

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latarbelakang Masalah

Dalam mencapai tujuan Pendidikan dibutuhkan pendidik yang memiliki kinerja yang berkualitas. Kepala sekolah sebagai pemimpin organisasi sekolah harus memiliki kemampuan untuk meningkatkan kinerja anggota organisai, salah satunya yaitu pendidik. Menurut Afandi Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.¹ Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok. Kinerja dapat diketahui jika individu atau kelompok tersebut memiliki suatu kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan – tujuan atau target tertentu yang hendak dicapai. Tanpa adanya tujuan serta target, kinerja seseorang tidak dapat diketahui karena tidak ada tolak ukur. Menurut Supriyanto dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi dapat melakukan usaha-usaha dari sumbernya yang berkualitas, seperti pengembangan, perbaikan sistem kerja, sebagai kelanjutan penilaian terhadap prestasi kerja karyawan yang telah dicapainya dengan

¹ Afandi, P. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indkator)*. (Riau: Zanafa Punlishing, 2018), hal 56

kemampuan yang telah dimilikinya pada kondisi tertentu.² Pernyataan diatas dapat disimpulkan dengan demikian kinerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan, dan persepsi tugas yang telah dibebankan.

Berbagai cara dapat dilakukan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan Kinerja pendidik di sekolah, agar tujuan Pendidikan dalam sekolah tercapai secara maksimal. Diantara cara yang bisa dilakukan oleh kepala sekolah dengan cara menciptakan budaya kerja yang baik. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu instansi pemerintah adalah budaya kerja, dimana faktor tersebut sangat erat kaitannya dalam meningkatkan kinerja pegawai, sebab dengan tercapainya budaya kerja yang baik dan ditunjang oleh kerjasama dengan sesama pegawai, maka akan tercapai hasil yang dapat meningkatkan kinerja kerja pegawai.³

Budaya kerja menurut Mangkunegara yang dikutip dari edgar H.Schein mendefinisikan bahwa budaya kerja adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.⁴ Menurut Erni R. Ernawan, budaya kerja sesungguhnya tumbuh karena diciptakan dan dikembangkan oleh individu-individu yang bekerja dalam suatu organisasi, dan diterima sebagai nilai-nilai yang harus dipertahankan dan diturunkan kepada setiap anggota baru. Nilai-nilai tersebut digunakan sebagai pedoman bagi setiap anggota selama mereka berada dalam

² Supriyanto, A. S. *Metodologi Riset, Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Cetakan Pertama) (Jakarta : UIN Maliki Pers, 2010), hal 23

³ T.Hani Handoko dan Rahmawati *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi Cetakan Kedua*. (Yogyakarta : BPFE, 2008), 120

⁴ Mangkunegara, Anwar Prabu.. *Perilaku dan Budaya kerja Cetakan Pertama*. (Malang : Remaja Rosda Karya. 2005), 113

lingkungan organisasi tersebut, dan dianggap sebagai ciri khas yang membedakan sebuah organisasi dengan organisasi lainnya.⁵ Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rusmana mengenai Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Kerja Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja mengajar guru sebesar 49%.⁶

Salah satu fenomena yang dapat mempengaruhi kinerja pendidik salah satunya yaitu Fenomena Khidmah pendidik di sekolah yang memiliki lingkungan Pondok Pesantren. Pondok pesantren sebagai sebuah organisasi pendidikan memiliki budaya yang khas pesantren yaitu khidmah. Khidmah sendiri secara bahasa Indonesia adalah kegiatan, pengabdian, dan pelayanan.⁷ Guru biasa disebut dengan Ustadz dan Ustadzah dalam dunia pesantren. Menjadi seorang guru di pondok pesantren merupakan salah satu bentuk pengabdian dan amanah. Amanah dan pengabdian itu diberikan oleh Kiai kepada seorang santri. Amanah dan pengabdian merupakan salah satu konsep khidmah dalam pesantren. Konsepsi khidmah ini telah menjadi kebiasaan di setiap pondok pesantren.⁸ Khidmah dalam kaitannya dengan kinerja memiliki pengaruh yang signifikan seperti yang dijelaskan dalam penelitian Hesyin, dkk yang mendapatkan Analisis secara parsial menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan nilai khidmah terhadap kinerja

⁵ Erni R. Ernawan. *Organizational Culture: Budaya kerja dalam Perspektif Ekonomi dan Bisnis*. (Bandung: Alfabeta, 2011), 192

⁶ Rusmana. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Kerja Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru: Studi Analisis Terhadap Guru Sekolah Dasar Negeri di Lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan UPTD TK dan SD Kecamatan Cilengkrang Kabupaten Bandung*. (Tesis. AP Universitas Pendidikan Indonesia, 2011) Diunduh dari http://repository.upi.edu/tesisview.php?no_tesis=190

⁷ Maulana. Khidmah. <http://al-amien.ac.id/khidmah-tarbawiyahsantri-kelas-akhir/>, diakses 07 September 2021

⁸ Jaenudin, Enjang (2018) *Makna Kerja Bagi Guru Khidmah Di Pondok Pesantren Al Luqmaniyah Yogyakarta*. Skripsi thesis, Universitas Mercu Buana Yogyakarta.

karyawan staf manajerial dan perawat. Nilai khidmah berasal dari bahasa Arab yang berarti rasa, emosi dan keikhlasan. Hasil penelitian sesuai dengan teori menyatakan bahwa rasa atau emosi setiap individu akan mempengaruhi pelayanan yang diberikan oleh individu kepada kliennya. Jika individu dapat mengontrol dengan baik emosi/rasa yang di miliki maka akan berpengaruh baik maupun sebaliknya. Jenis emosi yang sering mengganggu seseorang dalam melakukan pelayanan terbaik adalah; (1) marah merupakan sifat atau reaksi tidak terkendali untuk menyatakan tidak suka dan tidak setuju; (2) Narsisme merupakan mencintai diri sendiri melebihi apa pun dan selalu pamrih dalam melakukan sesuatu; (3) egois merupakan sikap selalu mendahulukan kepentingan diri sendiri daripada kepentingan orang lain; (4) Angkuh merupakan sikap selalu meremehkan orang lain (5) kasar sikap yang menimbulkan gerakan tubuh tidak menyenangkan dan dalam pikirannya selalu ingin melakukan pembalasan. Jenis-jenis emosi inilah harus dapat dikendalikan sehingga inti dari pelayanan yang terkandung dalam nilai khidmah dapat dilakukan dengan benar. Emosi negatif yang dapat muncul tersebut memiliki tanda peringatan yang harus diwaspadai sehingga seseorang dapat mengendalikan emosinya. Jenis-jenis emosi ini harus dapat dikendalikan sehingga inti dari pelayanan yang terkandung dalam nilai khidmah dapat dilakukan dengan benar.⁹

MTs Al Mahrusiyah Lirboyo Kota Kediri merupakan sekolah swasta di bawah naungan Yayasan Al Mahrusiyah Pondok Pesantren Lirboyo, yang berlandaskan pembelajaran islami dan pondok pesantren yang ada di Kota Kediri.

⁹ Njugi Anne wanjiku & Nickson Lumwagia Gusioma, "The Effect of Organizational Culture on Employee Performance," *International Journal of Scientific and Research Publications* 4, no. 1 (2014): 2250–3153, www.ijsrp.org.

MTs Al Mahrusiyah Lirboyo Kota Kediri beralamatkan di Jl. KH Abdul Karim Lirboyo Kota Kediri. MTs Al Mahrusiyah Lirboyo Kota Kediri memiliki 1091 siswa yang memiliki 3 tingkat Pendidikan diantaranya kelas 7, 8, dan 9. MTs Al Mahrusiyah Lirboyo Kota Kediri memiliki 65 pendidik yang mengampu 16 mata pelajaran. Berdasarkan hasil wawancara *pra* penelitian yang dilakukan peneliti dengan Kepala Sekolah MTs Al Mahrusiyah Lirboyo Kota Kediri dapat diketahui bahwa kinerja pendidik MTs Al Mahrusiyah Lirboyo Kota Kediri memiliki kompetensi pedagogic yang baik dibuktikan dengan beberapa prestasi yang diraih oleh MTs Al Mahrusiyah Lirboyo Kota Kediri dalam bentuk prestasi akademis, dimana pada tahun 2021 mendapatkan juara pertama Kompetesi Sains Madrasah tingkat Kota Kediri. Kompetensi kepribadian pendidik MTs Al Mahrusiyah sangat baik hal tersebut karena pendidik MTs Al Mahrusiyah mendapatkan motivasi dengan diadakan pengajian bersama gus Al Mahrusiyah setiap bulannya, sehingga kepribadian guru dapat dicontoh oleh siswa dan siswi MTs Al Mahrusiyah. Kompetensi professional masih perlu peningkatan berdasarkan penilaian dari kepala sekolah MTs Al Mahrusiyah, banyak guru MTs Al Mahrusiyah yang belum mendapatkan kesempatan untuk kembali mengenyam Pendidikan profesi guru. Kompetensi Sosial pendidik MTs Al Mahrusiyah beragam, banyak dari pendidik memiliki kompetensi sosial yang baik sehingga dapat berkomunikasi dengan masyarakat atau pendidik lain dengan baik, namun ada beberapa pendidik yang cenderung tidak bersosial.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti budaya kerja di MTs Al Mahrusiyah dilihat dalam inovasi dan mengambil resiko dapat

dijelaskan bahwa beberapa pendidik melakukan inovasi dalam pembelajaran serta mampu mengambil resiko karena pada akhir tahun akan diberikan reward guru teladan, guru kreatif, dan guru alim. Pendidik dan kepala sekolah melakukan evaluasi rutin guna dapat dilakukan perbaikan dengan dilakukan supervise. Namun pendidik belum mendapatkan fasilitas kerja yang sesuai dalam mengembangkan kemampuannya ketika mengajar. Terdapat orientasi manusia dan orientasi tim dalam budaya kerja di MTs Al Mahrusiyah. Agresifitas dalam persaingan pendidik MTs Al Mahrusiyah tidak terlalu tinggi. Serta terjadinya stabilitas dalam mempertahankan status dapat terlaksana.

Pendidik di MTs Al Mahrusiyah Lirboyo Kota Kediri heterogen, karena ada yang berasal dari pesantren dan pondok pesantren. Sehingga ada guru yang memahami Khidmah dan ada yang belum. Berdasarkan data MTs Al Mahrusiyah hanya 5% dari total pendidik di MTs Al Mahrusiyah yang mendapatkan sertifikasi dan tidak ada guru PNS di MTs Al Mahrusiyah Lirboyo Kota Kediri. Terdapat beberapa guru bantu di MTs Al Mahrusiyah yang merupakan lulusan pondok pesantren Al Mahrusiyah, dalam kaitannya dengan Khidmah guru bantu tersebut mendidik menjadi salah satu bentuk ibadah serta loyalitas alumni terhadap Yayasan atau kepada kyai dan keturunannya. Guru bantu tersebut melakukan pengabdian hingga selesai masa Pendidikan madrasah diniyah di Al Mahrusiyah dan tidak memperdulikan gaji. Namun selain terdapat guru bantu di MTs Al Mahrusiyah, banyak pendidik yang berasal dari luar pondok atau umum, dalam mengajar berdasarkan wawancara pendidik umum selalu berlandaskan ibadah, melakukan pengabdian agar mendapatkan barokah, namun masih terdapat beberapa pendidik

yang memikirkan gaji. Berdasarkan latarbelakang yang sudah dijelaskan, maka penelitian ini mengambil judul “ Pengaruh Budaya Kerja dan *Khidmah* pendidik terhadap Kinerja Pendidik di MTs Al Mahrusiyah Lirboyo Kota Kediri”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pendidik di MTs Al Mahrusiyah Lirboyo ?
2. Adakah pengaruh *Khidmah* pendidik terhadap kinerja pendidik di MTs Al Mahrusiyah Lirboyo ?
3. Adakah pengaruh budaya kerja dan *Khidmah* pendidik terhadap kinerja pendidik di MTs Al Mahrusiyah Lirboyo ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mendeskripsikan pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pendidik di MTs Al Mahrusiyah Lirboyo .
2. Untuk mendeskripsikan pengaruh *Khidmah* pendidik terhadap kinerja pendidik di MTs Al Mahrusiyah Lirboyo .
3. Untuk mendeskripsikan pengaruh budaya kerja dan *Khidmah* pendidik terhadap kinerja pendidik di MTs Al Mahrusiyah Lirboyo .

D. Manfaat Penelitian

Setiap penelitian akan memberikan manfaat, adapun kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Kegunaan secara teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memperkaya ilmu pengetahuan tentang kualitas produk dan kepuasan konsumen santri putra dan putri di pondok pesantren pinang bambu tersebut.

2. Kegunaan secara praktis

a. Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan dalam mengembangkan budaya kerja dan peningkatan *Khidmah* dalam bekerja guna mendapatkan kinerja yang baik dari pegawai.

b. Bagi Kemenag

Penelitian ini dapat berguna sebagai acuan dalam peningkatan kinerja pegawai di wilayah kementerian agama dengan menggunakan budaya kerja dan *Khidmah* pendidik sebagai acuan.

c. Bagi MTs Al Mahrusiyah

Penelitian ini dapat digunakan sebagai tolak ukur untuk selalu meningkatkan kinerja pendidik di lingkungan MTs Al Mahrusiyah Lirboyo .

d. Bagi Akademisi

Penelitian ini untuk memberikan informasi dan sumber pengetahuan bagi para pembaca untuk penelitian sejenis di masa yang akan datang.

E. Penegasan Istilah

Dalam penelitian ini terdapat tiga istilah yang perlu kita jelaskan sebelum masuk dalam penelitian. Berikut penegasan istilah berdasarkan teori yang dipelajari oleh peneliti.

1. Budaya Kerja

Budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap, menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan, serta tindakan yang terwujud sebagai kerja.¹⁰ Budaya kerja merupakan satu kesatuan sistem kerja mulai dari inovasi dalam mengambil resiko, perhatian pada rincian, orientasi hasil, orientasi manusia, orientasi tim, agresifitas, stabilitas Lembaga yang memiliki anggota kerja.

2. *Khidmah* Pendidik

Khidmah dalam epistemologi sendiri bermakna melayani.¹¹ *Khidmah* pendidik merupakan perilaku pendidik dalam mengajar berniat untuk berjuang dalam agama, bermanfaat untuk agama, sehingga tidak mementingkan seberapa banyak gaji yang didapat. Biasanya *Khidmah* pendidik terdapat di pondok pesantren dimana santri mengabdikan kepada kyai,

¹⁰ Gering Surpiyadi dan Tri Guno dalam Rina Puspita Dewi (2008: 3)

¹¹ Afa Abdillah and Erham Maskuri, "The *Khidmah* Tradition of Santri Towards Kyai (The Review of 'Urf & Psychology)," *Nazhruna: Jurnal Pendidikan Islam* 5, no. 1 (2022): 278–92, <https://doi.org/10.31538/nzh.v5i1.2082>.

namun pada penelitian ini berkaitan dengan pendidik yang berada dibawah naungan kementerian agama yang memiliki semboyan “Ikhlās Beramal” dalam mengajar di wilayah lingkungan Kementerian Agama dan kebanyakan sudah PNS dan Sertifikasi.

3. Kinerja Pendidik

Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan.¹² Kinerja pendidik merupakan penilaian kerja pendidik berkaitan dengan kemampuan dalam mengajar, kemampuan bersosial, kepribadian yang baik, serta kemampuan professional dalam pekerjaan.

F. Penelitian Terdahulu

Pertama, Jurnal yang ditulis oleh Yuli Ratna Priantika, yang mendapatkan hasil penelitian ini yang didasarkan pada penyebaran kuisioner terhadap 100 guru menunjukkan bahwa: (1) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. (2) Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. (3) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme guru. (4) Budaya kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap profesionalisme guru. (5) Profesionalisme guru berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja guru. (6) Secara tidak langsung gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui profesionalisme guru. (7) Secara tidak langsung budaya kerja berpengaruh positif

¹² Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: Grafindo, 2014), h. 45

dan signifikan terhadap kinerja guru melalui profesionalisme guru.¹³ Penelitian tersebut merupakan penelitian kuantitatif. Persamaan penelitian yang akan ditulis peneliti, dengan penelitian terdahulu terdapat di pengaruh budaya kerja dengan kinerja guru. Sedangkan perbedaannya terletak pada, variabel yang digunakan variabel penelitian terdahulu memiliki 2 variabel bebas dan 2 variabel terikat. Penelitian yang akan dilakukan peneliti, memiliki 2 variabel bebas, berupa budaya kerja dan Khidmah guru, variabel terikatnya yaitu kinerja guru.

Kedua, jurnal yang ditulis oleh Hestyn Amalia, yang menjelaskan bahwa secara simultan nilai organisasi berpengaruh terhadap kinerja staf manajerial dan perawat, sedangkan secara parsial nilai khidmah berpengaruh signifikan terhadap kinerja staf manajerial dan perawat. Nilai profesional tidak berpengaruh terhadap kinerja staf manajerial dan perawat, sedangkan nilai kerja tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat tetapi tidak berpengaruh terhadap kinerja staf manajerial. Variabel nilai khidmah merupakan nilai yang paling dominan pada kedua kelompok ini.¹⁴ Berdasarkan penelitian tersebut, maka didapat perbedaan bahwa pada penelitian terdahulu khidmah dijadikan sebagai indikator yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan dalam penelitian ini khidmah sebagai variabel. Persamaan dalam penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu sama-sama meneliti tentang pengaruh khdimah terhadap kinerja.

Ketiga, tesis yang ditulis oleh Joko Setiono, yang mendapatkan hasil bahwa efektifitas program khidmah terhadap tumbuhnya perilaku jujur,

¹³ c

¹⁴ Arief Alamsyah Hestyn Amalia, Noermijati, "Pengaruh Nilai Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Wava Husada Kepanjen," *Jurnal Manajemen Kesehatan Masyarakat* 15 (2012): 71–76.

bertambahnya tanggungjawab, tumbuhnya komitmen, bertambahnya loyalitas kepada guru dan pesantren dan tumbuhnya sikap dalam menghargai waktu sebagai indikator dari integritas yang menjadi tujuan utama dari implementasi program khidmah di Pondok Pesantren Alhayah.¹⁵ Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terdapat di variabel khidmah, namun penelitian ini dengan penelitian terdahulu memiliki perbedaan. Jika penelitian terdahulu membahas tentang efektifitas khidmah terhadap integritas, pada penelitian ini khidmah terhadap kinerja pendidik.

Keempat, tesis yang ditulis oleh Firdaus, mendapatkan hasil bahwa hasil uji t (parsial) dan uji F (Simultan) menunjukkan bahwasanya kompetensi, budaya kerja dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai, dimana budaya kerja memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan kompetensi dan motivasi.¹⁶ Penelitian tersebut memiliki persamaan dengan penelitian yang akan diteliti oleh peneliti berkaitan pengaruh budaya kerja terhadap kinerja. Namun, terdapat perbedaan dalam pembahasan, penelitian ini akan membahas tentang pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pendidik, jika sebelumnya memilih lokasi penelitian di kelurahan, pada penelitian ini mengambil lokasi penelitian di sekolah.

Kelima, tesis yang ditulis oleh Heryawan Dwi, hasil dari penelitian menunjukkan bahwa: budaya kerja dan kompensasi signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Jepara, Kudus dan Pati,

¹⁵ Joko Setiono, "Efektifitas Program Khidmah Terhadap Integritas Santri Pondok Pesantren Alhayah Jakarta Timur", (Institut Ilmu Al Quran Jakarta, 2021)

¹⁶ Firdaus, "Pengaruh Kompetensi, Budaya Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kelurahan Dalam Kabupaten Bungo." (Universitas Terbuka Jakarta, 2017).

budaya kerja dan kepuasan kerja signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Jepara, Kudus dan Pati namun kompensasi tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja. Kepuasan kerja dalam penelitian ini mampu menjadi variabel intervening pengaruh budaya kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Jepara, Kudus dan Pati.¹⁷ Berdasarkan hal tersebut penelitian terdahulu dan penelitian peneliti memiliki kesamaan dalam pembahasan tentang kinerja dan budaya kerja. Namun memiliki perbedaan dalam pembahasan dimana penelitian ini hanya berfokus pada pengaruh budaya kerja dan *Khidmah* pendidik terhadap kinerja pendidik.

G. Hipotesis

Menurut Sugiyono, Hipotesis merupakan suatu pernyataan sementara terhadap masalah penelitian yang dimana telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan dan dikatakan sementara apabila jawaban yang diberikan belum relevan dan belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.¹⁸ Berdasarkan latar belakang yang telah peneliti sampaikan di atas, untuk dapat mengetahui Pengaruh Budaya Kerja dan *Khidmah* pendidik terhadap Kinerja Pendidik di MTs Al Mahrusiyah Lirboyo , maka diajukan sebagai berikut :

1. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja

Budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja, pada dasarnya budaya kerja merupakan nilai-nilai, sistem yang dipakai, kebiasaan yang dianut dalam

¹⁷ H D Cahyanto, "Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Budaya Kerja Dan Kompensasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Inspektorat ...," 2017, <https://eprints.umk.ac.id/7200/>.

¹⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2005), hal 96.

suatu organisasi atau Lembaga, jika budaya kerja menerapkan nilai-nilai yang mendorong meningkatnya kinerja, maka kinerja anggota organisasi juga akan meningkat. Hal tersebut dijelaskan dalam penelitian Yuli Ratna Priantika, yang mendapatkan hasil penelitian ini yang didasarkan pada penyebaran kuisioner terhadap 100 guru menunjukkan bahwa: (1) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. (2) Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. (3) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme guru. (4) Budaya kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap profesionalisme guru. (5) Profesionalisme guru berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja guru. (6) Secara tidak langsung gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui profesionalisme guru. (7) Secara tidak langsung budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui profesionalisme guru.¹⁹

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka didapat hipotesis berikut ini :

Hipotesis Nol (H_0)

Hipotesis nol adalah hipotesis yang menyatakan tidak adanya keterkaitan antara variabel X dan Y.

H_{01} = Tidak ada Pengaruh antara budaya kerja dengan kinerja pendidik di
MTs Al Mahrusiyah Lirboyo .

Hipotesis Alternatif atau Hipotesis Kerja (H_a)

¹⁹ Yuli Ratna Priantika et al., “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Terhadap Profesionalisme Guru Dan Kinerja Guru Sd Negeri Se-Kecamatan Tenggarang Kabupaten,” no. 5 (2020).

Hipotesis Ha adalah hipotesis yang menyatakan adanya keterkaitan antara variabel X dan Y.

H_{a1} = Ada Pengaruh antara budaya kerja dengan kinerja pendidik di MTs Al Mahrusiyah Lirboyo .

2. Pengaruh Khidmah terhadap kinerja

Khidmah merupakan pengabdian yang dilandaskan pada keikhlasan, motivasi dalam menjalankan Khidmah yaitu adanya keberkahan dalam hidup, ridho kyai, dan ridho Allah. Orang yang berkhidmah dengan mengharapkan keberkahan hendaknya dapat meningkatkan kinerja. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hestyn Amalia, yang menjelaskan bahwa secara simultan nilai organisasi berpengaruh terhadap kinerja staf manajerial dan perawat, sedangkan secara parsial nilai khidmah berpengaruh signifikan terhadap kinerja staf manajerial dan perawat. Nilai profesional tidak berpengaruh terhadap kinerja staf manajerial dan perawat, sedangkan nilai kerja tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat tetapi tidak berpengaruh terhadap kinerja staf manajerial. Variabel nilai khidmah merupakan nilai yang paling dominan pada kedua kelompok ini.²⁰

Hipotesis Nol (H_0)

H_{02} = Tidak ada Pengaruh antara Khidmah pendidik dengan kinerja pendidik di MTs Al Mahrusiyah Lirboyo .

Hipotesis Alternatif atau Hipotesis Kerja (H_a)

H_{a2} = Ada Pengaruh antara Khidmah pendidik dengan kinerja pendidik di

²⁰ Hestyn Amalia, Noermijati, "Pengaruh Nilai Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Wava Husada Kepanjen."

MTs Al Mahrusiyah Lirboyo .

3. Pengaruh Budaya Kerja dan Khidmah terhadap Kinerja

Pengaruh budaya kerja dan Khidmah terhadap kinerja dapat dijelaskan dalam penelitian yang dilakukan oleh Muallimul Huda, dengan mendapatkan hasil bahwa untuk meningkatkan kinerja guru dan mutu pendidikan di Madrasah, diperlukan peningkatan kualitas implementasi variabel-variabel eksogen, baik secara terpisah maupun secara integratif. Budaya madrasah dapat ditingkatkan melalui keteladanan, lingkungan madrasah yang religius, sosialisasi dan pemahaman visi, pola komunikasi dan interaksi yang baik, forum kolaborasi guru, serta memberikan apresiasi atau penghargaan. Motivasi berprestasi guru dapat ditingkatkan melalui penguatan motivasi spiritual, pendelegasian wewenang, pembinaan dan evaluasi, dukungan sarana dan prasarana madrasah, kompetisi yang sehat, pemberian insentif atau penghargaan dan pengembangan karir. Motivasi guru pada Madrasah dilandasi oleh semangat ibadah, pengabdian (khidmah) dan tanggung jawab sosial (mas'uliyah ijtima'iyah).²¹

Hipotesis Nol (H_0)

H_{03} = Tidak ada Pengaruh antara budaya kerja dan Khidmah pendidik dengan kinerja pendidik di MTs Al Mahrusiyah Lirboyo.

Hipotesis Alternatif atau Hipotesis Kerja (H_a)

H_{a3} = Ada Pengaruh antara budaya kerja dan Khidmah pendidik dengan kinerja pendidik di MTs Al Mahrusiyah Lirboyo .

²¹ Muallimul Huda, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah, Budaya Madrasah Dan Motivasi Berprestasi Guru Terhadap Kinerja Guru Serta Implikasinya Pada Mutu Pendidikan Madrasah Aliyah Swasta Di Kabupaten Jepara", (Univeristas Islam Negeri Raden Intan Lampung : 2021)

H. Sistematika Pembahasan

Adapun sistematika pembahasan yang menjadi langkah atau prosedur dalam penyusunan tesis ini yaitu :

Bab I Pendahuluan. Bab ini menjelaskan tentang konteks penelitian, fokus permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian, penelitian terdahulu dan sistematika pembahasan.

Bab II Tinjauan Teori. Bab ini menjelaskan tentang kajian pembahasan teori dan referensi yang menjadi pondasi dalam mendukung penelitian ini, diantaranya yaitu teori tentang prinsip kepemimpinan profetik, implikasi kepemimpinan profetik, respon dan resistensi anggota pemimpin.

Bab III Metodologi Penelitian Bab ini menjelaskan tentang jenis dan pendekatan penelitian, kehadiran peneliti, lokasi penelitian, sumber data, prosedur pengumpulan data, pengecekan keabsahan data, analisis data.

Bab IV Hasil Penelitian. Bab ini menjelaskan tentang gambaran umum dari kondisi lokasi penelitian dan paparan data hasil penelitian.

Bab V Pembahasan. Bab ini menjelaskan tentang pembahasan dari pengumpulan data dan analisis dari hasil pengumpulan data tersebut.

Bab VI Kesimpulan Dan Rekomendasi. Bab ini menjelaskan tentang teuan teori penelitian yang disimpulkan dari keseluruhan pembahasan dan berisikan saran rekomendasi.