

Vol. II No. 4 Oktober - Desember 2022

ISSN : 2775 - 2372

JURNAL MALAY

MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM & BUDAYA



**PRODI (S1) MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA**

Jl. Williem Iskandar Pasar V Telp. 061-6615683 Fax. 061-6615683 Medan Estate 20371

**Pengaruh Budaya Madrasah Terhadap Kinerja Guru di Madrasah
Tsanawiyah Pondok Pesantren Darul Falah Pasar Ujung Batu
Kecamatan Sosa Kabupaten Padang Lawas**

Miftahul Marhamah Harahap

Manajemen Pendidikan Islam

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

email: miftahulmarhamah.harahap@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya madrasah terhadap kinerja guru di madrasah tsanawiyah pondok pesantren darul falah pasar ujung batu kecamatan sosa kabupaten padang lawas.

Jenis penelitian ini adalah deskriptif, dengan pendekatan kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah berjumlah 24 orang di Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Darul Falah Pasar Ujung Batu. Sampel berjumlah 24 responden dengan menggunakan teknik total sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan metode angket kuesioner. Analisis data menggunakan SPSS Statistic 25.0 dengan deskriptif dan regresi.

Dari hasil penelitian diketahui ada kontribusi yang positif dan signifikan antara budaya madrasah (X) terhadap kinerja guru (Y) di Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Darul Falah Pasar Ujung Batu. Dimana berdasarkan uji secara parsial (uji T) di peroleh nilai thitung adalah sebesar 4,266 dengan nilai signifikan sebesar 0.000 sedangkan nilai ttabel sebesar 2,068 pada taraf 5%. Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima. Uji persyaratan analisis diperoleh data berdistribusi normal, homogen, dan linier. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka variabel Budaya Madrasah sudah cukup berpengaruh Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Darul Falah Pasar Ujung Batu Kecamatan Sosa Kabupaten Padang Lawas .

Kata Kunci : Budaya Madrasah, Kinerja Guru

Abstract

The purpose of this study was to determine the influence of madrasa culture on teacher performance in Madrasah Tsanawiyah Islamic Boarding School Darul Falah Pasar Ujung Batu, Sosa District, Padang Lawas Regency.

This type of research is descriptive, with a quantitative approach. The population in this study was 24 people at Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Darul Falah, Pasar Ujung Batu. The sample is 24 respondents using total sampling technique. Data collection techniques using a questionnaire questionnaire method. Data analysis using SPSS Statistics 25.0 with descriptive and regression.

From the results of the study, it is known that there is a positive and significant contribution between madrasa culture (X) on teacher performance (Y) at Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Darul Falah Pasar Ujung Batu. Where based on the partial test (T test) the tcount value is 4.266 with a significant value of 0.000 while the ttable value is 2.068 at the 5% level. Thus Ho is rejected and Ha is accepted. Test requirements analysis obtained data with normal distribution, homogeneous, and linear. Based on the results of the research that has been done, the Madrasah Culture variable has quite an effect on Teacher Performance at Madrasah Tsanawiyah Islamic Boarding School Darul Falah, Pasar Ujung Batu, Sosa District, Padang Lawas Regency.

Keywords: *Madrasa Culture, Teacher Performance*

PENDAHULUAN

Madrasah merupakan sebuah organisasi yang tidak bisa lepas dari budaya yang diciptakan, diantaranya budaya senyum, sapa, dan salam yang dihasilkan dari aktifitas yang dilakukan oleh warga madrasah dan menjadi karakteristik atau ciri khas bagi madrasah tersebut. Madrasah yang berprestasi merupakan dambaan setiap komponen masyarakat, dan menaruh perhatian besar terhadap kuantitas dan kualitas output madrasah yang dihasilkan.

Madrasah merupakan suatu organisasi pendidikan, di mana untuk mencapai keberhasilan suatu kegiatan pendidikan penting adanya pengelolaan yang baik dari semua unsur yang ada di dalamnya. Upaya meningkatkan kualitas SDM dapat dilakukan

melalui jalur pendidikan formal maupun jalur pendidikan non formal. Melalui jalur pendidikan formal terdiri dari pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan atas, dengan berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi menuntut peningkatan mutu pada lembaga pendidikan.

Pendidikan mempunyai peran yang bisa menentukan, tidak hanya untuk perkembangan dan perwujudan dari individu tetapi juga bagi pembangunan suatu bangsa dan negara. Kebudayaan mengenali, menghargai, dan memanfaatkan sumber daya manusianya merupakan ketergantungan dari kemajuan suatu kebudayaan. Hal ini berkaitan erat dengan kualitas dan mutu pendidikan yang dihasilkan oleh suatu lembaga dalam hal ini madrasah.

Berbagai kutipan dan penelitian yang menggambarkan tentang peran strategis guru dalam mengantarkan keberhasilan pendidikan suatu Negara dapat dijabarkan "Guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi dan rendahnya mutu hasil pendidikan yang mempunyai posisi strategis maka setiap usaha peningkatan mutu pendidikan perlu memberikan perhatian besar kepada peningkatan guru dalam segi jumlah maupun mutunya. Guru sangat menentukan keberhasilan pendidikan suatu Negara. Keberhasilan pembaruan madrasah sangat ditentukan oleh gurunya, karena guru adalah pemimpin pembelajaran, fasilitator, dan sekaligus merupakan pusat inisiatif pembelajaran" (Supardi, 2013:7).

Dalam kegiatan belajar di madrasah, kinerja guru juga mempengaruhi mutu pendidikan karena guru memegang peran penting dalam keberhasilan dan ketercapaian tujuan pembelajaran yang dilaksanakan hal ini sesuai dengan UU nomor 20 Tahun 2003 pada bab XI tepatnya pada pasal 39 yang mengatakan bahwa:

1. Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.
2. Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian, pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik perguruan tinggi.

Kinerja (performance) merujuk kepada perbuatan seseorang dalam melaksanakan tugasnya, yaitu seberapa tingkat pencapaian hasil kerja seseorang atau sekelompok

orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya. Kegiatan yang paling sering dinilai di suatu organisasi, terutama organisasi pendidikan merupakan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, yakni bagaimana mereka mampu melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan, jabatan, wewenang atau peran serta fungsinya dalam organisasi. Kinerja dapat berupa proses dan hasil kerja secara individual maupun organisasi sedangkan kompetensi yang berarti kemampuan untuk menentukan atau memutuskan suatu hal. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (Chotimah dan Faturrohman, 2014:212-213).

Kemudian Sagala (2011:38) menyatakan bahwa kinerja guru selama ini terkesan tidak optimal, guru melaksanakan tugasnya hanya sebagai tugas rutin, inovasi bagi guru relatif tertutup, kreatifitasnya bukan bagian dari prestasi. Menegaskan bahwa kinerja guru terutama di daerah-daerah tertentu di Indonesia sangat memprihatinkan, bahkan harapan masyarakat terhadap kinerja dan perilaku menurut Departemen Pendidikan Nasional telah mengembangkan Instrumen.

Banyak faktor yang menyebabkan rendahnya kinerja guru, bahkan kinerja tersebut akan menjadi optimal, apabila diintegrasikan dengan komponen madrasah, baik itu kepala madrasah, budaya madrasah, guru, karyawan maupun anak didik. Menurut Malthis dan Jackson (2001:82) terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja individu, yaitu: kemampuan, motivasi, dukungan fasilitas, jenis pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan dengan organisasi.

Kinerja guru yang maksimal diharapkan oleh semua pihak madrasah agar mampu memberikan kontribusi maksimal sehingga hasil yang dicapai memuaskan. Kinerja Guru akan menjadi optimal, bilamana jika diintegrasikan dengan komponen madrasah baik kepala madrasah, budaya/ iklim madrasah, guru, pegawai, maupun anak didik. Pidarta (1995) dalam Saerozi (2005:2) mengemukakan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dalam melaksanakan tugasnya yaitu: 1) kepemimpinan; 2) budaya madrasah; 3) harapan-harapan; dan 4) kepercayaan personalia.

Menurut Husdarta (2007:12) kinerja guru dalam pembelajaran menjadi bagian terpenting dalam mendukung terciptanya proses pendidikan secara efektif terutama dalam membangun sikap disiplin dan mutu hasil belajar siswa. Dengan demikian dapat

disimpulkan bahwa guru sangat menentukan mutu pendidikan, berhasil tidaknya proses pembelajaran, tercapai tidaknya tujuan pendidikan dan pembelajaran, terorganisasikannya sarana prasarana, peserta didik, media, alat, dan sumber belajar. Kinerja dalam pekerjaannya akan meningkat akibat pelatihan peningkatan guru. Pendidikan dan pelatihan memberi kesempatan kepada guru untuk mendapatkan pengetahuan, keterampilan, sikap baru yang mengubah perilakunya yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja serta akan berdampak pula pada peningkatan prestasi belajar siswa.

Menurut Sembiring (2012: 110-111) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru terdiri dari Faktor eksternal (faktor politik, faktor ekonomi, dan faktor sosial) dan faktor internal (tujuan organisasi, struktur organisasi, sumber daya manusia, dan budaya organisasi). Organisasi meliputi upaya manajemen dalam menerjemahkan serta menyelaraskan tujuan organisasi merupakan faktor-faktor yang dominan yang mempengaruhi kinerja, budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia yang dimiliki dan kepemimpinan yang efektif.

Pada awalnya budaya madrasah dibentuk dalam hal yang sifatnya formal. Serangkaian nilai, norma, dan aturan ditentukan dan ditetapkan pihak madrasah sebagai panduan bagi warga madrasah dalam berikir, bersikap, dan bertindak. Dalam perkembangannya, secara perlahan budaya madrasah ini akan tertanam melalui jaringan kultural yang informal, karena sudah menjadi trade mark madrasah yang bersangkutan. Siapa pun yang masuk ke dalam wilayah madrasah, mereka akan dan harus menyesuaikan diri dengan budaya yang berlaku di dalamnya. Kepala madrasah, guru, karyawan, dan siswa pada umumnya banyak berperan dalam jaringan ini.

Budaya madrasah pada dasarnya sama dengan budaya organisasi. Secara umum budaya madrasah atau budaya organisasi tidak berbeda dengan budaya masyarakat yang sudah dikenal selama ini. Perbedaan pokok terletak pada lingkupnya sehingga kekhususan dari budaya madrasah berakar dari lingkupnya, dalam hal ini lebih sempit dan lebih spesifik (Mulyadi,2010:91-92).

Menurut Cushway dan Lodge dalam Rifai'I (2019:97) budaya organisasi merupakan sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara parakaryawan berperilaku. Dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan budaya organisasi dalam penelitian ini adalah sistem nilai organisasi yang dianut oleh

anggota organisasi, yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi.

Kemajuan suatu madrasah sangat ditentukan oleh budaya madrasah yang tertanam dalam setiap diri warga madrasah. Hal ini cukup beralasan karena budaya madrasah yang mengandung kekuatan yang dapat menggerakkan kehidupan madrasah. Budaya madrasah mengarahkan pikiran, ucapan, dan tindakan seluruh warga madrasah. Budaya madrasah yang terkonsep dengan baik sesuai dengan tujuan madrasah memiliki nilai strategis, daya ungkit untuk berprestasi sekaligus mengantarkan warga madrasah pada gerbang kesuksesan. Namun apabila budaya madrasah tidak terkelola dengan baik, dibiarkan liar begitu saja justru akan membahayakan keberlangsungan hidup madrasah. Budaya madrasah juga dapat menjadi strategi madrasah untuk terus bertahan hidup, menyesuaikan diri, bahkan memenangkan persaingan mutu siswa (Barnawi & Arifin,2013:68).

Budaya madrasah atau kebiasaan yang melembaga dapat menggambarkan kondisi atau kegiatan dan menjadi sebuah berhubungan dengan pekerjaan pada rekan kerja yaitu tim pendidik dan kepala madrasah sebagai penanggung jawab. Situasi seperti akan membentuk iklim madrasah dan melaksanakan tugas dengan baik dan kondusif. Iklim yang bagus dan kondusif, tenaga pendidik atau pendidik yang menjalankan tugasnya secara efisien(Danang Saputra,2019:13). .

Dengan terbentuknya budaya madrasah yang baik maka dapat menciptakan, terwujudnya peningkatan hasil belajar siswa, terciptanya kinerja guru yang tinggi, terarahnya perilaku warga madrasah untuk meningkatkan mutu proses dan hasil yang baik, terciptanya kerja tim warga madrasah yang kompak, tersaringnya budaya global yang tidak sesuai dengan budaya lokal madrasah, terwujudnya peningkatan komitmen dan motivasi warga madrasah dan orang tua siswa. kebiasaan yang ditampilkannya, dan tindakan yang ditunjukkan oleh seluruh personel madrasah yang membentuk suatu kesatuan khusus dari sistem madrasah.

Budaya madrasah penting untuk diterapkan secara terus-menerus karena itu merupakan identitas madrasah. Budaya madrasah yang belum menunjukkan keberhasilan dan mampu bersaing dalam mencapai kualitas pendidikan perlu dilakukan perubahan. Perubahan budaya madrasah juga menentukan kinerja guru. Jika budaya madrasah lemah, maka bisa dikatakan tidak kondusif bagi pembentukan madrasah

efektif. Sebaliknya budaya madrasah kuat maka akan menjadi fasilitator bagi peningkatan madrasah yang efektif. Perubahan budaya madrasah sangat menentukan peningkatan suatu kinerja guru untuk mengubah suatu lingkungan belajar supaya menjadi lebih hidup, dinamis, nyata, dan pembelajaran tak akan menjadi sesuatu yang membosankan tetapi dapat berkarya secara profesional.

Dengan terbentuknya budaya madrasah yang baik maka dapat membuat, terwujudnya peningkatan hasil belajar siswa, terciptanya kinerja guru yang tinggi, terarahnya perilaku warga madrasah untuk meningkatkan mutu proses dan hasil yang baik, terciptanya kerja tim warga madrasah yang kompak, tersaringnya budaya global yang tidak sesuai dengan budaya lokal madrasah, terwujudnya peningkatan komitmen dan motivasi warga madrasah dan orang tua siswa.

Pondok Pesantren Darul Falah merupakan salah satu Lembaga Pendidikan Islam yang berada di kecamatan Sosa tepatnya di desa Pasar Ujung Batu. Di dalam lembaga pondok pesantren ini terdapat dua jenjang pendidikan, yaitu Madrasah Tsanawiyah dan Madrasah Aliyah. Madrasah ini merupakan suatu lembaga yang memiliki fokus terutama pada pengembangan intelektual dan moral bagi peserta didiknya. Proses pembelajaran yang dilakukan disetiap lembaga pendidikan tentunya memiliki tujuan, yaitu untuk meningkatkan efisiensi dan kualitas terutama dalam proses dan hasil belajar siswa.

Dari hasil observasi awal yang penulis lakukan pada tanggal 5-6 Januari 2022 di tingkat Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Darul Falah, diperoleh sejumlah informasi mengenai budaya madrasah yang ada di Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Darul Falah. Budaya madrasah terlihat dengan adanya kerjasama dan komunikasi yang baik antar sesama guru, antara guru dengan kepala madrasah dan antara guru dengan siswa/i di Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Darul Falah dalam melaksanakan program-program yang ada di madrasah. Salah satu diantaranya adalah dalam kegiatan program madrasah adiwiyata, seluruh unsur yang ada di madrasah ikut berpartisipasi dalam kelancaran program tersebut dengan membudayakan hidup bersih dilingkungan madrasah. Kepala madrasah menjalin komunikasi yang baik dengan seluruh guru dan pegawai di Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Darul Falah dengan dilaksanakannya rapat rutin membahas mengenai perkembangan para siswa dan membicarakan tentang permasalahan-

permasalahan mengenai proses pembelajaran dan perilaku siswa. Selain itu penerapan aturan akademik juga dilaksanakan baik kepada guru maupun siswa yang melanggar akan ditindaklanjuti oleh kepala madrasah berdasarkan kode etik yang berlaku di Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Darul Falah. Budaya madrasah yang ada di Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Darul Falah juga terlihat melaksanakan kegiatan sholat Zuhur berjamaah setiap harinya serta kultum yang dilakukan setiap paginya. Proses pembelajaran yang dilaksanakan oleh para guru juga terlihat memakai media pembelajaran/alat peraga pada beberapa mata pelajaran yang terjadi di kelas.

Hasil dari pengamatan penulis ada beberapa masalah yang penulis lihat dari kinerja guru, yaitu Ada sebagian guru yang tidak mengikuti perencanaan pembelajaran seperti, (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran) RPP dan silabus, guru juga kelihatan sulit dalam mengembangkan bakat dan minat para siswa dalam belajar, serta memiliki sikap kaku dan tidak suka humor pada saat mengajar, hal tersebut dapat berpengaruh pada jalannya proses pembelajaran serta berpengaruh pada perbuatan dan tingkah laku warga madrasah terutama siswa, kemudian ada beberapa orang guru yang terlambat datang ke madrasah sehingga proses pembelajaran tidak terlaksana secara efektif.

Masih rendahnya tingkat kedisiplinan guru yang dapat berdampak pada terhambatnya proses pembelajaran. Hal tersebut ditunjukkan dengan adanya guru yang terlambat datang ke madrasah dan terlambat masuk kelas. Kurangnya partisipasi guru dalam pelaksanaan rapat yang dilaksanakan bagi seluruh guru dan staf atau karyawan dapat menghambat proses pengambilan keputusan atau kebijakan yang diambil oleh madrasah. Terkadang guru tidak mengikuti dengan tidak memberikan alasan, seharusnya guru dapat melaksanakan aturan yang telah sepakati bersama. Permasalahan lainnya juga dimana terdapat siswa/I yang memiliki perilaku yang tidak sopan seperti halnya pada saat berpapasan dengan guru para siswa/I tidak menyapa atau memberi salam kepada guru.

Berdasarkan fenomena yang terjadi dan permasalahan tersebut maka penulis tertarik melakukan penelitian tentang “Pengaruh Budaya Madrasah Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Darul Falah Pasar Ujung Batu Sosa Kabupaten Padang Lawas”.

METODOLOGI

Metodologi penelitian menggunakan penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah berjumlah 24 guru di Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Darul Falah Pasar Ujung Batu. Sampel berjumlah 24 responden dengan menggunakan dengan cara teknik *Total sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan metode angket kuesioner. Analisis data menggunakan *SPSS Statistic 25* dengan deskriptif dan regresi sederhana.

HASIL PENELITIAN

Uji validitas pada variable budaya madrasah (X) memperlihatkan dari 20 butir pernyataan yang gugur 4 butir yakni butir 11, 15, 16 dan 17 . Gugurnya butir instrumen ini karena nilai r hitung < dari r tabel yang ditetapkan. Untuk selanjutnya instrumen yang digunakan untuk mengukur budaya madrasah (X) dalam penelitian ini sebanyak 16 butir. Sedangkan uji validitas koefisiensi korelasi butir pertanyaan pada variable kinerja guru (Y), didapatkan informasi bahwa semua item pertanyaan pada variabel Y yang memiliki nilai r hitung > r tabel berdasarkan hal tersebut maka semua item pertanyaan telah valid dan bisa dibuat pengujian selanjutnya.

Berdasarkan hasil uji realibilitas pada tabel diatas, didapatkan informasi bahwa pada variabel Budaya Madrasah diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.879, nilai tersebut > 0.7. Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut reliabel. Kemudian pada variabel Kinerja Guru diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.866 nilai tersebut > 0.7. Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut reliabel.

Berdasarkan hasil pengolahan data statistik mengemukakan bahwa budaya madrasah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Adapun bentuk hubungan antara kedua variabel tersebut oleh persamaan regresi adalah $Y=22.258+0.770X$, artinya jika variabel Budaya Madrasah mengalami kenaikan sebesar 1 poin secara signifikan, maka variabel Budaya Madrasah akan meningkatkan nilai dari variabel Kinerja Guru sebesar 0.770. Korelasi budaya madrasah terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Darul Falah didapatkan harga thitung= 4.266 dan ttabel= 2.068 artinya thitung lebih besar dari pada ttabel. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa “terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya madrasah

terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Darul Falah Pasar Ujung Batu”. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,453, hal ini berarti bahwa 45.3% variasi dari variabel dependent Kinerja Guru dapat dijelaskan dari variabel independen yaitu Budaya Madrasah. Sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 45.3\% = 54.7\%)$ dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Hasil analisis yang telah dilakukan diketahui bahwa sebaran data variabel bersifat normal. Hal ini dikarenakan nilai signifikansi variabel tersebut 0.064 yang mana lebih besar dari 0,05 (p lebih dari 0,05). Sehingga persebaran data variabel terdistribusi normal.

Hasil uji linearitas diketahui nilai probabilitas (Sig. Deviation from Linearity) sebesar $0.603 > 0.05$. Karena nilai probabilitas (Sig. Deviation from Linearity) dari semua variabel lebih besar dari signifikansi 0.05 atau 5% maka dapat disimpulkan asumsi linearitas terpenuhi.

Hasil persamaan regresi dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar **22.258** yang berarti apabila tidak terdapat perubahan pada nilai variabel independen (Budaya Madrasah) maka variabel dependent (Kinerja Guru) nilainya adalah **22.258**
2. Koefisien regresi pada variabel Budaya Madrasah (X) sebesar 0.770 dan positif artinya jika variabel Budaya Madrasah mengalami kenaikan sebesar 1 poin secara signifikan, maka variabel Budaya Madrasah akan meningkatkan nilai dari variabel Kinerja Guru sebesar 0.770.

Berdasarkan hasil uji t, yang tersaji pada Tabel diatas diperoleh informasi bahwa pada variabel potongan harga memiliki nilai signifikansi sebesar 0.000, nilai tersebut lebih kecil dari 0.05. Sedangkan untuk t hitung didapatkan nilai sebesar $4.266 > t$ tabel (2.068). Berdasarkan hal tersebut dapat dikatakan bahwa variabel Budaya Madrasah berpengaruh terhadap variabel Kinerja Guru. Sehingga hipotesis pertama, H_1 : variabel Budaya Madrasah berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Guru “diterima”.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diatas, nilai R^2 (R Square) dari model regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas (independen) dalam menerangkan variabel terikat (dependen). Berdasarkan Tabel diatas diketahui bahwa nilai R^2 sebesar 0,453, hal ini berarti bahwa 45.3% variasi dari

variabel dependent Kinerja Guru dapat dijelaskan dari variabel independen yaitu Budaya Madrasah. Sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 45.3\% = 54.7\%)$ dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

PEMBAHASAN PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya madrasah terhadap kinerja guru. Maka dalam penelitian ini hasil diperoleh dengan menyebarkan angket (kuesioner) kepada responden dan mengumpulkan kembali. Peneliti melakukan pengujian analisis data dengan menggunakan program SPSS versi 25.0. Dan berdasarkan hasil analisis penelitian ini diketahui bahwa kualitas pelayanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan siswa.

Hasil analisis ini menunjukkan kesesuaian dengan hipotesis penelitian, Berdasarkan hasil uji t, yang tersaji pada Tabel diatas diperoleh informasi bahwa pada variabel potongan harga memiliki nilai signifikansi sebesar 0.000, nilai tersebut lebih kecil dari 0.05. Sedangkan untuk t hitung didapatkan nilai sebesar $4.266 > t$ tabel (2.068). Berdasarkan hal tersebut dapat dikatakan bahwa variabel Budaya Madrasah berpengaruh terhadap variabel Kinerja Guru. Sehingga hipotesis pertama, H1 : variabel Budaya Madrasah berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Guru “diterima”

Dan berdasarkan dari hasil pengujian regresi linier sederhana menunjukkan bahwa angka koefisien determinasi (R^2) 0,453, hal ini berarti bahwa 45.3% variasi dari variabel dependent Kinerja. sedangkan sisanya 54.7%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Koefisien regresi variabel kualitas pelayanan sebesar 0.770 dan positif artinya jika variabel Budaya Madrasah mengalami kenaikan sebesar 1 poin secara signifikan, maka variabel Budaya Madrasah akan meningkatkan nilai dari variabel Kinerja Guru sebesar 0.770..

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang diperoleh mengenai pengaruh budaya madrasah terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Darul Falah Pasar Ujung Batu, maka peneliti merumuskan kesimpulan rumusan masalah penelitian ini, sebagai berikut:

1. Budaya madrasah di Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Darul Falah Pasar Ujung Batu didapatkan skor keseluruhan sebesar 3.44 dimana hal itu menunjukkan bahwa hasil responden lebih mengarah ke SL atau selalu dari setiap pernyataan yang ada pada variabel Budaya Madrasah.. Hal tersebut membuktikan bahwa budaya madrasah sudah dilaksanakan dengan cukup baik.
2. Gambaran kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Darul Falah Pasar Ujung Batu didapatkan skor keseluruhan sebesar 3.38 dimana hal itu menunjukkan bahwa hasil responden lebih mengarah ke SL atau selalu dari setiap pernyataan yang ada pada variabel Kinerja Guru. Hal tersebut membuktikan bahwa secara umum kinerja guru berada dalam kategori baik yang berarti kinerja guru terlaksana dengan baik.
3. Berdasarkan hasil pengolahan data statistik mengemukakan bahwa budaya madrasah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Adapun bentuk hubungan antara kedua variabel tersebut oleh persamaan regresi adalah $Y=22.258+0.770X$, artinya jika variabel Budaya Madrasah mengalami kenaikan sebesar 1 poin secara signifikan, maka variabel Budaya Madrasah akan meningkatkan nilai dari variabel Kinerja Guru sebesar 0.770. Korelasi budaya madrasah terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Darul Falah didapatkan harga thitung= 4.266 dan ttabel= 2.068 artinya thitung lebih besar dari pada ttabel. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa “terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya madrasah terhadap kinerja guru di Madrasah

Daftar Pustaka

- A.M, Sardiman.(2005), *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali Press
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Barnawi & M, Arifin. (2013), *Mengelola Madrasah Berbasis Enterpreneursip*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.

- Chotimah, Chusnul dan Muhammad Fathurrohman.(2014), *Komplemen Manajemen Pendidikan Islam Konsep Integratif Pelengkap Manajemen Pendidikan Islam*. Yogyakarta:Teras
- Dermawan Aulia.(2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Budaya Madrasah Terhadap Kinerja Guru*. Jurnal Mandiri,3(1),245.
- Hajjatul dkk.(2021). *Upaya Kinerja Guru yang Efektif dalam Membuat Siswa Nyaman Belajar di SMP REIS CENDIKLA Medan Tembung Jl. Prima*. Jurnal Malay.1(4),12
- Hessel Nogi S. Tangkilisan. (2005), *Manajemen Publik*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka
- Hidayat, Rahmat dan Muhammad Rifa'i. (2018), *Etika Manajemen Perspektif Islam*, Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI)
- Husdarta, H.J.S, *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Pendidikan Jasmani di Madrasah Dasar, Mimbar Pendidikan Peningkatan Profesionalisme Guru.3*
- Indonesia. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Pendidik dan Tenaga Kependidikan.
- Juliansyah Noor. (2011). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Jurnal Ilmiah. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru pada Madrasah Menengah Atas di Kabupaten Aceh Besar, Fadhilah dan Cut Nurul Fahmi, Universitas Serambi Mekah. Aceh. Pdf
- Kementrian Agama Al-quran dan Terjemah,tahun 2017,Jakarta.
- Mangkunegara.(2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Mathis.L.Robert dan Jackson.H.John.(2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Buku kedua.
- Mulyadi.(2010), *Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Budaya Mutu*. Malang: UIN Maliki Press
- Mulyasa, E. (2004). *Menjadi Kepala Madrasah yang Profesional*, Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Ratnasari, R. T., & dkk. (2016). *Manajemen & Organisasi Jasa*. Bogor: Ghlmia Indonesia.
- Rifa'I Muhammad. (2019), *Manajemen Organisasi Pendidikan*.Medan: CV.Humanis
- RobiahSaidah . (2015). *Jurnal Pengaruh Motivasi Kinerja Guru Dan Budaya Madrasah Terhadap Mutu Madrasah*,Yogyakarta

- Sagala, Syaiful. (2011), *Supervisi Pembelajaran Dalam Profesi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Saputra dkk. (2021). *Pengaruh Budaya Madrasah Terhadap Kualitas Proses Pembelajaran*. PIONIR:Jurnal Pendidikan,10(2),13
- Sembiring, Masana.(2012), *Budaya & Kinerja Organisasi : Perspektif Organisasi Pemerintah*, . Bandung : Fokus Media
- Sobirin Achmad.(2009), *Budaya Organisasi*. Yogyakarta:Unit Penerbit dan Percetakan Madrasah Tinggi Ilmu Percetakan YKPN
- Sudrajat Ajat.(2014), *Budaya Madrasah dan Pendidikan Karakter*. Yogyakarta:Intan Media
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*, Bandung: Alfabeta
- Sulistiani dan Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*,. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Supardi. (2016). *Kinerja Guru*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Supardi.(2013), *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Supardi.(2013), *Madrasah Efektif Konsep Dasar dan Praktiknya*.Jakarta: PT Raja Grafindo
- Wijaya, Candra dan Muhammad Rifa'i. (2016), *Dasar-dasar Manajemen*. Medan: Perdana Publishing.
- Yusuf, Choirul Fuad. (2008). *Budaya Madrasah Dan Mutu Pendidikan*, Jakarta: Pena Citasatria.