

**PENGARUH PELATIHAN, BUDAYA KERJA DAN
KOMPETENSI TERHADAP KINERJA GURU MADRASAH
DI WILAYAH LOKA DIKLAT KEAGAMAAN
PEKANBARU**

TESIS

**Disusun Untuk Memenuhi Persyaratan
Mencapai Gelar Magister Manajemen**

Oleh:

**SURYANDI
NIM. 2361101055**



**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS LANCANG KUNING
PEKANBARU
2025**

LEMBAR PERSETUJUAN

TESIS

**PENGARUH PELATIHAN, BUDAYA KERJA DAN KOMPETENSI
TERHADAP KINERJA GURU MADRASAH DI WILAYAH
LOKA DIKLAT KEAGAMAAN PEKANBARU**

Disusun Oleh:

SURYANDI
NIM. 2361101055

Pekanbaru, Juli 2025

**Menyetujui,
Komisi Pembimbing**

Pembimbing I


Prof. Dr. Adolf Bastian, S.Pd., M.Pd.
NIDN. 0008116402

Pembimbing II


Dr. Aznuriyandi, S.E., M.Si.
NIDN. 1021088602

**Ketua Program Studi
Magister Manajemen,**


Dr. Richa Afriana Munthe, S.E., M.M
NIDN. 1012049204

LEMBAR PERSETUJUAN

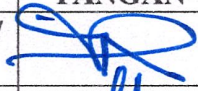
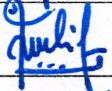
TESIS

**PENGARUH PELATIHAN, BUDAYA KERJA DAN KOMPETENSI
TERHADAP KINERJA GURU MADRASAH DI WILAYAH
LOKA DIKLAT KEAGAMAAN PEKANBARU**

Disusun Oleh:

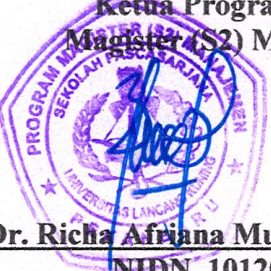
Nama : Suryandi
NIM : 2361101055
Program studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada hari Selasa, tanggal 01 Juli 2025
Dinyatakan Lulus dengan nilai A

NO	NAMA PENGUJI	JABATAN	TANDA TANGAN
1	Prof. Dr. Adolf Bastian, S.Pd., M.Pd.	Ketua Sidang/ Penguji I	
2	Dr. Aznuriyandi, S.E., M.Si.	Penguji II	
3	Dr. Nurliana Nasution, S.T., M.Kom.	Penguji III	
4	Dr. Fahmi Oemar, S.E., M.M., Ak. CA	Penguji IV	

Mengetahui,


**Dekan Sekolah Pascasarjana
Universitas Lancang Kuning**
Prof. Dr. Adolf Bastian, S.Pd., M.Pd.
NIDN. 0008116402


**Ketua Program Studi
Magister (S2) Manajemen**
Dr. Richa Afriana Munthe, S.E., M.M
NIDN. 1012049204

PERNYATAAN ORISINAL TESIS

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, didalam Naskah tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari dalam naskah ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia tesis (Magister) dibatallkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No.20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan Pasal 70).

Pekanbaru, Juli 2025

Penulis,



SURYANDI

NIM. 2361101055

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Suryandi, S.IP
Tempat dan Tanggal Lahir : Pekanbaru/28 Juli 1981
Nama Ayah : Hamdan Bachtiar
Nama Ibu : Reno Rohani
Alamat : Jalan Kesadaran Gang Hamdani, No.6
RT 003/RW 101, Kelurahan Tangkerang Labuai
Kecamatan Bukit Raya, Pekanbaru
No HP : 085265724622
Pekerjaan : Pegawai Negeri Sipil

Riwayat Pendidikan:

- SD 009, Kota Pekanbaru, Lulus Tahun 1995
- SMPN 13, Kota Pekanbaru, Lulus Tahun 1998
- SMAN 5, Kota Pekanbaru, Lulus Tahun 2001
- S1 Ilmu Hubungan Internasional, Universitas Riau, Lulus Tahun 2007

Pekanbaru, Juli 2025

Penulis,

SURYANDI
NIM. 2361101055

ABSTRAK

SURYANDI. 2025. Pengaruh Pelatihan, Budaya Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Guru Madrasah di Wilayah Loka Diklat Keagamaan Pekanbaru.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, budaya kerja, dan motivasi terhadap kinerja guru madrasah di Wilayah Loka Diklat Keagamaan Pekanbaru. Teknik penentuan sampel menggunakan sample size calculator dengan sampel berjumlah 122 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru madrasah di wilayah Loka Diklat Keagamaan Pekanbaru. Hal ini berdasarkan uji t variabel pelatihan terhadap kinerja guru yaitu $3,217 > 1,979$ dan nilai sig. $0,002 < 0,05$, dengan nilai koefisien beta yang diperoleh yakni 0,298, maka pengaruh yang diberikan Pelatihan terhadap Kinerja Guru adalah sebesar 29,8%. 2) Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru madrasah di wilayah Loka Diklat Keagamaan Pekanbaru. Hal ini berdasarkan uji t variabel budaya kerja terhadap kinerja guru yaitu $3,207 > \text{nilai } t_{\text{tabel}} \text{ yaitu } 1,979$, dan sig. $0,002 < 0,056,493 > \text{nilai } t_{\text{tabel}} \text{ yaitu } 2,059$, dan sig. $0,000 < 0,05$, dengan nilai koefisien beta yang diperoleh yakni 0,432, maka pengaruh yang diberikan Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru adalah sebesar 43,2%. 3) Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru madrasah di wilayah Loka Diklat Keagamaan Pekanbaru. Hal ini berdasarkan uji t kompetensi terhadap kinerja guru yaitu $2,480 > \text{nilai } t_{\text{tabel}} \text{ yaitu } 1,979$, dan sig. $0,015 < \text{dari } 0,05$, dengan nilai koefisien beta yang diperoleh yakni 0,173, maka pengaruh yang diberikan Kompetensi terhadap Kinerja Guru adalah sebesar 17,3%. 4) Pelatihan, budaya kerja, dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru madrasah di wilayah Loka Diklat Keagamaan Pekanbaru. Hal ini berdasarkan uji F yaitu $16,405 > F_{\text{tabel}} \text{ yaitu } 2,681$ dan nilai sig. $0,000 < 0,05$, dengan nilai Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,579, yakni mampu memberi kontribusi pengaruh sekitar 57,9%%, sedangkan sisanya 42,1% dipengaruhi variabel lain di luar penelitian ini.

Kata Kunci: Pelatihan, Budaya Kerja, Kompetensi, Kinerja Guru.

ABSTRACT

SURYANDI. 2025. The Influence of Training, Work Culture, and Motivation on the Performance of Madrasah Teachers in the Pekanbaru Religious Training Center Area.

This study aims to determine the influence of training, work culture, and motivation on the performance of madrasah teachers in the Pekanbaru Religious Training Center Area. The sampling technique used a sample size calculator with a sample of 122 people. Data collection used a questionnaire. Data analysis used multiple linear regression analysis with SPSS. The results of the study showed that 1) Training had a significant effect on the performance of madrasah teachers in the Pekanbaru Religious Training Center area. This is based on the t-test of the training variable on teacher performance which is $3.217 > 1.979$ and a sig. value of $0.002 < 0.05$, with the beta coefficient value obtained of 0.298, then the influence of Training on Teacher Performance is 29.8%. 2) Work Culture has a significant effect on the performance of madrasah teachers in the Pekanbaru Religious Education and Training Center area. This is based on the t-test of the work culture variable on teacher performance, which is $3.207 > t\text{-table value of } 1.979$, and sig. $0.002 < 0.05$, with the beta coefficient value obtained of 0.432, then the influence of Work Culture on Teacher Performance is 43.2%. 3) Competence has a significant effect on the performance of madrasah teachers in the Pekanbaru Religious Education and Training Center area. This is based on the t-test of competence on teacher performance, which is $2.480 > t\text{-table value of } 1.979$, and sig. $0.015 < 0.05$, with a beta coefficient value of 0.173, then the influence of Competence on Teacher Performance is 17.3%. 4) Training, work culture, and competence have a significant effect on the performance of madrasah teachers in the Pekanbaru Religious Training Center area. This is based on the F test, which is $16.405 > F\text{ table, which is } 2.681$ and a sig. value of $0.000 < 0.05$, with a Determination Coefficient (R^2) value of 0.579, which is able to contribute an influence of around 57.9%, while the remaining 42.1% is influenced by other variables outside this study.

Keywords: Training, Work Culture, Competence, Teacher Performance.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim,

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Segala Puja dan syukur kelimpahan rahmat Allah SWT berkat karunia serta rahmat dan hidayat Nya berupa kesehatan dan kemampuan, tidak lupa salawat beriring salam kepada Nabi Besar Muhammad SAW, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan Tesis ini tepat pada waktunya, sebagai persyaratan untuk ujian Tesis Pasca Sarjana. Judul penelitian adalah **“Pengaruh Pelatihan, Budaya Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Madrasah di Wilayah Loka Diklat Keagamaan Pekanbaru.**

Pada kesempatan yang baik perkenankan peneliti menyampaikan rasa hormat dan terimakasih kepada:

1. Rektor Universitas Lancang Kuning Pekanbaru, Bapak Prof. Dr. Junaidi, S.S., M.Hum.
2. Dekan Pasca Sarjana Universitas Lancang Kuning Bapak Prof. Dr. Adolf Bastian, S.Pd., M.Pd. yang sekaligus sebagai Pembimbing I.
3. Ketua Prodi Pasca Sarjana Universitas Lancang Kuning, Ibu Dr. Richa Afriana Munthe, S.E., M.M.
4. Bapak Dr. Aznuriynadi, S.E., M.Si, selaku Pembimbing II.
5. Para Dosen dan Seluruh Staf Universitas Lancang Kuning.
6. Keluarga Besar Hamdan Bachtiar dan Usman Bamas, Istri tercinta Farah Dina dan dua buah hati Kakak Thalita Kalila Andina dan Adek Farzan Hamid As Shadiqi yang telah memberikan doa dan dukungan dukungan.
7. Para Penguji, yang dengan penuh dedikasi telah memberikan masukan dan saran yang berharga untuk penyempurnaan tesis ini.
8. Rekan-rekan Magister Manajemen Universitas Lancang Kuning, yang dengan kerjasama dan dukungan mereka, memberikan kontribusi positif selama perjalanan studi ini.
9. Kepala Loka Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Pekanbaru Drs.H. Khrisfison, S.IPI., M.Pd.
10. Bapak/Ibu Guru Madrasah di wilayah Loka Diklat Keagamaan Pekanbaru yang turut berpartisipasi dalam pengumpulan data penelitian ini.

11. Seluruh pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan serta doa dalam meniti Program Studi Magister Manajemen di Sekolah Pascasarjana Universitas Lancang Kuning.

Dengan segala kerendahan hati peneliti menyadari masih banyak terdapat kekurangan dalam penyusunan Tesis ini, untuk itu masukan akan sangat membantu serta berguna demi kemajuan dan penambahan ilmu bagi peneliti di masa mendatang. Semoga Tesis memberikan kontribusi yang signifikan dalam pengembangan pengetahuan dan pemahaman di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

Pekanbaru, Juli 2025

Suryandi

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
LEMBAR PERSETUJUAN	
PERNYATAAN ORISINAL TESIS	i
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	ii
ABTSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
 BAB I PENDAHULUAN	 1
A....Latar Belakang Penelitian	1
B.... Perumusan Masalah	8
C.... Tujuan Penelitian.....	9
D....Manfaat Penelitian	10
 BAB II TELAAH PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS.....	 11
A.... Telaah Pustaka	11
1....Kinerja Guru	11
2....Pelatihan	16
3....Budaya Kerja	20
4....Kompetensi	24
5....Hasil Penelitian Relevan	28
6....Kerangka Pemikiran	31
B.... Hipotesis Penelitian	31
 BAB III METODE PENELITIAN	 33
A....Rancangan Penelitian	33
B.... Lokasi dan Waktu Pengumpulan Data.....	33
C.... Populasi dan Sampel	34
D....Teknik Pengumpulan Data	35
E.... Variabel Penelitian	36
F.... Teknik Pengelolaan Data dan Transformasi Data	40
G....Analisis Data	42
H....Uji Hipotesis	44
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	 45
A....Hasil Penelitian	45
1....Identitas Responden	45
2....Analisis Deskriptif	47
a. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Guru Madrasah...	47
b. Analisis Deskriptif Variabel Pelatihan	48
c. Analisis Deskriptif Variabel Budaya Kerja	49
d. Analisis Deskriptif Variabel Kompetensi	50

3.....Uji Reliabilitas dan Validitas	51
4.....Hasil Analisis Data	53
a. Uji Prasyarat	53
1) Uji Normalitas	53
2) Uji Linearitas	54
3) Uji Multikolinearitas	55
4) Uji Heteroskedastisitas	56
b. Analisis Regresi Linear Berganda	57
1) Persamaan Regresi	58
2) Koefisien Korelasi Berganda	59
3) Koefisien Determinasi	60
5.....Uji Hipotesis	60
a. Uji Simultan (Uji F)	60
b. Uji Parsial (Uji t)	60
B....Pembahasan.....	62
1.....Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Guru Madrasah di Wilayah Loka Diklat Keagamaan Pekanbaru.....	62
2.....Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah di Wilayah Loka Diklat Keagamaan Pekanbaru.....	65
3.....Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru Madrasah di Wilayah Loka Diklat Keagamaan Pekanbaru	68
4.....Pengaruh Pelatihan, Budaya Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru Madrasah di Wilayah Loka Diklat Keagamaan Pekanbaru	70
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	73
A....Kesimpulan	73
B....Saran	74
C....Implikasi Manajerial	75
 DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel:

1.1	Analisis Kebutuhan Pelatihan	3
2.1	Hasil Penelitian Relevan	30
3.1	Operasional Variabel	42
3.2	Skala Likert	44
4.1	Frekuensi Umur Responden	48
4.2	Frekuensi Pendidikan Responden	49
4.3	Frekuensi Masa Kerja Responden	49
4.4	Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Guru	50
4.5	Statistik Deskriptif Variabel Pelatihan.....	51
4.6	Statistik Deskriptif Variabel Budaya Kerja	52
4.7	Statistik Deskriptif Variabel Kompetensi	53
4.8	Hasil Uji Validitas.....	54
4.9	Hasil Uji Reliabilitas.....	56
4.10	Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov	57
4.11	Hasil Uji Linearitas	58
4.12	Hasil Uji Multikolinearitas	59
4.13	Hasil Uji Heteroskedastisitas	59
4.14	Persamaan Regresi Linear Berganda.....	60
4.15	Koefisien Korelasi (R)	61
4.16	Standar Kategori Guilford	62
4.17	Koefisien Determinasi (R^2)	62
4.18	Hasil Uji Simultan (Uji F)	63
4.19	Hasil Uji Parsial (Uji t)	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar	
2.1 Kerangka Pemikiran	32

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Semakin berkembangnya pendidikan di Indonesia seiring dengan tuntutan zaman dan perkembangan global, maka semakin besar pula harapan untuk mencapai kemajuan bangsa. Madrasah adalah lembaga pendidikan formal yang berfokus pada pengajaran ilmu keislaman dan ilmu umum. Secara historis, madrasah berkembang dari sistem pendidikan Islam tradisional yang mengajarkan Al-Qur'an, Hadis, Fiqih, dan ilmu-ilmu keislaman lainnya. Di Indonesia, madrasah beroperasi di bawah naungan Kementerian Agama (Kemenag) dan terbagi menjadi beberapa jenjang, yaitu Madrasah Ibtidaiyah (MI, setara SD), Madrasah Tsanawiyah (MTs, setara SMP), dan Madrasah Aliyah (MA, setara SMA).

Menurut Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, madrasah termasuk dalam sistem pendidikan nasional yang memberikan pendidikan berbasis Islam dengan tetap mengajarkan mata pelajaran umum sebagaimana sekolah umum lainnya. Dengan demikian, madrasah sebagai lembaga pendidikan juga berperan sebagai wadah untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Dalam hal ini, guru di madrasah menjadi ujung tombak dalam mentransfer pengetahuan bagi siswa untuk memperoleh perubahan dalam aspek afektif, kognitif, dan psikomotor yang berorientasi pada pembentukan insan cendikia dan berkarakter baik.

Guru merupakan elemen penting dalam sistem pendidikan yang berperan sebagai fasilitator pembelajaran dan motor penggerak keberhasilan pendidikan. Keberhasilan proses pembelajaran tidak hanya bergantung pada kurikulum, sarana, atau peserta didik, tetapi juga pada kinerja guru. Guru yang berkinerja baik dapat meningkatkan mutu pendidikan dan menghasilkan generasi yang berkualitas.

Kinerja guru madrasah merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kualitas pendidikan di lingkungan madrasah. Guru yang memiliki kinerja tinggi mampu menciptakan pembelajaran yang efektif, membangun interaksi

positif dengan siswa, serta mengembangkan metode pengajaran yang inovatif dan sesuai dengan kebutuhan peserta didik.

Guru memiliki peran strategis dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Di madrasah, guru tidak hanya bertanggung jawab dalam aspek akademik tetapi juga dalam membentuk karakter religius siswa. Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru madrasah menjadi isu penting dalam dunia pendidikan Islam. Untuk meningkatkan kinerja guru, beberapa langkah yang dapat dilakukan meliputi: 1) Meningkatkan frekuensi pelatihan dan diklat, 2) Membangun budaya kerja yang positif, dan 3) Meningkatkan Motivasi dan Kesejahteraan Guru, (Hidayat, 2023).

Pelatihan bagi guru madrasah saat ini dipandang sebagai isu strategis untuk meningkatkan mutu dan kualitas pendidikan madrasah agar tidak tertinggal dengan satuan pendidikan umum lainnya. Untuk memfasilitasi kebutuhan pelatihan tersebut, Kementerian Agama Republik Indonesia membentuk satuan Loka Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Keagamaan. Lembaga ini resmi beroperasi pada tahun 2022.

Loka Diklat Keagamaan Pekanbaru memainkan peran strategis dalam meningkatkan kompetensi dan profesionalisme ASN serta tenaga pendidik di wilayah Riau dan Kepulauan Riau. Melalui berbagai program pelatihan dan kerja sama, lembaga ini berkomitmen untuk terus berkontribusi dalam pengembangan sumber daya manusia di bidang keagamaan. Loka Diklat Keagamaan Pekanbaru berfokus pada peningkatan kompetensi sumber daya manusia di bidang keagamaan, khususnya bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) dan tenaga pendidik di wilayah Riau dan Kepulauan Riau. Loka Diklat Keagamaan Pekanbaru bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan profesionalisme ASN Kementerian Agama melalui berbagai program pelatihan. Lembaga ini melayani berbagai diklat bagi pejabat fungsional dan administrasi, termasuk pengawas, kepegawaian, keuangan, dan perpustakaan.

Meskipun berbagai program telah diterapkan di Loka Diklat Keagamaan, terdapat beberapa tantangan dalam peningkatan kinerja guru, seperti: 1) Keterbatasan fasilitas dan sumber daya, 2) Kurangnya motivasi guru, 3) Perubahan kurikulum.

Pelatihan guru berkaitan dengan kompetensi untuk meningkatkan kualitas Pendidikan. Guru berperan penting menghasilkan generasi muda

jenius dan berkompeten. Maka peningkatan kompetensi guru lewat pelatihan dan pengembangan profesi menjadi hal yang sangat urgen. Melalui kompetensi yang profesional, guru dapat memberikan pengajaran yang berkualitas, yang bermuara pada peningkatan capaian lulusan yang bermutu dan berkualitas.

Berdasarkan data analisis kebutuhan pelatihan yang diluncurkan Loka Diklat Keagamaan Pekanbaru pada tahun 2022 terhadap 2056 responden yang tersebar di wilayah kerja Riau dan Kepulauan Riau menghasilkan analisis kebutuhan pelatihan bagi para penyelenggara yang melaksanakan Tugas dan Fungsi Kementerian Agama seperti tergambar pada tabel di bawah ini:

No	Nama Pelatihan	Jumlah Responden
1	Pelatihan Karya Tulis Ilmiah	885
2	Pelatihan Teknis Manajemen Madrasah	315
3	Pelatihan Teknis manajemen KUA	272
4	Penilaian Kinerja PNS	138
5	Pelatihan Teknis manajemen perpustakaan	106
6	Pelatihan Teknis administrasi madrasah	87
7	Pelatihan Teknis internalisasi nasionalisme berbasis Agama	74
8	Pelatihan Teknis penyusunan program dan rencana kerja	66
9	Pelatihan Teknis Pengelolaan Keuangan bagi Bendahara Penerimaan	62
10	Pelatihan Teknis kehumasan	51
	Jumlah	2056

Tabel 1.1. Analisis Kebutuhan Pelatihan

Sumber: Data AKP Tahun 2022 Loka Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Pekanbaru

Dari data analisis kebutuhan pelatihan tersebut, pelatihan karya tulis ilmiah relatif banyak diminati oleh guru, namun demikian pelatihan kompetensi lainnya bagi guru madrasah di wilayah kerja Loka Diklat Keagamaan Pekanbaru masih sangat diperlukan.

Selain daripada itu, budaya kerja yang positif dan kondusif mendukung landasan kuat bagi guru madrasah untuk terus berkembang, menyesuaikan diri dengan perubahan, serta memberikan pengajaran yang berkualitas kepada siswa mereka. Dengan demikian, pemahaman mendalam mengenai

pentingnya investasi dalam pelatihan dan pembangunan budaya kerja yang positif dalam konteks madrasah menjadi krusial untuk memperjuangkan peningkatan mutu pendidikan di Indonesia.

Budaya kerja Kementerian Agama dan kinerja guru saling terkait dalam meningkatkan kualitas Pendidikan. Keterkaitan antara budaya kerja di Kementerian Agama dan kinerja guru memiliki dampak yang signifikan menaikkan mutu pendidikan, khususnya di madrasah.

Kementerian Agama Republik Indonesia memiliki Lima Budaya Kerja yang menjadi pedoman dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Budaya kerja ini bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme, integritas, dan pelayanan kepada masyarakat. Lima Budaya Kerja Kementerian Agama, meliputi integritas, profesionalitas, inovasi, tangging jawab, dan keteladanan.

Integritas, berarti keselarasan antara pikiran, perkataan, dan perbuatan yang sesuai dengan nilai-nilai moral dan etika. Dalam hal ini, Pegawai Kementerian Agama diharapkan memiliki kejujuran, transparansi, dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Profesionalitas, mengacu pada kompetensi, kecakapan, dan komitmen dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar dan etika kerja. Terkait hal ini, pegawai diharapkan terus meningkatkan keterampilan dan pengetahuan agar dapat memberikan pelayanan terbaik. Inovasi, berarti kemampuan untuk menciptakan dan mengembangkan ide-ide baru guna meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. Untuk hal ini, Kementerian Agama mendorong penggunaan teknologi dan metode baru dalam pelayanan keagamaan dan pendidikan. Tanggung Jawab mencerminkan kesadaran dan kepedulian dalam menjalankan tugas serta memahami konsekuensi dari setiap keputusan yang diambil. Oleh karena itu, pegawai Kementerian Agama harus memastikan setiap tugas dilakukan dengan penuh kesungguhan dan dedikasi. Keteladanan, berarti menjadi contoh dalam perilaku, sikap, dan tindakan yang mencerminkan nilai-nilai luhur. Setiap pegawai diharapkan dapat menjadi figur yang dapat ditiru oleh masyarakat dalam hal kedisiplinan, etika, dan pelayanan.

Lima budaya kerja tersebut menjadi landasan utama dalam membangun lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kualitas pelayanan di Kementerian Agama, termasuk di lingkungan madrasah. Namun, implementasi lima budaya kerja ini di madrasah masih beragam. Beberapa madrasah sudah menunjukkan kemajuan signifikan dalam mengadopsi

budaya kerja ini, terutama di madrasah yang lebih besar dan memiliki akses lebih baik ke pelatihan dan sumber daya. Di sisi lain, banyak madrasah, terutama yang terletak di daerah terpencil, masih menghadapi tantangan dalam hal profesionalisme guru, akurasi administrasi, dan penerapan teknologi. Secara keseluruhan, meski ada kemajuan, implementasi lima budaya kerja di madrasah masih memerlukan perhatian dan dukungan lebih lanjut dari Kementerian Agama, terutama dalam hal penyediaan pelatihan dan fasilitas yang memadai untuk meningkatkan kualitas pengelolaan madrasah di seluruh Indonesia.

Dengan demikian, keterkaitan antara budaya kerja di Kementerian Agama dan kinerja guru saling mempengaruhi. Dengan menghadirkan suasana kerja yang kondusif dan memberdayakan guru untuk berkembang, serta melalui peningkatan kompetensi dan kinerja guru, dapat menghasilkan peran yang positif dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan, khususnya di lingkungan madrasah.

Guru agama memiliki peran strategis dalam membentuk karakter, moral, dan spiritual peserta didik. Sebagai pendidik, mereka tidak hanya bertugas menyampaikan ilmu agama, tetapi juga menjadi teladan dalam kehidupan sehari-hari. Oleh karena itu, guru madrasah harus memiliki kompetensi yang memadai.

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, dijelaskan bahwa kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki oleh setiap individu dalam menjalankan tugas dan pekerjaan. Kompetensi berfokus pada penguasaan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diterapkan dalam dunia kerja atau pendidikan.

Kompetensi guru agama harus mencakup kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Menurut pendapat (Mulyasa, 2023:175), guru agama yang kompeten akan mampu mengembangkan metode pembelajaran yang inovatif, memberikan bimbingan moral yang kuat, serta membangun lingkungan belajar yang kondusif. Selain itu, kompetensi guru agama juga berkontribusi terhadap peningkatan mutu pendidikan berbasis keagamaan yang sesuai dengan tuntutan zaman.

Dari hasil ujian evaluasi kepada peserta pelatihan Implementasi Kurikulum Merdeka tahun 2024 diperoleh hasil penguasaan rerata pengetahuan peserta 94,33 atau sangat kompeten. Nilai ini diperoleh dari hasil ujian di akhir kegiatan pelatihan di dua tempat yakni Kabupaten Indragiri Hilir dan Kota Batam. Dari dua evaluasi terdapat hasil yang beragam dan justru yang teringgi di Indragiri Hilir.

Meskipun telah ada pelatihan yang dilakukan oleh Loka Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Pekanbaru, tingkat kompetensi guru madrasah di berbagai wilayah masih beragam. Di beberapa madrasah, implementasi pelatihan dan budaya kerja belum sepenuhnya optimal, sehingga berdampak pada kinerja guru yang bervariasi.

Peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan merupakan strategi yang sangat penting dalam menghadapi dinamika pendidikan modern. Pelatihan memberikan kesempatan kepada guru untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap baru yang diperlukan untuk meningkatkan kemampuan mengajar dan berinteraksi dengan siswa. Dengan pelatihan yang terarah, guru dapat memperbarui teknologi pendidikan, pemahaman terhadap perkembangan kurikulum, dan strategi evaluasi pembelajaran. Selain itu, pelatihan juga dapat meningkatkan keterampilan interpersonal guru (kompetensi), dan kemampuan manajerial.

Meskipun peran guru madrasah sangat penting, masih terdapat berbagai tantangan dalam meningkatkan kinerja mereka. Beberapa permasalahan yang sering dihadapi antara lain: 1) Kurangnya pelatihan dan pengembangan profesional. Banyak guru yang belum mendapatkan pelatihan yang relevan dan berkelanjutan sesuai dengan perkembangan kurikulum dan teknologi pendidikan (Arifin, 2023:99). 2) Budaya kerja yang belum optimal. Sebagian guru masih kurang memiliki kedisiplinan dan etos kerja yang tinggi dalam menjalankan tugasnya (Suyanto, 2023:130). 3) Kompetensi yang belum merata: Tidak semua guru memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pembelajaran modern dan kebutuhan peserta didik.

Melalui pelatihan yang kontinu dan relevan, guru dapat memperluas wawasan mereka, hal ini tidak hanya meningkatkan kompetensi teknis guru,

tetapi juga meningkatkan kemampuan personal dan profesional mereka secara menyeluruh. Dengan demikian, pelatihan yang tepat dan berkelanjutan dapat membantu guru untuk terus berkembang, meningkatkan kualitas pengajaran, dan memberikan dampak positif pada hasil belajar siswa. Investasi dalam peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan merupakan langkah penting dalam memperbaiki mutu pendidikan dan menciptakan lingkungan belajar yang inspiratif dan berkualitas.

Merujuk pada penelitian terdahulu, beberapa diantaranya telah membahas dampak pelatihan terhadap kinerja guru. Misalnya, penelitian oleh (Rahmawati, 2023) menunjukkan bahwa "pelatihan yang berbasis teknologi dapat meningkatkan efektivitas pengajaran. Namun, penelitian ini belum mengeksplorasi bagaimana keterkaitan antara relevansi materi pelatihan dan penerapan dalam pengajaran sehari-hari." Namun, masih sedikit penelitian yang mengkaji bagaimana efektivitas pelatihan berbasis kebutuhan spesifik madrasah, terutama dalam kaitannya dengan penguatan kompetensi keagamaan guru madrasah.

Demikian pula budaya kerja dalam memberi dampak bagi peningkatan kinerja guru juga sudah pernah dilakukan penelitian, seperti hasil penelitian (Suryadi, 2023) mengungkap bahwa "budaya kerja yang baik dapat meningkatkan loyalitas dan motivasi guru dalam menjalankan tugasnya. Namun, penelitian ini masih berfokus pada lembaga pendidikan umum, sementara madrasah memiliki karakteristik budaya kerja yang berbeda karena nilai-nilai religius yang kuat." Tetapi, masih jarang penelitian yang menyoroti bagaimana internalisasi budaya kerja berbasis nilai Islam dalam meningkatkan kinerja guru madrasah.

Penelitian oleh (Arifin, 2023) menemukan bahwa "peningkatan kompetensi profesional guru berdampak positif terhadap efektivitas pembelajaran. Namun, penelitian ini lebih banyak membahas kompetensi pedagogik dan profesional, tanpa memperhatikan interaksi antara kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan keagamaan dalam konteks madrasah." Sebaliknya, masih terbatas penelitian yang menyoroti strategi penguatan

kompetensi keagamaan guru madrasah dalam menghadapi tantangan era digital.

Studi oleh (Hidayat, 2023) meneliti pengaruh faktor eksternal seperti kebijakan pendidikan terhadap kinerja guru. Namun, penelitian ini kurang membahas bagaimana faktor internal seperti budaya kerja, pelatihan, dan kompetensi secara simultan mempengaruhi kinerja guru madrasah. Dalam artian, masih sedikit penelitian yang mengembangkan model integratif yang menghubungkan pelatihan, budaya kerja, dan kompetensi dengan kinerja guru madrasah.

Berdasarkan beberapa research gap untuk penelitian ini dapat diasumsikan bahwa:

1. Minimnya penelitian yang mengeksplorasi efektivitas pelatihan berbasis kebutuhan spesifik guru madrasah, terutama dalam aspek religiusitas dan teknologi pembelajaran.
2. Kurangnya kajian yang mengkaitkan budaya kerja berbasis nilai Islam dengan kinerja guru madrasah.
3. Terbatasnya studi yang mengintegrasikan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian dalam konteks madrasah.
4. Masih sedikit penelitian yang menguji hubungan simultan antara pelatihan, budaya kerja, dan kompetensi terhadap kinerja guru madrasah secara menyeluruh.

Pendidikan memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, dan guru merupakan elemen utama dalam proses pembelajaran. Kinerja guru madrasah menjadi faktor yang sangat menentukan dalam efektivitas pendidikan madrasah di Indonesia, termasuk di Loka Diklat Keagamaan Pekanbaru. Namun, beberapa faktor yang memengaruhi kinerja guru masih menjadi perhatian, seperti pelatihan, budaya kerja, dan kompetensi guru.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, menurut penulis perlu dilakukan penelitian secara mendalam untuk mendapatkan hasil dari pengaruh yang diberikan masing-masing variabel penelitian. Judul penelitian ini adalah **“Pengaruh Pelatihan, Budaya Kerja, dan Kompetensi terhadap**

Kinerja Guru Madrasah di Wilayah Loka Diklat Keagamaan Pekanbaru.”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, dapat diajukan beberapa rumusan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru madrasah?
2. Apakah budaya kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru madrasah?
3. Apakah kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru madrasah?
4. Apakah pelatihan, budaya kerja dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru madrasah?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini dilaksanakan adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru madrasah.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru madrasah.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru madrasah.
4. Mengeksplorasi interaksi antara pelatihan, budaya kerja, kompetensi, dengan kinerja guru

D. Manfaat dan Kontribusi Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada teori organisasi dan manajemen pendidikan dengan memperdalam pemahaman tentang bagaimana pelatihan, budaya kerja dan kompetensi mempengaruhi kinerja guru madrasah. Dapat membantu dalam memperkaya literatur dengan kerangka teoritis yang lebih kuat tentang hubungan antara pelatihan, budaya kerja, kompetensi, dan kinerja di Madrasah. Penelitian ini diharapkan memunculkan pengembangan model

konseptual baru yang menggambarkan hubungan antara pelatihan, budaya kerja, kompetensi, dan kinerja guru madrasah. Dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang relevansi nilai-nilai budaya kerja terhadap peningkatan kompetensi dan kinerja guru madrasah, serta memperkaya landasan teoritis dalam manajemen pendidikan agama

2. Manfaat Praktis

Berdasarkan temuan penelitian, memberikan rekomendasi konkret bagi Kementerian Agama dan institusi terkait untuk meningkatkan efektivitas pelatihan, memperkuat budaya kerja yang mendukung, dan secara keseluruhan meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan dapat dibuat kesimpulan bahwa:

1. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru madrasah di wilayah Loka Diklat Keagamaan Pekanbaru. Hal ini berdasarkan uji t variabel pelatihan (X1) terhadap kinerja guru (Y) yaitu $3,217 > 1,979$ dan nilai sig. $0,002 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan ilai koefisien beta yang diperoleh yakni 0,298, maka pengaruh yang diberikan Pelatihan terhadap Kinerja Guru adalah sebesar 29,8%.
2. Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru madrasah di wilayah Loka Diklat Keagamaan Pekanbaru. Hal ini berdasarkan uji t variabel budaya kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y) yaitu $3,207 > \text{nilai } t_{\text{tabel}}$ yaitu 1,979, dan sig. $0,002 < 0,056,493 > \text{nilai } t_{\text{tabel}}$ 2,059, dan sig. $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan nilai koefisien beta yang diperoleh yakni 0,432, maka pengaruh yang diberikan Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru adalah sebesar 43,2%.
3. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru madrasah di wilayah Loka Diklat Keagamaan Pekanbaru. Hal ini berdasarkan uji t kompetensi (X3) terhadap kinerja guru (Y) yaitu $2,480 > \text{nilai } t_{\text{tabel}}$ 1,979, dan sig. $0,015 < \text{dari } 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan nilai koefisien beta yang diperoleh yakni 0,173, maka pengaruh yang diberikan Kompetensi terhadap Kinerja Guru adalah sebesar 17,3%.
4. Pelatihan, budaya kerja, dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru madrasah di wilayah Loka Diklat Keagamaan Pekanbaru. Hal ini berdasarkan uji F yaitu $16,405 > F_{\text{tabel}}$ yaitu 2,681 dan nilai sig. $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan nilai Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,579, yakni mampu memberi kontribusi pengaruh sekitar 57,9%%, sedangkan sisanya 42,1% dipengaruhi variabel lain di luar penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh pelatihan, budaya kerja, dan kompetensi terhadap kinerja guru madrasah di wilayah Loka Diklat Keagamaan Pekanbaru, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan:

1. Peningkatan Program Pelatihan

Loka Diklat Keagamaan Pekanbaru perlu meningkatkan efektivitas program pelatihan dengan memastikan relevansi materi dengan kebutuhan guru madrasah. Pelatihan berbasis praktik dan studi kasus dapat diterapkan untuk meningkatkan pemahaman dan keterampilan guru secara lebih mendalam.

2. Penguatan Budaya Kerja

Budaya kerja yang positif harus terus dikembangkan dengan menanamkan nilai-nilai profesionalisme, kolaborasi, dan inovasi. Loka Diklat Keagamaan dapat mengadakan program penguatan budaya kerja melalui workshop atau kegiatan motivasi untuk meningkatkan keterlibatan guru dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

3. Peningkatan Kompetensi Guru

Upaya peningkatan kompetensi guru dapat dilakukan melalui pelatihan berkelanjutan, sertifikasi keahlian, serta pendampingan dari tenaga pendidik yang lebih berpengalaman. Selain itu, pembelajaran berbasis teknologi dapat menjadi solusi untuk meningkatkan keterampilan guru dalam mengajar di era digital.

4. Evaluasi Berkala

Perlu adanya evaluasi berkala terhadap pelaksanaan pelatihan, penerapan budaya kerja, dan peningkatan kompetensi guru. Evaluasi ini dapat dilakukan melalui survei kepuasan peserta pelatihan dan pengukuran dampaknya terhadap kinerja guru di madrasah.

5. Dukungan dari Pemangku Kepentingan

Dukungan dari Kementerian Agama, pemerintah daerah, serta masyarakat sangat diperlukan dalam meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah. Sinergi antar-stakeholder dapat membantu dalam menciptakan kebijakan yang mendukung pengembangan kompetensi guru secara optimal.

C. Implikasi Manajerial

Hasil penelitian ini memberikan beberapa implikasi penting yang dapat dijadikan acuan bagi berbagai pihak terkait dalam meningkatkan kinerja guru madrasah di wilayah Loka Diklat Keagamaan Pekanbaru:

1. Implikasi Teoretis

Hasil penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam memperkuat kerangka teori yang menjelaskan bahwa pelatihan, budaya kerja, dan kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru madrasah. Secara teoretis, temuan ini sejalan dengan Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang menekankan bahwa sumber daya manusia merupakan aset strategis yang harus dikembangkan melalui pelatihan yang efektif, penguatan budaya kerja, serta peningkatan kompetensi teknis maupun perilaku (Robbins & Judge, 2019). Dalam kerangka MSDM, aspek pelatihan dipandang sebagai instrumen utama dalam menutup kesenjangan keterampilan (skill gap) dan membangun kesiapan individu dalam menghadapi tantangan dunia pendidikan yang terus berubah. Penelitian Fitriani & Mulyani (2022) menunjukkan bahwa program pelatihan yang dirancang berbasis kebutuhan nyata guru mampu meningkatkan kemampuan pedagogik dan kinerja mengajar secara signifikan. Sementara itu, budaya kerja yang kondusif dan positif, sebagaimana ditekankan dalam Teori Organisasi oleh Edgar Schein (2010), berperan dalam membentuk perilaku individu dan tim yang mendukung produktivitas serta inovasi. Budaya kerja madrasah yang dibangun atas nilai-nilai Islam, seperti integritas, keikhlasan, dan tanggung jawab, terbukti memiliki korelasi positif dengan etos kerja guru, sebagaimana dibuktikan dalam studi Hasanah & Salim (2021) yang mengkaji madrasah swasta di Jawa Barat. Lebih lanjut, kompetensi guru, baik dalam aspek pengetahuan, keterampilan, maupun sikap, merupakan pilar utama dalam meningkatkan kinerja. Spencer & Spencer (1993) dalam *Competency at Work* menekankan bahwa kompetensi yang terintegrasi akan mendorong kinerja individu secara konsisten. Dalam konteks pendidikan, Suyanto & Burhanuddin (2023) menemukan bahwa

guru yang memiliki kompetensi profesional dan sosial yang tinggi mampu memberikan pembelajaran yang bermakna serta menjalin komunikasi efektif dengan siswa dan orang tua. Secara teoretis, temuan ini juga membuka ruang bagi penelitian lanjutan untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang turut mempengaruhi kinerja guru, seperti motivasi intrinsik, keseimbangan kerja dan kehidupan (*work-life balance*), serta peran kepemimpinan kepala madrasah dalam menciptakan iklim kerja yang mendukung. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memperkuat teori-teori yang telah ada, tetapi juga memperluas wawasan teoretis dalam konteks pendidikan Islam, khususnya pada madrasah sebagai institusi yang memadukan nilai-nilai agama dan profesionalisme kerja. Temuan ini diharapkan dapat menjadi dasar konseptual bagi studi-studi berikutnya yang ingin mengevaluasi atau mengembangkan model peningkatan kinerja guru yang lebih komprehensif dan kontekstual.

2. Implikasi Praktis

a. Bagi Loka Diklat Keagamaan Pekanbaru:

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa program pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja guru madrasah di wilayah kerja Loka Diklat Keagamaan Pekanbaru. Pelatihan yang tepat sasaran akan memperkuat pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional guru dalam menjalankan tugasnya secara optimal. Oleh karena itu, Loka Diklat Keagamaan perlu menyusun dan melaksanakan program pelatihan yang lebih efektif, berbasis kebutuhan, dan berorientasi pada pengembangan kompetensi profesional guru secara berkelanjutan. Pelatihan semacam ini sebaiknya tidak hanya berfokus pada penguatan aspek pedagogik dan teknis, tetapi juga memperhatikan aspek karakter dan nilai-nilai kerja yang dibutuhkan dalam ekosistem pendidikan Islam. Lebih lanjut, sebagai strategi penguatan nilai-nilai kerja dan pembentukan profesionalisme, disarankan agar Loka Diklat Keagamaan Pekanbaru mengadakan pelatihan khusus tentang

budaya kerja Islami. Budaya kerja yang baik mencakup nilai-nilai seperti integritas, disiplin, tanggung jawab, kejujuran, kerja sama, dan orientasi pada pelayanan. Pelatihan budaya kerja berperan penting dalam membangun perilaku profesional guru serta membentuk iklim kerja yang sehat dan produktif di lingkungan madrasah. Teori *Organizational Culture* dari Edgar Schein (2010) menjelaskan bahwa budaya kerja yang kuat dan dikomunikasikan secara konsisten mampu menciptakan perilaku kerja yang selaras dengan visi dan misi organisasi. Budaya kerja juga menjadi acuan dalam pengambilan keputusan, penyelesaian konflik, dan motivasi kerja individu dalam organisasi pendidikan. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian Supriyanto & Ekowati (2019) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru melalui peningkatan loyalitas dan rasa memiliki terhadap institusi. Mulyasa (2013) mengungkapkan bahwa pelatihan yang dikombinasikan dengan penguatan karakter kerja mampu meningkatkan kompetensi dan kinerja guru secara signifikan. Maka dari itu, pelatihan budaya kerja bukan hanya pelengkap, tetapi bagian penting dari sistem pembinaan SDM guru yang berkelanjutan. Dengan demikian, Loka Diklat Keagamaan tidak hanya bertanggung jawab terhadap penguatan kapasitas teknis guru, melainkan juga dalam membangun sistem pelatihan holistik yang menyentuh dimensi kepribadian, sikap kerja, dan spiritualitas. Hal ini diharapkan dapat menciptakan guru madrasah yang tidak hanya kompeten secara profesional, tetapi juga memiliki komitmen moral dan etika kerja Islami yang kuat, serta mampu menjadi agen perubahan di tengah masyarakat.

b. Bagi Madrasah:

Budaya kerja yang positif berkontribusi besar terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, madrasah perlu membangun lingkungan kerja yang kondusif, memperkuat nilai-nilai kerja sama, serta mendorong inovasi dalam proses pembelajaran. budaya kerja yang kuat akan

memperkuat kohesi tim, meningkatkan efisiensi operasional, dan menciptakan citra positif lembaga di mata masyarakat serta pemangku kepentingan lainnya. Budaya kerja bukan hanya sekadar rutinitas organisasi, tetapi merupakan sistem nilai, sikap, keyakinan, dan praktik yang dijunjung tinggi oleh seluruh warga lembaga. Dalam konteks madrasah, budaya kerja yang baik akan menciptakan iklim kerja yang mendukung tumbuhnya profesionalisme, loyalitas, dan inovasi di kalangan guru.

Oleh karena itu, madrasah perlu membangun lingkungan kerja yang kondusif, yaitu lingkungan yang mendorong keterbukaan komunikasi, menghargai kontribusi individu, dan menjunjung tinggi kolaborasi tim. Penguatan nilai-nilai kerja sama, tanggung jawab, integritas, dan inovasi dalam proses pembelajaran sangat penting untuk mendukung guru dalam menjalankan fungsinya sebagai pendidik, pembimbing, dan teladan bagi peserta didik. Dalam perspektif teori budaya organisasi yang dikemukakan oleh Edgar H. Schein (2010), budaya kerja adalah pola asumsi dasar yang dipelajari oleh suatu kelompok dalam memecahkan permasalahan eksternal dan integrasi internal, yang kemudian diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar dalam memandang, berpikir, dan merasakan. Dalam konteks pendidikan, budaya organisasi yang kuat akan membentuk identitas lembaga dan mengarahkan perilaku seluruh elemen di dalamnya, termasuk guru. Penguatan budaya kerja ini juga didukung oleh hasil penelitian mutakhir. Rohmah & Sutanto (2021) dalam penelitiannya menyatakan bahwa budaya kerja yang positif terbukti meningkatkan kinerja guru secara signifikan, terutama jika dikombinasikan dengan kepemimpinan yang partisipatif dan sistem manajemen yang transparan. Nugroho, Yuliana, & Mulyani (2023) menambahkan bahwa guru yang bekerja dalam budaya organisasi yang sehat dan suportif menunjukkan tingkat kepuasan kerja, loyalitas, dan produktivitas yang lebih tinggi. Selain itu, penelitian oleh Aisyah & Wijaya (2020) menekankan pentingnya inovasi

sebagai bagian dari budaya kerja madrasah. Guru-guru yang terdorong untuk berinovasi dalam metode pembelajaran cenderung memiliki motivasi intrinsik yang tinggi, yang berdampak langsung pada pencapaian hasil belajar siswa dan reputasi lembaga secara keseluruhan. Untuk itu, madrasah perlu mengambil langkah strategis melalui:

- 1) Internalisasi nilai-nilai budaya kerja Islami melalui kegiatan pembinaan rutin, keteladanan pimpinan, dan penanaman etos kerja dalam kegiatan harian.
- 2) Penciptaan ruang inovasi guru, seperti pelatihan berbasis lesson study, peer coaching, dan forum kolaboratif untuk pengembangan kurikulum serta media pembelajaran.
- 3) Penerapan reward and recognition system, untuk mengapresiasi guru yang menunjukkan kinerja unggul, etika kerja yang baik, serta kontribusi terhadap pengembangan madrasah.
- 4) Peningkatan komunikasi internal, yang memungkinkan terjadinya dialog, tukar pikiran, dan pemecahan masalah secara kolektif, sehingga memperkuat rasa memiliki dan tanggung jawab bersama.

Dengan langkah-langkah tersebut, madrasah tidak hanya akan memperkuat budaya kerja secara internal, tetapi juga membangun citra positif di mata masyarakat dan pemangku kepentingan, yang pada akhirnya akan memperkuat daya saing dan kepercayaan publik terhadap lembaga pendidikan Islam.

- c. Bagi Guru Madrasah: Hasil penelitian ini menegaskan bahwa peran aktif guru dalam pengembangan kompetensi diri merupakan faktor krusial dalam peningkatan kinerja dan efektivitas pembelajaran. Guru madrasah sebagai ujung tombak pendidikan memiliki tanggung jawab profesional untuk terus memperbaharui pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan tuntutan zaman dan kebutuhan peserta didik. Oleh karena itu, pendidikan berkelanjutan melalui berbagai bentuk pelatihan dan pengembangan profesi

menjadi suatu keharusan. Hal ini relevan dengan konteks guru madrasah yang harus aktif mencari peluang pelatihan, baik yang diselenggarakan oleh lembaga resmi (seperti Loka Diklat Keagamaan) maupun melalui inisiatif pribadi, termasuk kursus daring, seminar, workshop, dan forum komunitas belajar. Lebih dari sekadar partisipasi, guru juga dituntut untuk menerapkan hasil pelatihan ke dalam praktik pembelajaran di kelas. Transformasi dari pengetahuan yang diperoleh dalam pelatihan menjadi strategi pembelajaran yang konkret akan berdampak langsung pada peningkatan kualitas proses dan hasil belajar peserta didik. Seperti yang diungkapkan dalam penelitian Zahroh & Hasanah (2021), implementasi hasil pelatihan oleh guru memiliki korelasi positif terhadap peningkatan hasil belajar siswa dan kepuasan peserta didik terhadap proses pembelajaran. Selain kompetensi profesional, guru madrasah juga perlu menumbuhkan dan menjaga budaya kerja yang baik sebagai bagian dari etos profesinya. Budaya kerja yang baik mencakup nilai-nilai Islami seperti amanah (bertanggung jawab), istiqamah (konsisten), ta'awun (kerja sama), dan ihsan (bekerja secara optimal). Budaya ini tidak hanya membentuk perilaku kerja yang konsisten, tetapi juga menciptakan loyalitas dan kecintaan terhadap lembaga. Dalam konteks ini, teori Etika Kerja Islami sebagaimana dijelaskan oleh Ali (2005) menekankan bahwa pekerjaan yang dilakukan dengan niat ibadah, tanggung jawab sosial, dan kejujuran akan membawa keberkahan serta kepuasan batin bagi pelakunya. Guru yang menginternalisasi nilai-nilai kerja Islami akan memiliki motivasi intrinsik yang kuat untuk bekerja secara profesional, menjaga integritas, dan melayani peserta didik dengan sepenuh hati. Penelitian Rahmawati & Syafii (2022) mendukung hal ini dengan menunjukkan bahwa budaya kerja Islami berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan loyalitas guru di lembaga pendidikan berbasis Islam. Guru yang bekerja dalam lingkungan dengan nilai-nilai spiritual yang kuat menunjukkan kinerja lebih

stabil dan komitmen jangka panjang terhadap lembaga. Dengan demikian, guru madrasah sebaiknya:

- a. Aktif mengikuti pelatihan berbasis kebutuhan profesional dan pendidikan karakter Islami.
- b. Melakukan refleksi dan pengembangan diri secara terus-menerus.
- c. Menerapkan hasil pelatihan ke dalam praktik kelas secara kreatif dan kontekstual.
- d. Menginternalisasi nilai-nilai kerja Islami sebagai landasan perilaku kerja harian.

Upaya ini tidak hanya meningkatkan kualitas pribadi guru sebagai pendidik profesional, tetapi juga memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan pendidikan madrasah secara keseluruhan, serta memperkuat posisi madrasah sebagai lembaga pendidikan Islam yang unggul dan terpercaya di mata masyarakat.

3. Implikasi Kebijakan

- a. Bagi Pemerintah dan Kementerian Agama:

Penelitian ini menegaskan pentingnya kebijakan yang mendukung peningkatan kualitas guru madrasah melalui alokasi anggaran yang lebih besar untuk program pelatihan dan peningkatan kompetensi. Hasil penelitian ini memberikan sinyal kuat bahwa upaya peningkatan kinerja guru madrasah tidak dapat terlepas dari peran aktif pemerintah, khususnya Kementerian Agama, dalam merumuskan dan mengimplementasikan kebijakan strategis. Salah satu bentuk konkret kebijakan tersebut adalah dengan peningkatan alokasi anggaran untuk mendukung program pelatihan dan pengembangan kompetensi guru secara berkelanjutan. Hal ini diperkuat oleh penelitian oleh Rahman & Hidayati (2021) yang menyimpulkan bahwa anggaran pelatihan yang proporsional dan berbasis kebutuhan berdampak positif terhadap peningkatan kualitas pengajaran dan motivasi guru madrasah. Selain aspek anggaran, kebijakan yang mendorong penguatan budaya kerja

di lingkungan madrasah juga sangat penting. Oleh karena itu, regulasi yang mendukung terbentuknya lingkungan kerja yang kolaboratif, inovatif, dan berlandaskan nilai-nilai keislaman perlu dirancang secara terintegrasi. Kementerian Agama perlu menyusun regulasi operasional budaya kerja Islami sebagai bagian dari instrumen evaluasi kinerja lembaga dan guru. Temuan Surya & Isnaini (2023) menunjukkan bahwa madrasah yang berhasil menginternalisasi budaya kerja Islami seperti kejujuran, tanggung jawab, dan kerja keras menunjukkan peningkatan signifikan dalam loyalitas guru dan efektivitas pembelajaran.

b. Bagi Pemangku Kepentingan Pendidikan:

Pihak-pihak yang terlibat dalam pendidikan madrasah, seperti organisasi profesi guru, perlu memberikan dukungan dalam bentuk program mentoring dan pengembangan profesionalisme guru secara berkelanjutan. Selain itu, yayasan pendidikan, asosiasi kepala madrasah, dan Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan (LPMP)—juga memiliki tanggung jawab penting dalam mendukung peningkatan kualitas guru. Penelitian oleh Nasution & Khairunnisa (2022) menemukan bahwa program mentoring yang terstruktur meningkatkan kemampuan reflektif guru serta memperkuat jaringan profesional mereka. Organisasi profesi guru seperti Perkumpulan Guru Madrasah Indonesia (PGMI) atau Asosiasi Guru Pendidikan Islam (AGPAI) perlu memainkan peran lebih aktif dalam menciptakan ekosistem pembelajaran kolektif melalui pelatihan, seminar, forum ilmiah, serta publikasi hasil praktik baik. Dengan dukungan kebijakan yang berpihak pada peningkatan kualitas guru madrasah, dan sinergi dari pemangku kepentingan lainnya, maka transformasi pendidikan madrasah menuju arah yang lebih profesional, adaptif, dan kompeten dapat diwujudkan secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, N., & Wijaya, A. F. (2020). *Inovasi guru dalam pembelajaran sebagai penguatan budaya kerja madrasah*. Jurnal Pendidikan Islam, 9(2), 134–145.
- Arifin, M. (2023). *Kompetensi Guru dan Kinerjanya dalam Pembelajaran*. Surabaya: Erlangga.
- Arifin, Z. (2023). *Pendidikan Islam dan Kompetensi Guru Madrasah*. Jakarta: Rajawali Press.
- Arikunto, S. (2023). *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Deal, T. E., & Kennedy, A. A. (2023). *Corporate Cultures: The Rites and Rituals of Corporate Life*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Fitrianis, F., Sudarno, S., & Purwanto, A. J. (2023). *Budaya Kerja dan Kinerja Guru di Madrasah*. Jurnal Pendidikan Islam, 9(3), 55–65.
- Fitriani, N., & Mulyani, S. (2022). Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja guru madrasah. *Jurnal Pendidikan Profesi Guru*, 5(1), 45–57.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2023). *Organizations: Behavior, Structure, and Processes*. New York: McGraw-Hill.
- Hasan, A. (2022). *Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Pendidikan dan Pelatihan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasanah, R., & Salim, A. (2021). Pengaruh budaya kerja Islami terhadap etos kerja guru di madrasah. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 120–133.
- Hasibuan, M. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Hidayat, A., Suryadi, T., & Rahmawati, D. (2022). Pengaruh Pelatihan terhadap Peningkatan Kompetensi Guru di Madrasah. *Jurnal Pendidikan Islam Modern*, 12(2), 150-160.
- Hidayat, M. (2023). *Analisis Kinerja Guru di Lembaga Pendidikan Keagamaan*. Jurnal Pendidikan Islam, 14(2), 76-85.
- Katzenbach, J. R., & Smith, D. K. (2023). *The Wisdom of Teams: Creating the High-Performance Organization*. Boston: Harvard Business Review Press.

- Kementerian Agama RI. (2023). *Pedoman Pelatihan dan Pengembangan SDM Keagamaan*. Jakarta: Kemenag RI.
- Luthans, F. (2023). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. A. P. (2022). *Evaluasi Kinerja dan Pengembangan SDM*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2023). *Human Resource Management*. Cengage Learning.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (2023). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Mulyasa, E. (2021). *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyasa, E. (2023). *Standar Kompetensi dan Kinerja Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Mustofa, A. (2023). *Pengaruh Kesejahteraan terhadap Kinerja Guru di Riau*. *Jurnal Pendidikan Madrasah*, 10(1), 40–50.
- Nasution, M., & Khairunnisa, S. (2022). Implementasi mentoring dalam meningkatkan profesionalisme guru madrasah. *Jurnal Pengembangan Profesi Guru*, 4(2), 102–114.
- Nasution, R. (2021). *Budaya Kerja dalam Organisasi Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2023). *Fundamentals of Human Resource Management*. McGraw-Hill.
- Nugroho, A. D., Yuliana, S., & Mulyani, R. (2023). *Hubungan budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru madrasah*. *Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan Islam*, 7(1), 21–30.
- Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.
- Rahman, A., & Hidayati, N. (2021). Pengaruh anggaran pelatihan terhadap peningkatan kinerja guru madrasah di lingkungan Kemenag. *Jurnal Pendidikan Islam*, 10(1), 88–100.
- Rahmawati, L., & Syafii, M. (2022). *Pengaruh budaya kerja Islami terhadap kepuasan dan loyalitas guru di madrasah*. *Jurnal Pendidikan Islam dan Budaya*, 14(1), 55–68.

- Rahmawati, L. (2023). *Efektivitas Pelatihan Berbasis Teknologi dalam Meningkatkan Kinerja Guru Madrasah*. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 13(1), hlm. 45-50.
- Rivai, V. (2022). *Kinerja Guru dan Perannya dalam Pendidikan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational Behavior*. Upper Saddle River: Pearson.
- Rohmah, M., & Sutanto, J. (2021). *Pengaruh budaya kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja guru di madrasah aliyah negeri*. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 5(1), 45–58.
- Santoso, R. (2023). *Pengukuran Kinerja Guru di Era Digital*. Bandung: Alfabeta.
- Saputra, A., & Rahman, F. (2023). “Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru dalam Pembelajaran di Madrasah.” *Jurnal Pendidikan Islam*, 15(2), 112-125.
- Sari, D., & Ramadhani, F. (2023). “Efektivitas Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Guru.” *Jurnal Pendidikan Islam*, 18(2), 98-110.
- Schein, E. H. (2023). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Sikula, A. (2023). *Personnel and Human Resource Management*. South-Western Publishing.
- Sudjana, N. (2023). *Strategi Pembelajaran Efektif di Era Digital*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Pendidikan*. Alfabeta.
- Suparlan, P. (2023). *Profesionalisme Guru*. Rineka Cipta.
- Sutrisno, H. (2023). *Implementasi Pelatihan Berbasis Kompetensi di Loka Diklat Keagamaan*. Jurnal Pendidikan Islam, 15(1), 90-92.
- Surya, R., & Isnaini, L. (2023). *Pengaruh budaya kerja Islami terhadap loyalitas guru dan efektivitas pengajaran di madrasah*. Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen Pendidikan Islam, 11(1), 45–58.
- Suryadi, A. (2023). *Budaya Kerja dan Motivasi Guru: Studi pada Pendidikan Islam*. Jurnal Pendidikan Keagamaan, 14(1).
- Suryadi, D. (2023). *Pengembangan Profesionalisme Guru di Era Globalisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Suryadi, R. (2023). *Strategi Pengembangan Lembaga Pendidikan Keagamaan*. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 14(2), 102-105.
- Suyanto, R., & Burhanuddin, H. (2023). Kompetensi guru dan pengaruhnya terhadap hasil belajar peserta didik di madrasah aliyah. *Jurnal Ilmu Pendidikan Islam*, 8(1), 34–47.
- Suyanto, S., & Hisyam, N. (2023). *Strategi Pembelajaran di Era Digital*. Bumi Aksara.
- Syafii, M., Zulkifli, A., & Hidayat, A. (2022). Evaluasi Efektivitas Pelatihan Guru dalam Peningkatan Kinerja di Madrasah. *Jurnal Pendidikan Islam Kontemporer*, 10(1), 40-50.
- Syaodih, N. (2023). *Dasar-Dasar Pendidikan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Uno, H. B. (2023). *Profesi Kependidikan: Masalah, Solusi, dan Reformasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo, A., et al. (2023). “Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru di Madrasah.” *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 21(1), 145-160.
- Zahroh, F., & Hasanah, S. (2021). *Implementasi hasil pelatihan guru dalam meningkatkan hasil belajar siswa madrasah*. Jurnal Pendidikan dan Pengajaran Madrasah, 5(2), 87–98.
- Zaini, M. (2023). *Pendidikan Islam dan Kompetensi Guru Madrasah*. UIN Press.
- McClelland, D. C. (2023). *Testing for Competence Rather Than for Intelligence*. American Psychologist.