfungsian sekolah aspek behavioral psikologis, keberfungsian sekolah aspek ekonomis. kebermaknaan proses pembelajaran, terwujudnya budaya atau iklim sekolah yang kondusif, dan kepemimpinan kepala sekolah yang kuat.

E. Instrumen Penelitian

a. Penyusunan Instrumen Penelitian

Penyusunan instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan melalui tahapan :

(1) menyusun indikator dari variabel penelitian,

(2) menyusun kisi-kisi instrumen,

(3) melakukan ujicoba instrumen, dan

(4) melakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen.

Instrumen disusun berdasarkan kisi-kisi secara umum yang mencakup variabel, sumber data/responden, metode dan instrumen yang digunakan.

Tabel 2
Variabel dan Instrumennya

Variabel	Sumber Data	Metode	Instrumen
Budaya sekolah	Guru	Penyebaran angket	Angket/quesioner
Motivasi Berprestasi	Guru	Penyebaran angket	Angket/quesioner
Kompetensi Guru	Guru	Penyebaran angket	Angket/quesioner
Produktivitas Sekolah	Guru	Penyebaran angket	Angket/quesioner

b. Menyusun Indikator Variabel dan Kisi-kisi Instrument

Instrumen mencakup variabel Budaya Sekolah, Kompetensi Guru, Motivasi berprestasi, dan Produktifitas Sekolah. Indikator dari masing-masing variabel mencakup semua aspek yang hendak digunakan untuk menggali data yang dibutuhkan sesuai dengan indikator yang telah disebut dalam kajian teori.

Tabel 3
Variabel dan Instrumennya

Variabel	Sub Variabel/Indikator
1. Budaya Sekolah	a. kerjasama, b. saling pengertian, c. semangat persatuan, d. ketaatan terhadapaturan, e. motivasi, f. kedisiplinan, g. kejujuran, h. keluasan wawasan, i. inovatif, j. kebersamaan, k. rasa memiliki, l. komitmen tinggi, m. peduli, kerja keras.
2. Motivasi Berprestasi	a. Dorongan bertanggungjawab b. Berani mengambil resiko. c. Berprestasi yang lebih tinggi.
3. Kompetensi Guru	a. Kompetensi pedagogik b. Kompetensi Kepribadian c. Kompetensi Sosial d. Kompetensi Profesional
4. Produktivitas Sekolah	a. keberfungsian sekolah aspek administrasi, b. keberfungsian sekolah aspek behavioral psikologis, c. keberfungsian sekolah aspek ekonomis. d. kebermaknaan proses pembelajaran, e. terwujudnya budaya atau iklim sekolah yang

Adapun jawaban angket bersifat kualitatif yang terdiri dari 5 (lima) alternatif, yaitu : Selalu (Sl), Sering (Sr), Kadang-kadang (Kd), Jarang (Jr), dan Tidak Pernah (TP). Untuk kepentingan pengolahan data maka jawaban kualitatif itu kemudian dikuantifikasi dengan skor 5, 4, 3, 2, dan 1 untuk pernyataan positif, sedangkan skor 1, 2, 3, 4, dan 5 untuk pernyataan negatif.

c. Melakukan Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen.

Uji coba instrumen dilakukan terhadap 20 guru SDIT yang di luar objek penelitian. Untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen dengan bantuan program SPSS. Jika ternyata instrumen tersebut memenuhi validitas dan reliabilitas, maka instrumen itu dapat digunakan untuk melakukan penelitian ini.

F. Teknik Pengumpulan Data Penelitian

Pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuisioner dan dokumentasi.

1. Angket/kuesioner ditujukan kepada sumber data primer (guru), yaitu anggota populasi yang dipilih sebagai sampel penelitian. Teknik ini dimaksudkan untuk mengumpulkan data yang mencakup variabel yang meliputi budaya sekolah, motivasi, dan kompetensi guru, serta produktivitas sekolah. Masing-masing angket berisi sejumlah item pernyataan yang harus dijawab oleh responden. Item pernyataan yang digunakan pada masing-masing variabel adalah item yang telah diujicoba dan memenuhi syarat validitas dan reliabilitas.

2. Dokumentasi digunakan untuk mengetahui jumlah guru di 3 sekolah dasar Islam Terpadu di bawah JSIT serta 1 sekolah diluar JSIT di Kabupaten wilayah Magelang.

G. Teknik Analisis Data

Sugiyono (2002:250) menyatakan bahwa analisis regresi ganda digunakan jika kita ingin mengetahui keadaan (naik turunnya) variabel terikat/kriteria bila dua atau lebih variabel bebas sebagai faktor prediktor dimanipulasi. Jadi analisis regresi ganda akan dilakukan jika jumlah variabel bebasnya minimial dua. Dampak dari analisis regresi dapat digunakan untuk memutuskan apakah naik turunnya variabel terikat dapat dilakukan melalui menaikkan dan menurunkankeadaan variabel bebas, atau untuk meningkatkan keadaan variabel terikat dapat dilakukan dengan meningkatkan bebas dan sebaliknya.

Teknik analisis regresi dilakukan sesuai dengan uji persyaratan analisis regresi. Budiyono (2004:260) menyatakan bahwa persyaratan analisis regresi yaitu : (1) uji normalitas, (2) uji linieritas, (3) uji homosedastisitas, dan (4) koefisien korelasi. Selanjutnya untuk uji hipotesis berdasar Uji-t dan Uji-F.

Berdasar referensi di atas, data hasil penelitian diolah dengan bantuan program *Statistical Package for Social Science (SPSS)* untuk melakukan uji persayaratan regresi dan analisis regresi.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Budaya Sekolah di Sekolah Islam Terpadu di Kabupaten Magelang

Tabel 4
Keadaan budaya sekolah dasar Islam terpadu di Kabupaten Magelang

No	Interval	Kategori	Frekuensi	Persentasi %
1	80 - 100	Sangat Baik	133	87.22
2	67 - 79	Baik	9	12.78
3	53 - 66	Cukup Baik	0	0.00
4	40 - 52	Kurang Baik	0	0.00
	Jumlah		142	100.00

Sumber diolah dari Akumulasi Jawaban responden untuk semua

Frekuensi data variabel budaya sekolah terdiri dari maximum = 97,00, Minimum = 75,00, Mode = 84, Median = 87,00, Mean = 85,87. Berdasar kategori diatas, skor Mean menunjukkan bahwa tingkat budaya sekolah dasar islam terpadu di Kab Magelang termasuk dalam kategori sangat baik.

Terkait dengan variabel budaya sekolah tersebut, dapat dideskripsikan bahwa setiap organisasi sekolah diharapkan memiliki budaya yang kondusif secara fisik.Kondusifitas ini merupakan prasyarat untuk terselenggaranya pembelajaran yang efektif dan menyenangkan. Secara statistik menunjukkan kondisi budaya sekolah di 3 sekolah Islam

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan, dan hipotesis yang telah ditentukan, maka hasil penelitian ini disimpulkan sebagai berikut :

1. Budaya sekolah di 3 sekolah Islam Terpadu JSIT dan 1 sekolah diluar JSIT berpengaruh positif terhadap produktifitas sekolah dasar Islam Terpadu di Kabupaten Magelang. Dibuktikan dengan hasil analisis pengujian yang menunjukkan harga t-hitung = -0,991 dengan tingkat probabilitas 0,323 lebih kecil dari tarif signifikan 5% (0,05). Hal ini membuktikan bahwa secara parsial ariabel budaya sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas sekolah Islam terpadu di wilayah Kabupaten Magelang. Hal ini memberi pengertian bahwa budaya sekolah sangat mempengaruhi produktifitas sekolah.
2. Kompetensi guru di 3 sekolah Islam Terpadu JSIT dan 1 sekolah diluar JSIT berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas sekolah dasar Islam Terpadu di Kabupaten Magelang. Dibuktikan dengan hasil analisis pengujian yang menunjukkan harga t-hitung = 1,131 dengan tingkat probabilitas 0,260 lebih kecil dari tarif signifikan 5% (0,05). Penelitian ini menunjukkan sangat pentingnya kompetensi guru dalam proses pendidikan dan pembelajaran. Karena itu diharapkan agar guru

selalu mengembangkan kompetensinya secara profeisional dalam rangka mewujudkan produktifitas sekolah yang lebih baik..

3. Motivasi guru berkontribusi positif terhadap produktifitas sekolah dasar Islam Terpadu di Kabupaten Magelang. Sumbangan efektif variabel motivasi guru tersebut sebesar 3,576 % dengan tingkat probabilitas 0,000 lebih kecil dari tarif signifikan 5% (0,05).
4. Budaya sekolah, kompetensi dan motivasi guru berpengaruh secara bersama-sama dan signifikan terhadap produktifitas 3 sekolah dasar Islam Terpadu di bawah JSIT dan 1 diluar JSIT di wilayah Kabupaten Magelang. Pengaruh dari ketiga variabel tersebut sebesar 31,90 %. Ada faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap produktifitas sekolah sebesar 69,10%.

B. IMPLIKASI

Berdasarkan hasil penelitian dapat disajikan beberapa asumsi implikatif sebagai berikut:

1. Budaya sekolah berpengaruh positif terhadap produktifitas sekolah. Karena itu diharapkan segenap pihak baik internal maupun stakeholder selalu berupaya untuk menciptakan budaya sekolah yang kondusif agar produktifitas sekolah terwujud lebih optimal.
2. Kompetensi guru berpengaruh positif dan siqnifikan terhadap produktifitas sekolah dasar Islam Terpadu di Kabupaten Magelang. Dalam penelitian ini menunjukkan sangat pentingnya kompetensi guru dalam proses pendidikan dan pembelajaran. Karena itu diharapkan agar

guru selalu mengembangkan kompetensinya secara professional dalam rangka mewujudkan produktifitas sekolah yang lebih baik.

3. Motivasi guru berpengaruh positif terhadap produktifitas sekolah dasar Islam Terpadu di Kabupaten Magelang, mengindikasikan bahwa motivasi guru merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktifitas sekolah. Jika motivasi guru tinggi , maka keberhasilan atau produktifitas sekolah tinggi. Karena itu diharapkan guru senantiasa memiliki motivasi yang tinggi, agar tingkat produktifitas sekolah lebih berkualitas dan dapat terwujud secara optimal.
4. Dari ketiga variabel tersebut, kompetensi guru memiliki pengaruh yang dominan terhadap produktifitas sekolah. Karena itu sangat diharapkan, agar seorang guru harus memilki kompetensi yang prima. Dalaam rangka optimalisasi kinerjanya, guru harus senantiasa memilki kemauan dan motivasi yang kuat untuk senantiasa melakukan kegiatan pengembangan diri melalui Pengembangan Koefisien Berkelannjutan (PKB). Kepala sekolah diharapkan dapat menciptakan maupun merangsang terciptanya budaya sekolah yang lebih kondusif dan efektif bagi perkembangan pendidikan.

C. SARAN-SARAN

Berdasar pembahasan, kesimpulan dan implikasi yang telah diuraikan diatas, maka penulis menyajikan saran saran sebagai berikut :

1. Untuk Pemerintah / Dinas Pendidikan / Yayasan

a. Melakukan pembenahan sistem perencanaan dalam rekrutmen guru secara lebih baik untuk menjamin dihasikannya guru kualitas yang baik pula.
b. Memfasilitasi dan memberikan dukungan tehadap kegiatan kolektif guru guna pengembangan kompetensi guru.
c. Melakukan analisis dan pemetaan kompetensi guru serta melakukan upaya tindak lanjutnya.

2. Untuk Pengawas Satuan Pendidikan maupun Kepala Sekolah
   a. Selalu berupaya melakukan pemantauan perkembangan kompetensi para guru terkait dengan kinerjanya.
   b. Melaksanakan pembimbingan dalam rangka pengembangan kompetensi guru.
   c. Berupaya untuk memfasilitasi, memotivasi, menyediakan akses bagi para guru untuk senantiasa melakukan pengembangan koefisiennya secara berkelanjutan sesuai ketentuan yang berlaku.
3. Untuk Guru

   Guru hendaknya tidak mudah merasa puas dengan kinerjanya yang telah dimiliki, sehingga senantiasa mengaktualisasikan diri serta termotivasi untuk terus- menerus dan berkelanjutan memberdayakan dan mengembangkan potensi dan kompetensi dirinya sehingga menjadi guru yang profesional.

4. Komite Sekolah

   Mampu melaksanakan perannya sebagai pendukung *(supporting agency*) dan pengontrol (*controlling agency*) guna menjamin transparansi dan akuntabilitas penyelenggaraan dan kualitas keluaran pendidikan di satuan pendidikan, khususnya terkait dengan dengan produktifitas sekolah maupun tenaga kependidikan lainya.

5. Penelitian yang akan datang

   a. Data penelitian ini diungkap menggunakan angket. Pada awalnya peneliti sangat berharap, diperoleh data objektif dan realistis. Namun terjadi kondisi bias dari realita. Karena itu untuk penelitian berikutnya hendaknya innstrumen penelitian dibuat sedetail mungkin dan lebih komunikatif agar dapat diperoleh data yang objektif dan valid.

   b. Guna penelitian selanjutnya disarankan kepada para calon peneliti untuk lebih membekali diri seoptimal mungkin, agar dapat diperleh hasil penelitian yang lebih sempurna

   c. Peneliti selanjutnya agar lebih memperluas kajian yaang berkaitan dengan Produktifitas sekolah, baik segi aspek kajian, jumlah responden, maupun wilayah penelitian. Karena diduga masih banyak faktor lain yang dapat memberi pengaruh terhadap produktifitas sekolah yang belum teungkap dalam penelitian ini. Sehingga penelitian selanjutnya dpat menambah khasanah pengetahuan tentang produktifitas sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

Abdul Azis Wahab. 2008. *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan : Telaah terhadap Organisasi dan Pengelolaan Organisasi Pendidikan.*Cetakan Kesatu. Bandung : Alfabeta

Endin Nasrudin,2010.*Psikologi Manajemen*. Bandung:Pustaka Setia

Hendyat Soetopo. 2010.*Perilaku Organisasi teori dan Praktik di Bidang Pendidikan.*Cetakan Pertama. Bandung : Remaja Rosda Karya.

Hikmat,2009.*Manajemen Pendidikan*.Bandung : Pustaka Setia
Jakarta : Asodikta

Mangkunegara,2004.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Bandung : Remaja Rosda Karya

Muhaimin,Suti'ah,dan Sugeng Listyo Prabowo, 2010. *Manajemen Pendidikan. Aplikasinya dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah /Madrasah.* Jakarta:Kencana Prenada Media Grup.

Nanang Fatah.2000.*Landasan Manajemen Pendidikan*.Bandung : Remaja Rosda Karya.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional nomer 16 tahun 2007 tentang *Standar Kualifikasi Guru dan Kompetensi Guru*

Peraturan Pemerintah Nomer 19 tahun 2005 tentang *Standar Nasional Pendidikan.*

Pereaturan Menteri Pendidikan Nasional nomer 13 tahun 2007 tentang *Standar Kepala Sekolah/Madrasah.*

Riduwan. 2010. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung : Alfabeta
(Studi Kasus Dosen UIN Sultan Syarif Kasim Riau)

----------.2012. *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Bandung : Alfabeta

Sopiah.2008.*Perilaku Organisional*.Yogyakarta : Andi Offset

Sugiyono, 2011.*Metodologi Penelitian Kombinasi* (Mixed Metdhods) . Bandung : Alfabeta.

Syaiful Sagala,2009.*Administrasi Pendidikan Kontemporer*.Bandung:Alfabeta

Undang-Undang Nomer 14 tahun 2005 tentang *Guru dan Dosen*.

Undang-Undang Nomer 20 tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional.*

Uyoh Sadulloh.2011.Pedagogik (Ilmu Mendidik).Bandung:Alfabeta

Zamrahil Yahya, Tesis : *Analisis Kompetensi Terhadap Penilaian Kinerja Dosen*