



Vol. 03 No. 04 (2024) : 1-10

e-ISSN: 2964-0131

p-ISSN-2964-1748

UNISAN JURNAL: JURNAL MANAJEMEN DAN PENDIDIKAN

e-ISSN: 2964-0131 p-ISSN-2964-1748

Available online at <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal>

HUBUNGAN ANTARA BUDAYA KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI MADRASAH ALİYAH RAUDHATUL ULUM

SANDI BINTANG MUALIM

Universitas Islam An Nur Lampung, Indonesia

Email: Bintangandi05@gmail.com

Abstract: *This research aims to describe and analyze how work culture and work motivation affect the performance of PAI teachers at Saribumi Islamic Elementary School, Sidoarjo and how efforts are made to improve student learning achievement. This research is qualitative field research and uses a descriptive analytical approach. Data collection was carried out using observation, interviews and documentation methods. Data analysis is carried out by giving meaning to the data collected and then drawing conclusions. The results of this research show that the professionalism of PAI teachers at the Saribumi Islamic Elementary School in Sidoarjo can be seen from their ability to carry out their professional duties, which include personality competence, social competence and professional competence. In the teaching and learning process PAI teachers teach subjects that are in accordance with the educational and scientific basis they study, so that teachers are able to plan, implement and evaluate the teaching and learning process well, although there are still some teachers who have educational backgrounds that are not from the field or department of teaching. Regarding performance, PAI teachers at Saribumi Islamic Elementary School, Sidoarjo, in carrying out their duties, have high commitment and loyalty and are based on dedication, apart from that, they are also disciplined teachers and are able to work together with the entire school community to implement school programs in order to improve teacher performance.*

Keywords: *Work Culture, Work Motivation, Teacher Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis tentang bagaimana budaya kerja dan motivasi Kerja terhadap kinerja guru PAI di MA Raudhatul Ulum serta bagaimana usaha-usaha yang dilakukan dalam meningkatkan prestasi belajar siswa. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*) yang berjenis kualitatif dan menggunakan pendekatan deskriptif analitis. Pengumpulan datanya dilakukan dengan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan memberikan makna terhadap data yang dikumpulkan kemudian ditarik kesimpulan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa profesionalisme guru PAI di MA Raudhatul Ulum dapat dilihat dari kemampuannya dalam melaksanakan tugas profesinya, yang meliputi kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Dalam proses belajar mengajar guru PAI mengampu mata pelajaran yang sesuai dengan dasar pendidikan dan keilmuan yang dipelajarinya, sehingga guru mampu merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi proses

belajarmengajar dengan baik, walaupun masih ada beberapa guru yang mempunyai latar belakang pendidikan bukan dari bidang atau jurusan keguruan. Berkaitan dengan kinerja, guru PAI di MA Raudhatul Ulum dalam menjalankan tugasnya mempunyai komitmen dan kesetiaan yang tinggi serta didasarkan atas pengabdian, selain itu juga guru disiplin dan mampu bekerja sama dengan seluruh warga sekolah untuk melaksanakan program-program sekolah dalam rangka meningkatkan kinerja guru.

Kata Kunci: Budaya Kerja, Motivasi kerja, Kkinerja Guru

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah kebutuhan mendasar dalam kehidupan manusia, utamanya dalam pengembangan potensi dan pembentukan karakter generasi muda yang menjadi penerus estafet kepemimpinan di masa yang akan datang. menjadi komitmen bersama bahwa pendidikan mempunyai peran yang luhur dan agung. Oleh karena itu semua orang akan mengambil peran dalam memajukan pendidikan, orang tua, masyarakat dan pemerintah (Warisno and Hidayah 2021). Madrasah merupakan lembaga pendidikan yang dapat menunjang kualitas sumber daya manusia yang bermanfaat bagi lingkungan masyarakat, bangsa dan negara. Untuk meningkatkan mutu pendidikan dan kualitas sumber daya manusia seyogyanya madrasah dikelola oleh seorang pemimpin yang memiliki dasar-dasar dan syarat kepemimpinan.

Pendirian satuan pendidikan yang sering disebut Madrasah merupakan tempat penyelenggaraan Pendidikan yang sesungguhnya. Madrasah sebagai lembaga formal memiliki dampak yang signifikan terhadap pertumbuhan siswa. Madrasah harus lebih kreatif dalam proses belajar mengajar, serta mendidik dan mengembangkan Kinerja Guru . Pemasangan fasilitas pembelajaran saja dirasa belum cukup itu harus diikuti dengan pembangunan lingkungan belajar yang mendorong siswa untuk melihat belajar sebagai bagian integral dari kehidupan mereka (Kurniawan, Widiastuti, and Aslamiyah 2021). Seperti pendapat tokoh pendidikan kita "Ki Hajar Dewantoro" sebagai berikut : *Ing Ngarso Sung Tuladha, Ing Madya Mangun Karso, Tut Wuri Handayani*". Seorang pemimpin bila berada di depan maka ia akan memberi contoh tauladan kepada bawahannya, jika ia berada di tengah-tengah ia harus dapat membangkitkan, memberi semangat kepada orang-orang yang ada di sekitarnya, dan jika berada di belakang maka pemimpin itu harus dapat mengarahkan, mendorong/memotivasi kepada anak buahnya agar lebih maju. Seorang pemimpin harus mampu memberi contoh dan mengayomi bawahannya, memotivasi, dan menggerakkan agar semua yang ada dapat dan mau bekerja secara optimal sesuai dengan uraian tugas yang telah diberikan dan melaksanakan dengan ikhlas serta penuh tanggung jawab. Salah satu aspek Pendidikan yang sangat penting dalam rangka peningkatan Mutu lulusan sebuah Madrasah yaitu Kepala Madrasah. Kepemimpinan yang bermutu menghasilkan Pendidikan dan lulusan yang bermutu. Kepemimpinan professional adalah kepemimpinan yang bermutu (Latifah, Warisno, and Hidayah 2021). Madrasah adalah wadah pendidikan yang berfungsi tidak

hanya sebagai media pewaris nilai yang dianut sebuah masyarakat tetapi juga berfungsi sebagai rekonstruksi sosial dalam rangka menjawab tantangan di masa yang akan datang. Kata lain, pendidikan pada hakekatnya merupakan upaya untuk mempersiapkan seseorang untuk memasuki masa depan yang mungkin saja memunculkan nilai-nilai baru.

Setiap madrasah dalam rangka mencapai tujuan nasional peningkatan mutu lulusan, diperlukan peran kepemimpinan kepala madrasah serta rencana peningkatan mutu, dengan adanya kepala madrasah dalam sebuah lembaga pendidikan menjadikan sistem pendidikan itu sendiri menjadi terorganisir terutama dalam membimbing guru sebagai pendidik untuk menciptakan siswa yang berkualitas (Pianda 2018). Peranan guru sangat penting dalam proses pembelajaran, serta memajukan dunia pendidikan. Kualitas peserta didik dalam dunia pendidikan sangat bergantung pada mutu guru (Dewi 2018). Guru harus memiliki kompetensi yang sesuai dengan standar nasional pendidikan agar dapat menjalankan tugas dan perannya dengan standar kompetensi yang baik yang menghasilkan peserta didik menjadi manusia yang berilmu dan memiliki keterampilan-keterampilan tertentu. Guru sebagai penyaji materi pembelajaran wajib dan harus memperhatikan aspek-aspek individual siswa sebagai subjek yang menerima materi pembelajaran (Amini, Pane, and Akrim 2021).

Ada lima komponen komunikasi dalam proses ini yaitu: guru (komunikator), bahan pembelajaran, media pembelajaran, siswa (komunikan), dan tujuan pembelajaran. Seorang guru harus mampu mendemonstrasikan kemampuannya di depan peserta didik dan menunjukkan sikap-sikap terpuji dalam setiap aspek kehidupan. Guru merupakan sosok ideal bagi setiap peserta didik. Biasanya apa yang dilakukan guru akan menjadi acuan bagi peserta didik, dengan demikian guru sebagai model bagi peserta didik, maka semua gerak langkahnya akan menjadi teladan bagi setiap peserta didik (Ansyah 2022). Motivasi Kerja adalah prestasi kerja dalam melaksanakan program pendidikan yang harus mampu menghasilkan lulusan/ output yang semakin meningkat kualitasnya, mampu menunjukkan kepada masyarakat berupa pelayanan yang baik, biaya yang ditanggung konsumen atau masyarakat yang menitipkan anaknya terjangkau dan tidak memberatkan, pelaksana tugas semakin baik dan berkembang serta mampu mengikuti dinamika kebutuhan masyarakat yang selalu berubah sesuai dengan kemajuan dan tuntutan zaman.

Motivasi Kerja merupakan kunci yang harus digarap. Kinerja merupakan penampilan perilaku kerja yang ditandai oleh keluwesan gerak, ritme, dan urutan kerja yang sesuai dengan prosedur, sehingga diperoleh hasil yang memenuhi syarat kualitas, kecepatan dan jumlah (Masruroh, Mansur, and Wiyono 2022). Sejalan dengan itu pula, mengatakan bahwa kinerja merupakan *"output derive processes, human or other wise"* Jadi kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Pendidikan Kinerja Guru dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti; interaksi peserta didik dengan anggota keluarga, interaksi peserta didik di lingkungan sosial masyarakat, faktor yang peserta didik lihat sehari-hari, dan interaksi peserta didik dengan guru di madrasah. Hal tersebut

berdampak pada mutu pendidikan yang bisa dikatakan rendah, dikarenakan subjek dari pendidikan yaitu guru dan peserta didik belum mempunyai wawasan intelektual yang tinggi. Seorang peserta didik akan mempunyai kualitas intelektual yang rendah apabila guru sebagai pembimbing dalam proses belajar mengajar juga mempunyai kualitas intelektual yang rendah pula (Warisno 2019).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan memakai perspektif fenomenologis. Hal ini sesuai dengan pendapat Denzin dan Lincoln yang mengatakan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang menggunakan latar alamiah, dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan jalan melibatkan berbagai metode yang ada (Nasution, n.d.). Subjek penelitian dalam penelitian ini adalah suatu benda, hal atau orang tempat data variabel penelitian melekat dan yang dipermasalahkan (Anggito and Setiawan 2018). Teknik sampling adalah cara pengambilan sampel dari suatu populasi. Pada penelitian ini penulis menggunakan teknik *purposive sampling* (Nurdin and Hartati 2019). Penelitian dilakukan di MTsNegeri 1 Tulang Bawang yang terletak di Jl. 4 Menggala Kota, Kec. Menggala Kab. Tulang Bawang Prop.Lampung. Sampel pada penelitian ini adalah guru-guru yang mengajar memiliki sampel yang berjumlah 40 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini ada tiga teknik yaitu: (1) wawancara; (2) observasi; dan (3) dokumentasi. Teknik analisis data dengan melakukan uji kredibilitas (validitas internal) terhadap data hasil penelitian sesuai dengan prosedur uji kredibilitas data dalam penelitian kualitatif. Adapun macam-macam pengujian kredibilitas menurut Sugiyono antara lain dilakukan dengan perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan dalam penelitian, triangulasi, diskusi dengan teman sejawat, analisis kasus negatif, dan member *check* (Sugiyono 2013). Pada penelitian ini, penulis melakukan uji keabsahan data melalui triangulasi. Ada 3 macam Triangulasi diantaranya Triangulasi Sumber, Triangulasi Teknik, dan Triangulasi Waktu, ditemukan kepastian data yang lebih kredibel. Secara umum, langkah-langkah dalam menganalisis data adalah sebagai berikut: Penyajian data, Reduksi data, penarikan kesimpulan (verifikasi) (Wada et al. 2024). Instrumen diuji dengan Uji Validitas Instrumen dan Uji Reliabilitas Instrumen. Analisis data menggunakan deskriptif dan Uji Asumsi Klasik yang meliputi: Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Hipotesis

PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan terhadap 40 guru, dan 40 siswa di MA Raudhatul Ulum untuk memperoleh gambaran tentang Hubungan gaya kepala madrasah dan kinerja guru terhadap pendidikan Kinerja Guru. Data diungkap menggunakan instrumen kuisioner yang telah diuji validitas dan reliabilitas. Deskripsi data diperoleh untuk memberikan gambaran umum mengenai distribusi data.

1. Budaya Kerja (X₁)

Hasil perhitungan statistic terhadap nilai manajemen kepala madrasah didapatkan dengan nilai terendah 90 dan nilai tertinggi 130 dengan rentang nilai 7. Perhitungan dari distribusi nilai tersebut menghasilkan nilai rata-rata atau jumlah nilai yang ada dibagi dengan banyaknya responden yaitu 113,5. Modus atau nilai yang memiliki frekuensi maksimal dalam suatu distribusi data yaitu 116. Median atau nilai yang membagi suatu distribusi data ke dalam dua bagian yang sama besar yaitu 116. Varians populasi atau variasi nilai data individu dalam kumpulan data yaitu 42,462. Standar deviasinya sebesar 6,516. Untuk memperjelas distribusi frekuensi nilai variabel Budaya Kerja (X₁), dapat dilihat pada Bar Chart berikut: Budaya Kerja Selanjutnyadata diklasifikasikan untuk mengetahui tingkat Budaya Kerja (X₁). Data dikelompokkan kedalam tiga (3) kategori, yaitu: rendah, sedang dan tinggi. Kategori tinggi yaitu jumlah responden yang memiliki total nilai lebih besar dari nilai rata-rata ditambah dengan standar deviasi ($M + 1 sd \leq X$). Kategori sedang yaitu jumlah responden yang memiliki nilai diantara nilai rata-rata ditambah standar deviasi dan nilai rata-rata dikurangi standar deviasi ($M - 1 sd \leq M + 1 sd$). Kategori rendah yaitu jumlah responden yang memiliki total nilai lebih kecil dari nilai rata-rata dikurangi dengan standar deviasi ($XM-1sd$). Hasil perhitungan klasifikasi responden ini secara lengkap dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel. 3
Klasifikasi Nilai Budaya Kerja

Kategori	Interval	Jumlah	Persentase
Rendah	< 98	6	15%
Sedang	98 s/d 115	16	40%
Tinggi	> 115	18	45%
	Jumlah	40	100%

Berdasarkan di atas dapat diketahui bahwa nilai Budaya Kerja yang dominan terdapat pada kategori tinggi, yaitu berjumlah 18 orang, sedangkan untuk kategori sedang 16 orang dan untuk kategori rendah 6 orang.

2. Motivasi Kerja (X₂)

Hasil perhitungan statistic terhadap nilai Motivasi Kerja di dapatkan dengan skor terendah dan nilai tertinggi dengan rentang skor 7. Perhitungan dari distribusi nilai tersebut menghasilkan nilai rata-rata atau jumlah nilai yang ada dibagi dengan banyaknya responden adalah 110, 12. Modus atau nilai yang memiliki frekuensi maksimal dalam suatu distribusi data yaitu Median atau nilai yang membagi suatu distribusi data kedalam dua bagian yang sama besarnya itu. Motivasi Kerja Selanjutnya data diklasifikasikan untuk mengetahui tingkat Budaya Kerja (X₁). Data dikelompokkan kedalam tiga (3) kategori, yaitu: rendah, sedang dan tinggi. Kategori tinggi yaitu jumlah

responden yang memiliki total nilai lebih besar dari nilai rata-rata ditambah dengan standar deviasi ($M + 1 \text{ sd} \leq X$). Kategori sedang yaitu jumlah responden yang memiliki nilai diantara nilai rata-rata ditambah standar deviasi dan nilai rata-rata dikurangi standar deviasi ($M - 1 \text{ sd} \leq X \leq M + 1 \text{ sd}$). Kategori rendah yaitu jumlah responden yang memiliki total nilai lebih kecil dari nilai rata-rata dikurangi dengan standar deviasi ($X < M - 1 \text{ sd}$). Hasil perhitungan klasifikasi responden ini secara lengkap dapat dilihat pada tabel berikutini:

Tabel.5
Klasifikasi Nilai Motivasi Kerja

Kategori	Interval	Jumlah	Persentase
Rendah	< 91	4	10%
Sedang	91 s/d 115	12	30%
Tinggi	> 115	24	60%
	Jumlah	40	100%

Berdasarkan di atas dapat diketahui bahwa nilai Motivasi Kerja yang dominan terdapat pada kategori tinggi, yaitu berjumlah 60 orang, sedangkan untuk kategori sedang 12 orang dan untuk kategori rendah 4 orang.

3. Kinerja Guru (Y)

Hasil perhitungan statistic terhadap nilai Kinerja Guru didapatkan dengan skor terendah dan nilai tertinggi dengan rentang skor 7. Perhitungan dari distribusi nilai tersebut menghasilkan nilai rata-rata atau jumlah nilai yang ada dibagi dengan banyaknya responden adalah 113,12. Modus atau nilai yang memiliki frekuensi maksimal dalam suatu distribusi data yaitu 118. Median atau nilai yang membagi suatu distribusi data kedalam dua bagian yang sama besar yaitu 115. Hasil perhitungan klasifikasi responden ini secara lengkap dapat dilihat pada tabel berikutini:

Tabel. 5
Klasifikasi Nilai Kinerja Guru

Kategori	Interval	Jumlah	Persentase
Rendah	< 102	4	10%
Sedang	102 s/d 110	6	15%
Tinggi	> 110	30	75%
	Jumlah	40	100%

Berdasarkan di atas dapat diketahui bahwa nilai kompensasi yang dominan terdapat pada kategori tinggi, yaitu berjumlah 30 orang, sedangkan untuk kategori sedang 6 orang dan untuk kategori rendah 4 orang. Pada output SPSS tabel Anova dapat dilihat nilai signifikan adalah

0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai dari f hitung 39,394 lebih besar dari nilai f tabel 3,19 yang kemudian dapat disimpulkan bahwa Budaya Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap pendidikan Kinerja Guru (Y). Berdasarkan output Model Summary dapat dilihat jika nilai koefisien determinasi atau R Square adalah 0,531. Besarnya nilai koefisien determinasi 0,531 sama dengan 53,1% berarti variabel Budaya Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Kinerja Guru

4. Hubungan Budaya Kerja (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan pada perhitungan SPSS analisis regresi berganda didapatkan nilai F test 26,655 lebih besar dari nilai f tabel 3,19 yang kemudian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti Budaya Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Guru. Nilai R square sebesar 0,531 atau nilai koefisien determinasi sebesar 53,1% merupakan Motivasi Kerja yang dipengaruhi oleh Budaya Kerja dan Kinerja Guru. Dari persamaan regresi ganda dapat diartikan, bahwa semakin baik Budaya Kerja dan Motivasi Kerja maka semakin baik pula Kinerja Guru, sebaliknya semakin rendah Budaya Kerja dan Motivasi Kerja maka semakin buruk pula Kinerja Guru.

Tabel. 7
Klasifikasi Nilai Budaya Kerja

Kategori	Interval	Jumlah	Persentase
Rendah	< 98	6	15%
Sedang	98 s/d 115	16	40%
Tinggi	> 115	18	45%
	Jumlah	40	100%

Berdasarkan di atas dapat diketahui bahwa nilai Budaya Kerja yang dominan terdapat pada kategori tinggi, yaitu berjumlah 18 orang, sedangkan untuk kategori sedang 16 orang dan untuk kategori rendah 6 orang

5. Hubungan Motivasi Kerja (X_2) Kinerja Guru (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan Budaya Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. Sebab, nilai t test pada Budaya Kerja 3,587 lebih besar dari t tabel alpha ($df=47$) 2,01174. Artinya bahwa semakin baik Budaya Kerja maka semakin baik dan meningkat pula Kinerja Guru, dan sebaliknya semakin buruk Budaya Kerja maka semakin buruk dan menurun pula Kinerja Guru. Untuk variabel Motivasi Kerja nilai t test 5,437 lebih besar dari nilai t tabel 2,01174 yang berarti bahwa variabel kompensasi memiliki arah pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Tabel. 8

Klasifikasi Nilai Kinerja Guru

Kategori	Interval	Jumlah	Persentase
Rendah	< 91	4	10%
Sedang	91 s/d 115	12	30%
Tinggi	> 115	24	60%
	Jumlah	40	100%

Berdasarkan di atas dapat diketahui bahwa nilai Motivasi Kerja yang dominan terdapat pada kategori tinggi, yaitu berjumlah 60 orang, sedangkan untuk kategori sedang 12 orang dan untuk kategori rendah 4 orang.

7. Hubungan Budaya Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Hubungan Budaya Kerja dan Motivasi Kerja terhadap prestasi belajar peserta didik di MA Raudhatul Ulum dengan signifikansi F sebesar $0,002 < 0,05$ dengan presentase 70,3%. Dengan melihat hasil signifikansi F dalam uji Anova yang dilakukan diketahui besaran F sebesar 0,002 sehingga diketahui bahwa Budaya Kerja berpengaruh terhadap upaya peningkatan Motivasi Kerja dan prestasi belajar peserta didik. Semakin baik kualitas Budaya Kerja terhadap Motivasi Kerja di MA Raudhatul Ulum maka semakin baik pula prestasi belajar peserta didik di MA Raudhatul Ulum. Oleh karena itu agar Motivasi Kerja dan prestasi belajar peserta didik dapat meningkat, maka Budaya Kerja harus dilaksanakan dengan optimal.

Tabel. 9

Klasifikasi Nilai Kinerja Guru

Kategori	Interval	Jumlah	Persentase
Rendah	< 102	4	10%
Sedang	102 s/d 110	6	15%
Tinggi	> 110	30	75%
	Jumlah	40	100%

Berdasarkan di atas dapat diketahui bahwa nilai kompensasi yang dominan terdapat pada kategori tinggi, yaitu berjumlah 30 orang, sedangkan untuk kategori sedang 6 orang dan untuk kategori rendah 4 orang.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian maka dapat dikemukakan kesimpulan sebagai berikut: 1) Hubungan Budaya Kerja terhadap Pendidikan Karakteristik Siswa MA Raudhatul Ulum dengan signifikansi t sebesar $0,002 < 0,05$. Artinya Budaya Kerja berpengaruh positif Pendidikan Karakteristik Siswa di MA Raudhatul Ulum dengan presentase 67,5%; 2) Hubungan Motivasi Kerja terhadap pendidikan karakteristik Siswa di MA Raudhatul Ulum dengan

signifikansi t sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap prestasi belajar peserta didik di MA Raudhatul Ulum dengan presentase 69,9%; 3) Hubungan Budaya Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Pendidikan Karakteristik di MA Raudhatul Ulum dengan signifikansi F sebesar $0,002 < 0,05$ dengan presentase 70,3%. Dengan melihat hasil signifikansi F dalam uji Anova yang dilakukan diketahui besaran F sebesar 0,002 sehingga diketahui bahwa Budaya Kerja berpengaruh terhadap upaya peningkatan Motivasi Kerja dan prestasi belajar peserta didik. Semakin baik kualitas Budaya Kerja terhadap Motivasi Kerja di MA Raudhatul Ulum maka semakin baik pula prestasi belajar peserta didik di MA Raudhatul Ulum. Oleh karena itu agar Motivasi Kerja dan prestasi belajar peserta didik dapat meningkat, maka Budaya Kerja harus dilaksanakan dengan optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Amini, Amini, Desliana Pane, and Akrim Akrim. 2021. "Analisis Manajemen Berbasis Sekolah Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru Di Smp Swasta Pemda Rantau Prapat." *Jurnal Pendidikan Tambusai* 5 (3): 11148-59.
- Anggito, Albi, and Johan Setiawan. 2018. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Ansyah, Edi. 2022. "KOMPETENSI GURU PROFESIONAL." *At-Ta'lim: Media Informasi Pendidikan Islam* 10 (1): 120-34.
- Dewi, Ratika Sari. 2018. "Kemampuan Profesional Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar." *Jurnal Administrasi Pendidikan* 25 (1): 150-59.
- Kurniawan, Adi, Nur Widiastuti, and Nurul Aslamiyah. 2021. "PERAN KEPALA MADRASAH DALAM MENGEMBANGKAN EKSTRAKURIKULER PRAMUKA DI MADRASAH ALIYAH HIDAYATUL MUBTADIIN SIDOHARJO JATI AGUNG LAMPUNG SELATAN TAHUN AJARAN 2020/2021." *Ar Royhan: Jurnal Pemikiran Islam* 1 (2): 1-12.
- Latifah, Ami, Andi Warisno, and Nur Hidayah. 2021. "Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan Di Ma Nurul Islam Jati Agung." *Jurnal Mubtadiin* 7 (2): 107-8.
- Masruroh, Masruroh, Rosichin Mansur, and Dwi Fitri Wiyono. 2022. "MODEL KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI PEDAGOGIK DAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU PENDIDIKAN AGAMA ISLAM DI SMPN 03 JABUNG MALANG." *Vicratina: Jurnal Pendidikan Islam* 7 (1): 83-94.
- Nasution, Evi Syafrida. n.d. "Metodologi Penelitian Model Praktis Penelitian Kualitatif."
- Nuridin, Ismail, and Sri Hartati. 2019. *Metodologi Penelitian Sosial*. Media Sahabat Cendekia.
- Pianda, Didi. 2018. *Kinerja Guru: Kompetensi Guru, Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. CV Jejak (Jejak Publisher).

- Sugiyono, Dr. 2013. "Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D."
- Wada, Fauziah Hamid, Anna Pertiwi, Mara Imbang Satriawan Hasiolan, Sri Lestari, I Gede Iwan Sudipa, Jonherz Stenlly Patalatu, Yoseb Boari, Ferdinan Ferdinan, Jayanti Puspitaningrum, and Erlin Ifadah. 2024. *Buku Ajar Metodologi Penelitian*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Warisno, Andi. 2019. "PENDIDIKAN ANAK DALAM KELUARGA YANG DIDASARKAN PADA TUNTUNAN AGAMA ISLAM." *Jurnal Mubtadiin* 5 (2): 17-30.
- Warisno, Andi, and Nur Hidayah. 2021. "FUNGSI MANAJERIAL KEPALA MADRASAH DALAM MENCIPTAKAN MADRASAH EFEKTIF DI MADRASAH TSANAWIYAH HIDAYATUL MUBTADIIN KECAMATAN JATI AGUNG KABUPATEN LAMPUNG SELATAN." *Jurnal Mubtadiin* 7 (2): 29-45.