

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Keberadaan lembaga pendidikan Islam memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas diri dan menambah pengetahuan serta wawasan melalui proses pembelajaran yang diselenggarakan. Lembaga pendidikan Islam di Indonesia mengalami proses transformasi dan modernisasi sehingga mulai bermunculan lembaga pendidikan yang modern, tidak hanya menekankan pada keilmuan Islam saja, tetapi juga pada ilmu sains modern.<sup>1</sup>

Pembelajaran di lembaga pendidikan Islam bertujuan untuk mengubah, memperbaiki, dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku peserta didik. Kegiatan di dalamnya bersifat aktif, dinamis, dan dilakukan dengan sadar untuk mencerdaskan kehidupan bangsa.<sup>2</sup> Selain itu pendidikan juga berguna untuk mewujudkan kualitas sumber daya manusia secara utuh agar dapat melaksanakan peran dalam kehidupan kelompok maupun individual baik secara fungsional dan optimal.<sup>3</sup> Dengan demikian, lembaga pendidikan islam akan dapat berkomitmen untuk memberikan layanan pendidikan yang berkualitas tinggi, relevan, dan inklusif.

Kelancaran proses pendidikan di sekolah atau madrasah di tunjang oleh suatu bagian yang mendukung kegiatan tersebut, salah satunya adalah

---

<sup>1</sup> Arief Subhan, *Lembaga Pendidikan Islam Indonesia: Abad Ke-20* (Jakarta: Kencana, 2012), hal. 3.

<sup>2</sup> Rahmat, Hidayat, dan Abdillah, *Ilmu Pendidikan Konsep, Teori, dan Aplikasi*, (Medan: LPPPI, 2019), hal. 26.

<sup>3</sup> Binti Maunah, 'Pendidikan Dalam Perspektif Struktural Konflik', *CENDEKIA: Journal of Education and Teaching*, No.10, Vol.2, 2016.

ketatausahaan sekolah. Ketatausahaan sekolah adalah serangkaian tugas pengelolaan organisasi kerja secara sistematis dan konsisten yang dilakukan oleh tenaga kependidikan untuk mencapai suatu tujuan sekolah.<sup>4</sup> Berdasarkan lampiran Permendiknas Nomor 24 Tahun 2008, tenaga kependidikan sekolah atau madrasah ini terdiri dari; 1) kepala sekolah atau madrasah sesuai dengan jenjang pendidikan, 2) administrasi kepegawaian, 3) administrasi keuangan, 4) administrasi sarana dan prasarana, 5) administrasi hubungan sekolah dengan masyarakat, 6) administrasi persuratan dan pengarsipan, 7) administrasi kesiswaan dan, 8) administrasi kurikulum.<sup>5</sup>

Tenaga kependidikan merupakan pegawai yang di angkat oleh kepala sekolah untuk membantu mengelola lembaga. Berdasarkan UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pada Pasal 1 Ayat 5 dan 6 dijelaskan yang dimaksud dengan tenaga kependidikan merupakan bagian dari masyarakat yang diangkat dan mengabdikan diri untuk mendukung penyelenggaraan pendidikan. Tenaga kependidikan yang dimaksud adalah pegawai profesional yang bekerja di lingkungan pendidikan atau sekolah yaitu, tenaga administrasi, tenaga perpustakaan, tenaga kebersihan, teknisi, dan keamanan sekolah.<sup>6</sup>

Tenaga kependidikan memegang peran vital dalam mendukung kelancaran administrasi sekolah atau madrasah. Kinerja yang optimal dari tenaga kependidikan sangat diperlukan, karena lembaga pendidikan yang berkualitas ditandai dengan pencapaian kinerja yang profesional melalui pemberian layanan pendidikan yang bermutu . Keberadaan tenaga administrasi

---

<sup>4</sup> Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, *Manajemen Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2012), hal. 230.

<sup>5</sup> *Permendiknas Nomor 24 Tahun 2008 Tentang Standar Tenaga Administrasi Sekolah/Madrasah* (Yogyakarta: Universitas Gajah Mada, 2008).

<sup>6</sup> *Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen* (Bandung: Citra Umbara, 2006).

di berbagai jenjang pendidikan menjadi kunci dalam menciptakan lembaga pendidikan yang berkualitas.

Kinerja tenaga kependidikan merupakan ilustrasi tentang tingkatan pencapaian pekerjaan, kegiatan atau kebijakan untuk mencapai visi dan misi serta tujuan suatu sekolah. Kinerja tenaga kependidikan dapat dilihat dan dinilai apabila seseorang atau kelompok pegawai sudah memiliki standar pencapaian yang ditetapkan organisasi sebagai tolak ukur keberhasilan.<sup>7</sup> Sehingga kinerja tenaga kependidikan dapat dipahami sebagai tingkat produktifitas tau pencapaian mereka saat bekerja dalam periode tertentu.

Kinerja menurut Islam adalah cara setiap individu dalam mengaktualisasi diri dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kinerja merupakan representasi aktual dari cita-cita, keyakinan, dan pengetahuan yang berlandaskan moral yang dimiliki seseorang, dan dapat menjadi inspirasi untuk menghasilkan karya yang bermutu tinggi.<sup>8</sup> Agama Islam mengajarkan bahwa pekerjaan harus dinilai sebagaimana dalam Al-Quran telah dijelaskan ayat tentang penilaian kinerja yaitu pada surah At-Taubah ayat 105.

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ  
وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “Dan Katakanlah: Bekerjalah kamu, Maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang Telah kamu kerjakan”. (QS. At-Taubah: 105).<sup>9</sup>

---

<sup>7</sup> Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi* (Jakarta: Rajawali Press, 2012), hal. 95.

<sup>8</sup> Zikrul Hakim, *Islamic Business Strategy For Entrepreneurship* (Jakarta: Multitama, 2012), hal. 46.

<sup>9</sup> Munawir dan Hanik Misyika N. M, *Mushaf Nuzuli Al-Qur'an dan Terjemahan*, (Jawa Tengah : Wawasan Ilmu, 2022), hal. 803.

Ayat tersebut menekankan tentang seseorang ketika melakukan sebuah tugas atau pekerjaan, hasil kerjanya akan dinilai tidak hanya oleh manusia, melainkan juga akan dipertanggungjawabkan kepada Allah SWT, sebagai bentuk pengakuan bahwa segala amal dan usaha kita akan diperhitungkan dalam pandangan Allah SWT.

Berkaitan dengan kinerja tenaga kependidikan, peran kepemimpinan kepala sekolah dalam hal ini tidak dapat dipisahkan. Karena kepemimpinan adalah spirit, aspirasional, dan esensi moral, yang dapat memengaruhi seorang dalam mengubah sikap terhadap keinginan pemimpin dan menjadi sepakat.<sup>10</sup> Peran kepemimpinan kepala sekolah akan berfungsi sebagai pemberdaya dan motivator bagi bawahan supaya kinerja yang dihasilkan mereka akan maksimal, sehingga berdampak positif terhadap visi dan misi, serta tujuan sekolah.

Kepemimpinan adalah soal mempengaruhi, sehingga untuk bisa mempengaruhi pegawai agar dapat meningkatkan kinerja dibutuhkan pendekatan kepemimpinan yang dapat menerapkan prinsip-prinsip, keyakinan dan nilai-nilai dari yang benar dan salah sebagai dasar perilaku pegawai dalam lembaga tersebut. Apabila pendekatan kepemimpinan berdasar nilai-nilai yang baik dapat diterapkan sebagai upaya mempengaruhi pegawai, dimana semakin baik pemimpin dalam menunjukkan nilai-nilai etis yang diarahkan dalam sebuah ucapan dan tindakan, maka karyawan akan semakin percaya dan semakin besar rasa hormat kepada pemimpin.<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup> Dewi, I. K., dan Mashar, A., *Nilai-Nilai Profetik Dalam Kepemimpinan*, (Yogyakarta: Gre Publishing, 2019), hal. 7.

<sup>11</sup> Hamed Al-sharafi and Ismi Rajiani, 'Promoting Organizational Citizenship Behavior among Employees - The Role of Leadership Practices', *International Journal of Business and Management*, No.8, Vol .6, 2013.

Kepemimpinan profetik merupakan bentuk kepemimpinan yang mencakup keteladanan kuat berdasarkan keyakinan, prinsip dan nilai-nilai yang diajarkan oleh agama islam sesuai dengan yang telah dicontohkan oleh para Nabi dan Rosul. Kunci daripada penerapan kepemimpinan profetik adalah sikap kepemimpinan menunjukkan sifat-sifat yang dimiliki oleh para Nabi dan Rosul yakni siddiq, amanah, tabligh, fatonah.<sup>12</sup> Keempat sifat nabi tersebut dapat di implementasikan seorang pemimpin untuk menjadi sosok yang taat pada nurani dan kebenaran, profesional dalam berkomitmen, memiliki keterampilan berkomunikasi, serta mampu menyelesaikan masalah.<sup>13</sup> Sehingga nilai-nilai kepemimpinan profetik dapat diadopsi oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan.

Selain kepemimpinan, budaya kerja yang baik penting untuk diterapkan dalam sebuah lembaga pendidikan. Budaya kerja dipahami sebagai pola tingkah laku yang sengaja dikembangkan oleh suatu organisasi untuk mengatasi beberapa persoalan.<sup>14</sup> Robbins dalam Asri mendefinisikan budaya kerja sebagai nilai yang secara sengaja di tunjukkan dalam organisasi agar dijadikan sebagai pedoman yang mendasari kerja seseorang dan sekaligus menjadi landasan utama bagi organisasi dalam membuat kebijakan terhadap para pegawai maupun para stakeholder.<sup>15</sup> Budaya kerja yang baik memang seharusnya dibangun sebagai instrumen manajemen dalam memberikan pengaruh kepada anggota untuk berkontribusi secara optimal dalam bekerja.

---

<sup>12</sup> Mashar, *Nilai-nilai Profetik...*, hal. 93.

<sup>13</sup> Ahmad Tanzeh, *Manajemen Komunikasi Profetik Dan Peningkatan Kinerja Guru* (Tulungagung: Akademia Pustaka, 2023), hal. 19.

<sup>14</sup> David Fred R., *Manajemen Strategi, Konsep. Edisi Ketujuh*, terj. Alex (Jakarta: Prehallindo, 2004), hal. 347.

<sup>15</sup> Asri Laksmi Riani, *Budaya Organisasi* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2011), hal. 5-6.

Budaya kerja memuat kebiasaan-kebiasaan yang sudah sering dilakukan, peraturan-peraturan untuk dipatuhi, dan nilai-nilai atau persepsi terhadap kebiasaan yang berlaku dan kepatuhan terhadap peraturan.<sup>16</sup> Pada sebuah organisasi, maupun instansi pemerintahan pasti memiliki budaya kerja yang secara sengaja diciptakan. Salah satunya adalah lima budaya kerja Kementerian Agama Republik Indonesia yang bertujuan agar seluruh aparatur di bawah naungan dapat mewujudkan lembaga yang profesional dan andal. Lima budaya kerja yang dimaksud diantaranya keimanan dan ketakwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa, integritas, profesionalitas, tanggung jawab, dan keteladanan.<sup>17</sup> Kelima nilai budaya kerja tersebut menjadi dorongan bagi mereka dalam menunjukkan sikap ketaatan dan profesionalisme saat melakukan pekerjaan.

MAN 1 dan MAN 2 Kota Kediri merupakan lembaga pendidikan Islam di bawah naungan Kementerian Agama Kota Kediri. Kedua madrasah tersebut merupakan lembaga pendidikan berkualitas dengan keunggulan program dan berbagai macam prestasi yang ditorehkan. Hal tersebut tidak bisa terlepas dari peran tenaga kependidikan sebagai pihak yang mengelola madrasah. Sebagai lembaga yang menaungi, Kementerian Agama telah membuat kebijakan dan memberikan fasilitas kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan kualitas manajemen madrasah melalui peningkatan kompetensi dengan memberikan kesempatan pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan.

Program-program yang diberikan oleh Kementerian Agama dibenarkan oleh beberapa tenaga kependidikan yang menyatakan bahwa program tersebut sudah banyak dimanfaatkan oleh mereka sebagai upaya meningkatkan

---

<sup>16</sup> Taliziduhu Ndraha, *Teori Budaya Organisasi*, Cetakan kedua, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2003), hal. 25.

<sup>17</sup> Lukman Hakim Saifuddin, *Nilai-Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama Republik Indonesia*, (Ministry of Religious Affairs of The Republic of Indonesia, 2014), hal. 5.

kompetensi, efisiensi, dan profesionalisme, untuk mencapai kinerja maksimal. Meskipun demikian, berdasarkan pengamatan yang dilakukan di lapangan, peneliti menilai masih diperlukan adanya upaya untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan, karena realitas yang ditemukan memperlihatkan bahwa kinerja yang dihasilkan masih kurang maksimal.

Pola atau kebiasaan kerja yang ditunjukkan oleh para tenaga kependidikan masih belum maksimal, sehingga membentuk budaya kerja yang kurang kondusif. Hal tersebut tercermin dari kurang nyamannya lingkungan kerja, kurang efisiennya dalam melakukan pekerjaan, lambat dalam penyelesaian permasalahan, dan sering terjadi kesalahan-kesalahan kecil yang tidak diminimalkan. Selain itu, sikap kepala madrasah sebagai pemimpin juga masih kurang dalam menyelesaikan persoalan tersebut. Hal ini tampak pada kurangnya perhatian kepala madrasah terhadap kondisi ruangan tenaga kependidikan yang sempit dan kurang begitu rapi. Selain itu keterbatasan fasilitas yang diberikan, dan kurangnya perhatian terhadap perbaikan fasilitas yang sudah tidak layak untuk digunakan juga menjadi penghambat para tenaga kependidikan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Jika dilihat dari data lama bekerja pegawai atau tenaga kependidikan di kedua madrasah tersebut menunjukkan bahwa rata-rata masa kerja dari mereka tergolong cukup lama.

**Tabel 1. 1**  
**Masa Kerja Tenaga Kependidikan**

Masa Kerja	Jumlah Tenaga Kependidikan
> 10 Tahun	28 Orang
5-10 Tahun	19 Orang
< 5 Tahun	6 Orang

Sumber : Data observasi lapangan, 2024

Seharusnya pengalaman kerja dan pengetahuan tentang lingkungan kerja mereka lebih dari cukup untuk diketahui dan dikuasai. Sehingga, mereka semestinya mengetahui lingkungan dan pola kerja yang dilakukan. Seperti menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dengan tepat waktu, penyelesaian permasalahan dengan cepat, meminimalkan kesalahan yang dapat terjadi, dan pencapaian kerja dengan optimal.

Oleh karena itu, persoalan di atas menjadi penting untuk diperhatikan sebagai upaya untuk mengontrol kinerja tenaga kependidikan. Diperlukan adanya penanaman nilai-nilai budaya kerja yang positif untuk membangun pola dan kebiasaan kerja yang baik, sehingga para tenaga kependidikan dapat meningkatkan produktivitasnya dan meningkatkan kinerjanya menjadi lebih optimal. Faktor kepemimpinan kepala madrasah juga penting untuk ditingkatkan supaya dapat menyelesaikan permasalahan dan menjadi teladan yang baik bagi tenaga kependidikan.

Fenomena di atas menggambarkan adanya hubungan antara kepemimpinan dan budaya kerja terhadap kinerja. Asumsi tersebut diperkuat oleh Asep Sofyandi dalam penelitiannya yang mendapati temuan adanya pengaruh yang kuat antara kepemimpinan dan budaya kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai sebesar 41%.<sup>18</sup> Rizki dan Dian juga menemukan bahwa kinerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh gaya kepemimpinan dan budaya kerja dibuktikan dengan nilai F-hitung  $8,568 > F$ -tabel 3,13.<sup>19</sup> Ihsan Pandu Tauladan dalam penelitiannya juga menemukan bahwa

---

<sup>18</sup> Asep Sofyandi dan Suroso, Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Densha Indoguna Jaya, *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, No. 6 Vol. 3, 2022.

<sup>19</sup> Rizki Hafiz dan Dian Indiyati, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Kasus Pada Guru SMP Negeri 1 Kota Bekasi )', *EProceedings of Management*, No.8, Vol. 5, 2021.

kepemimpinan dan budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul, dibuktikan dari nilai  $F\text{-hitung } 33,293 > F\text{-tabel } 3,10$ .<sup>20</sup>

Penelitian mengenai kepemimpinan, budaya kerja, dan kinerja selalu menarik untuk dilakukan, karena permasalahannya akan terus berkembang seiring dengan zaman. Berdasarkan fenomena yang ditemukan di lapangan, peneliti tertarik untuk meneliti objek atau variabel-variabel tersebut dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Profetik dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri 1 dan Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Kediri”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, terdapat beberapa permasalahan yang dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Masih kurangnya kepala madrasah dalam menunjukkan sikap keteladanannya sebagai pemimpin yang bertanggung jawab atas kondisi kinerja tenaga kependidikan yang masih belum maksimal.
2. Belum maksimalnya penerapan budaya kerja yang positif sebagai upaya dalam mencapai efektivitas kerja tenaga kependidikan.

Supaya pembahasan dalam penelitian ini dapat terarah dan hasil yang diperoleh sesuai dengan yang dikehendaki, maka peneliti memfokuskan pembahasan dan pemecahan masalah tersebut. Peneliti membatasi tiga variabel untuk dikaji yaitu kepemimpinan profetik dan budaya kerja sebagai variabel independen dan kinerja tenaga kependidikan sebagai variabel dependen.

---

<sup>20</sup> Ihsan Pandu Tauladan, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bantul Dalam Memberikan Pelayanan Kepada Masyarakat" UIN SUKA: Skripsi Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, 2023.

### **C. Rumusan Masalah**

Dari latar belakang yang telah dipaparkan di atas, peneliti merumuskan beberapa pertanyaan permasalahan, yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh antara kepemimpinan profetik terhadap kinerja tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri 1 dan Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Kediri?
2. Bagaimanakah pengaruh antara budaya kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri 1 dan Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Kediri?
3. Bagaimanakah pengaruh antara kepemimpinan profetik dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri 1 dan Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Kediri?

### **D. Tujuan Penelitian**

Melihat pertanyaan-pertanyaan pada rumusan masalah di atas, dapat dituliskan tujuan dilakukannya penelitian ini, antara lain:

1. Untuk menganalisis pengaruh antara kepemimpinan profetik terhadap kinerja tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri 1 dan Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Kediri.
2. Untuk menganalisis pengaruh antara budaya kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri 1 dan Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Kediri.
3. Untuk menganalisis pengaruh antara kepemimpinan profetik dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri 1 dan Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Kediri.

### **E. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik manfaat secara teoretis maupun manfaat secara praktis.

1. Secara teoritis, hasil dari penelitian ini nantinya dapat memberikan tambahan wawasan dalam khazanah keilmuan ilmiah khususnya di bidang manajemen pendidikan Islam.
2. Secara Praktis
  - a) Bagi kepala madrasah, diharapkan dapat bermanfaat sebagai masukan bagi kepala madrasah untuk bahan evaluasi dalam meningkatkan kepemimpinannya dalam memimpin madrasah.
  - b) Bagi tenaga kependidikan, diharapkan dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dan refleksi diri dalam menciptakan budaya kerja yang positif sehingga bisa memberikan kinerja yang optimal.
  - c) Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat digunakan sebagai sumber referensi dan tambahan wawasan serta menjadi bahan pengembangan penelitian-penelitian selanjutnya.

### **F. Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan hasil kajian literatur dari beberapa teori mengenai objek dalam penelitian ini, peneliti mengajukan beberapa hipotesis yaitu :

1. Ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan profetik terhadap kinerja tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri 1 dan Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Kediri.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri 1 dan Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Kediri.

3. Ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan profetik dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri 1 dan Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Kediri

## **G. Penegasan Istilah**

### **1. Penegasan Konseptual**

- a. Kepemimpinan profetik merupakan kemampuan seorang dalam memimpin orang lain dengan berpegang teguh pada ajaran Islam, seperti yang dicontohkan Nabi dan Rosul dalam memimpin umatnya.
- b. Budaya Kerja merupakan nilai yang secara sengaja dilakukan secara terus menerus dan harus dipatuhi sebagai pedoman dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
- c. Kinerja tenaga kependidikan merupakan ukuran sejauh mana seorang pegawai dapat memenuhi kriteria kerja dalam jangka waktu tertentu guna mencapai tujuan dari sekolah atau madrasah.

### **2. Penegasan Operasional**

Adapun secara operasional dari ketiga istilah diatas dapat dijelaskan bahwa kepemimpinan yang diwujudkan oleh kepala madrasah melalui sifat-sifat kenabian pada saat memimpin menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga kependidikan. Budaya kerja adalah pola kerja yang biasa dilakukan di lingkungan tata usaha madrasah sehingga menjadi tolak ukur tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan secara maksimal. Sedangkan kinerja merupakan nilai akhir dari ketercapaian pekerjaan yang diukur berdasarkan aspek-aspek tertentu dan pertimbangan kepemimpinan profetik dan budaya kerja sebagai faktor yang mempengaruhinya.