



Pengaruh Iklim Organisasi Madrasah terhadap Motivasi Kerja Untuk Mewujudkan Kinerja Guru

Ummu Salamah¹, Masripah², Angga Tiana Nugraha³

^{1, 2, 3}Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Garut

¹ummu.salamah@uniga.ac.id

²masripah_02@uniga.ac.id

³24092121008@pasca.uniga.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini dilakukan adalah untuk menganalisis iklim organisasi sekolah terhadap motivasi berprestasi untuk mewujudkan kinerja pembelajaran agar guru dapat mengoptimalkan kinerjanya, sehingga tercapainya tujuan pendidikan itu dilaksanakan. Guru dapat mengukur sejauh mana kinerjanya dalam melakukan proses pembelajaran terhadap siswa. Analisis deskriptif dan pendekatan penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Populasi penelitian ini adalah 50 orang anggota staf pengajar dan pendukung Pondok Pesantren Cipari. Survei, wawancara, studi observasi, dan dokumentasi adalah semua bentuk pengumpulan data. Angka thitung lebih besar dari nilai ttabel, dengan tingkat signifikansi 0,05 yang ditentukan dari hasil perhitungan analisis data yaitu $t_{hitung} = 126,1534 > t_{tabel} = 3,1996$. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Iklim Organisasi Sekolah (X) berpengaruh terhadap Motivasi Kerja (Y) dan Kinerja Guru, dengan H_0 ditolak dan H_1 disetujui (Z). Signifikansi hasil pengujian di atas didukung dengan besarnya nilai determinasi (R^2_{YZX}) sebesar 0,8916 yang juga menggambarkan besarnya kontribusi iklim organisasi sekolah terhadap motivasi berprestasi untuk mencapai prestasi belajar dan sebesar 89,16%. Variabel lain di luar model berdampak pada sisa 0,1084 atau 10,84%. Motivasi pegawai Madrasah sebesar 31,79% dipengaruhi oleh budaya organisasi. Iklim organisasi di madrasah berdampak positif sebesar 38,07 persen terhadap kinerja guru, sedangkan motivasi kerja berdampak negatif sebesar 27,52 persen. Menurut temuan penelitian, budaya organisasi di madrasah dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian, mempromosikan lingkungan kerja yang menyenangkan dan menginspirasi bagi para guru akan membantu meningkatkan kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja dan motivasi di sekolah, maka akan semakin berdampak pada kinerja guru.

Kata Kunci: Iklim Organisasi, Kinerja Guru, Motivasi Kerja.

1. Pendahuluan

Budaya diwariskan dari satu generasi ke generasi berikutnya melalui pewarisan budaya, yang ditransformasikan melalui pendidikan. Dari generasi sebelumnya hingga generasi sekarang dan mendatang, nilai-nilai budaya tersebut mengalami proses metamorfosis.

Allah SWT. berfirman:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَانْشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

Artinya : “Hai orang-orang beriman apabila kamu dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", Maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", Maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.” (QS. Al-Mujadalah, 58:11)

Al-Quran menegaskan bahwa Allah SWT melimpahkan kemuliaan pada dua hal: ilmu dan iman (Hatta, 2012: 2269). Manusia hanya dapat memiliki iman melalui mediasi informasi, dan karena pendidikan adalah sarana untuk memperoleh pengetahuan, pendidikan sangat penting untuk memahami apa artinya menjadi seseorang. Azyumardi Azra mengklaim bahwa seluruh ajaran Islam secara keseluruhan hanya terdiri dari satu bagian: pendidikan Islam. Isu pendidikan di Indonesia terus menjadi perdebatan luas. Banyak kalangan, baik kalangan profesional pendidikan maupun masyarakat umum, menyatakan kata sistem sekolah di Indonesia "menderita penyakit yang lama." Infrastruktur merupakan bagian penting dari persekolahan. Akan tetapi, kualitas guru akan sangat berpengaruh terhadap bagaimana dan akan menjadi apa bangsa Indonesia di masa depan. Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, guru adalah agen pembelajaran yang harus bekerja sebagai fasilitator, motivator, penggerak, perekayasa, agen pembelajaran, dan inspirasi belajar bagi siswa. Hal ini karena instruktur memiliki banyak tugas dan tanggung jawab.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Dampak Iklim Organisasi Madrasah Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Kota Sukabumi Ditinjau dari Motivasi Kerja Argumen Emal Hadipassa menyatakan bahwa (2017). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 80,6%; selebihnya 19,4% kinerja guru dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar ruang lingkup penelitian. Ada klaim bahwa ada hubungan sebab akibat antara fenomena masalah dan fakta, yang membutuhkan penyelidikan lebih lanjut. Proyek penelitian “Pengaruh Iklim Organisasi Madrasah Terhadap Motivasi Kerja Untuk Mewujudkan Kinerja Guru” (Penelitian di MA Pesantren Cipari Pangatikan Garut) menarik bagi para sarjana di bidang ini.

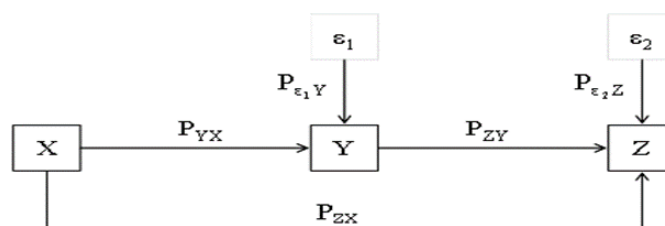
2. Metodologi

Metodologi penelitian ini adalah deskriptif. Yang dimaksud dengan frasa "metode deskriptif" adalah metodologi yang mendefinisikan atau menggambarkan fenomena masalah yang sedang diselidiki atau kondisi terkini dengan tujuan akhir untuk menemukan solusi dari masalah tersebut. digunakan mengikuti tindakan eksplorasi (Iskandar, 2015: 174). Untuk menilai gejala atau kejadian yang diamati, pendekatan penelitian ini menggunakan survei strategis, atau penelitian yang mengambil sampel dari suatu komunitas dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data primer.

Ada empat variabel penelitian berdasarkan hipotesis yang disajikan, termasuk dua variabel independen, satu variabel antara, dan satu variabel dependen yang bersifat kausal-efektual. informasi berikut:

- Variabel bebas (*independent*), yaitu Iklim Organisasi Madrasah.
- Variabel antara (*intervening*), yaitu Motivasi kerja.
- Variabel terikat (*dependent*) yaitu kinerja guru.

Secara skematis paradigma dari keempat variabel didesain dalam model *causal effectual* sebagai berikut:



Gambar 1. Hubungan Antar Variabel Penelitian

Operasionalisasi variabel penelitian ini meliputi dimensi dan indikator yang akan memandu pembuatan alat ukur atau penelitian. Definisi operasional variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini didasarkan pada sejumlah teori, konsepsi, premis, dan asumsi tentang variabel penelitian sebagaimana ditunjukkan dalam kerangka:

- Iklim organisasi madrasah (X) yang dimaksud Persepsi anggota organisasi (baik secara individu maupun kelompok) dan mereka yang selalu berhubungan dengan organisasi (seperti pemasok, pelanggan, konsultan, dan kontraktor) mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara teratur mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi serta kinerja anggotanya, yang pada gilirannya menentukan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Sekolah, selanjutnya, adalah struktur sosial yang fungsi utamanya adalah untuk melaksanakan proses pendidikan Dengan demikian, organisasi iklim sekolah mengacu pada persepsi siswa tentang kesejahteraan fisik dan sosial sekolah.

Ditentukan oleh total skor tanggapan responden terhadap pertanyaan yang diajukan, yang meliputi dimensi (1) lingkungan fisik, (2) lingkungan sosial, dan (3) lingkungan organisasi.

- b. Motivasi kerja (Y) dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Abraham H. Maslow (dalam Fahmi; 2019) dimana definisi operasional variabel dipandang sesuai dengan skor total jawaban atas pertanyaan sebagai dorongan terkait prestasi, khususnya menguasai, soal tes alat penilaian pembelajaran di MA Pesantren Cipari Pangatikan. Mengelola Lingkungan Sosial atau Fisik, Mengatasi Tantangan, atau Mempertahankan Standar Kerja yang Tinggi, Bersaing Melampaui Prestasi Sebelumnya, dan Mempengaruhi Orang Lain. Kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri merupakan lima komponen variabel motivasi kerja (Y).
- c. Kinerja guru (Z) adalah ada hubungannya dengan seberapa baik guru melaksanakan proses pembelajaran. Prosedur pendidikan yang dirancang oleh instruktur untuk menumbuhkan pemikiran kritis yang dapat meningkatkan kemampuan berpikir dan kapasitas untuk menanamkan informasi baru kepada siswa dalam upaya menumbuhkan penguasaan materi pelajaran yang baik. Skor keseluruhan tanggapan responden terhadap pertanyaan yang diajukan, yang meliputi dimensi: (1) Kualitas kerja, (2) Ketepatan waktu, (3) Inisiatif, (4) Kemampuan, dan (5) Komunikasi, akan digunakan untuk menentukan tingkat keterlibatan guru dalam proses pembelajaran.

Kuesioner tertutup digunakan sebagai alat ukur dalam kegiatan penelitian ini, dan peserta hanya diminta untuk memeriksa salah satu jawaban potensial dengan mengikuti instruksi dengan seksama. Skor yang diberikan untuk setiap respons potensial terhadap pertanyaan studi bertindak sebagai unit pengukuran. 5 (lima) kategori jawaban yang berbeda—sangat baik, baik, cukup, tidak baik, dan sangat buruk—tersedia untuk investigasi ini. Level variabel penilaian adalah ordinal.

Seluruh pendidik/pengajar dan tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Cipari Pangatikan Garut yang aktif melaksanakan dan mendukung proses pembelajaran baik pembelajaran umum maupun keagamaan merupakan populasi sasaran (target population) penelitian ini, sesuai dengan argumentasi utama penelitian. diadakan. Selanjutnya, wali kelas yang memiliki peran, tanggung jawab, dan hak dalam proses belajar mengajar di semua mata pelajaran dalam setting tertentu adalah populasi sasaran.

Penelitian ini menggunakan teknik sampling berupa teknik sensus, yaitu meneliti subjek penelitian secara menyeluruh karena seluruh populasi guru dijadikan sebagai responden. Hal ini disebabkan pula karena jumlah populasi guru MA PONPES Cipari Pangatikan Garut relatif kecil.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Hasil Penelitian

Madrasah aliyah (MA) PONPES Cipari merupakan salah satu jenjang pendidikan yang ditawarkan oleh Yayasan Pondok Pesantren Cipari. KH. Zaenal Abidin yang juga dikenal sebagai Eyang Bungsu pada abad XIX membangun Pesantren Cipari yang lebih menitikberatkan pada pendidikan nonformal melalui ta'lim bagi masyarakat dan pengajian kitab kuning dan Alquran. KH. Harman terus memimpin pesantren pada awal abad ke-20. Selama ini, ia mulai fokus pada peran yang dimainkan oleh pesantren Cipari dalam pemberontakan nasional, terutama setelah episode Afdelling Negeri B Cimarame pecah dan melihat Belanda menahan dan memenjarakan banyak pemimpin pesantren.

Permasalahan pendidikan yang terjadi di MA PONPES Cipari Pangatikan Secara khusus, kinerja guru dirasakan sangat terbatas, hal ini dibuktikan dengan guru kurang memperhatikan perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian materi pembelajaran sebagai standar kegiatan pembelajaran guru. Mayoritas guru di MA Ponpes Cipari tidak membuat bahan RPP sesuai dengan petunjuk Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), program semester, program tahunan, kisi-kisi soal evaluasi, catatan kegiatan harian, analisis hasil ulangan, Kriteria Ketuntasan Minimal (KKM), serta administrasi lainnya. Hal ini berimbas pada kegiatan akreditasi madrasah yang mengharuskan kelengkapan guru sebagai syarat penilaian standar isi dan standar proses selalu dibuat mendadak, dipaksakan, dan dimanipulasi. Guru hanya melengkapi administrasi pembelajaran hanya ketika adanya inspeksi pengawas terkait menjelang akreditasi madrasah.

Permasalahan lain yang muncul adalah guru sering datang ke madrasah hanya sebatas memberikan pengajaran, mengisi daftar hadir guru, setelah itu pulang tanpa adanya komunikasi intens untuk membahas perkembangan pembelajaran. Sarana prasarana madrasah yang megah tidak membuat guru betah berlama-lama di madrasah, guru jarang bersua dengan sesama rekan kerja, bahkan ketika kegiatan rapat madrasah pun tidak sepenuhnya dihadiri oleh semua guru.

Menurut pasal 17 UU Sisdiknas, kebijakan penyelenggaraan pendidikan Dibandingkan dengan madrasah biasa, madrasah aliyah berada pada jalur pendidikan formal pada jenjang pendidikan dasar dan lebih banyak muatan keagamaannya. PMA No 90 Tahun 2013 yang kemudian diubah dengan PMA No 60 dan 66 Tahun 2015 mengatur tentang pendidikan madrasah. Penyelenggarakan pendidikan umum dengan konsentrasi pendidikan Islam, MA merupakan lembaga pendidikan formal, sesuai PMA No. 66 Tahun 2016. Lanjutan SMP Madrasah menengah atau bentuk yang disamakan dengan itu, dianggap sederajat dengan Madrasah Aliyah atau MTs, dengan tiga jenjang pada jenjang pendidikan dasar.

3.2 Pembahasan

Seperti yang telah disebutkan pada bab sebelumnya, responden dalam penelitian ini adalah seluruh guru Madrasah Aliyah Cipari Pangatikan. Sedikit lebih dari 50 guru menanggapi jajak pendapat ini. Peneliti mengkategorikan responden berdasarkan usia, pendidikan, dan pekerjaan terlepas dari kualitas yang mereka berikan dalam survei. Sebaran potensi masing-masing responden untuk meningkatkan kinerja guru sesuai dengan harapan dapat dilihat dari karakteristik responden berdasarkan tiga domain yaitu pendidikan, pekerjaan dan rekreasi.

Sudut pandang dengan 5 kemungkinan jawaban untuk setiap pertanyaan yang harus dipilih dan dianggap tepat oleh responden digunakan dalam proses penilaian untuk mengetahui keadaan variabel suasana organisasi sekolah, motivasi pegawai, dan kinerja guru. Kriteria penilaian berikut kemudian dibuat dari tanggapan ini:

Tabel 1. Kriteria Penilaian Berdasarkan Persentase

No	Persentase	Kriteria Penilaian
1	20% – 35,99%	Sangat Kurang
2	36% – 51,99%	Kurang
3	52% – 67,99%	Cukup
4	68% – 83,99%	Baik
5	84% - 100%	Sangat baik

Iklim Organisasi Madrasah sebagai variabel studi independen Lingkungan fisik, lingkungan sosial, dan lingkungan organisasi adalah tiga dimensi yang dievaluasi. Pengukuran dilakukan untuk menentukan skenario menggunakan kuesioner dengan 18 pertanyaan dan pernyataan, serta 5 potensi jawaban yang harus dipilih dan dianggap tepat oleh responden. variabel Iklim Organisasi Madrasah. Tabel 2 menampilkan temuan dari analisis informasi dari 18 pertanyaan dan komentar tentang iklim organisasi madrasah.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Iklim Organisasi Madrasah

No	Butir Item	Jumlah Kumulatif	Persentase %	Kriteria
1	Di madrasah ini, Bapak/Ibu bekerja di ruang kerja yang nyaman terbebas dari kebisingan.	198	79,20	Baik
2	Di madrasah ini, media pembelajaran untuk mendukung proses pembelajaran tersedia dengan lengkap.	176	70,40	Baik
3	Lingkungan tempat Bapak/Ibu bekerja, sangat mudah dilalui oleh kendaraan dari berbagai jurusan.	171	68,40	Baik
4	Fasilitas bangunan madrasah tempat Bapak/Ibu bekerja cukup memadai, representatif, dan sesuai standar kelas yang ditentukan.	177	70,80	Baik
5	Di lingkungan tempat Bapak/Ibu bekerja integritas guru (Pendidik dan Tenaga Kependidikan) merupakan keharusan dalam upaya menjamin keberlangsungan dan status tugas dan fungsi sebagai guru (berupa fakta integritas).	191	76,40	Baik
6	Di lingkungan kerja, Bapak/Ibu senantiasa menjalin adanya komunikasi terbuka dengan anggota organisasi, sehingga timbulnya konflik dapat dihindari.	193	77,20	Baik
7	Di lingkungan kerja, Bapak/Ibu senantiasa menjalin adanya kebersamaan dalam tugas.	202	80,80	Baik
8	Di lingkungan kerja, Bapak/Ibu senantiasa menjaga keseriusan dalam mengemban tugas yang telah dibebankan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang telah ditentukan.	196	78,40	Baik

No	Butir Item	Jumlah Kumulatif	Persentase %	Kriteria
9	Di lingkungan kerja, Bapak/Ibu memiliki komitmen (tanggung jawab) yang jelas dalam rangka pencapaian tujuan organisasi sangat tinggi.	196	78,40	Baik
10	Di lingkungan kerja, Bapak/Ibu Pelayanan terhadap konsumen menjadi prioritas utama.	187	74,80	Baik
11	Hubungan guru dengan kepala madrasah terjalin dengan baik, sehingga mampu meningkatkan kinerja.	198	79,20	Baik
12	Suasana hubungan antar guru di tempat Bapak/Ibu bekerja terjalin sangat erat sehingga memudahkan dalam meredam konflik yang muncul.	199	79,60	Baik
13	Di lingkungan kerja, Bapak/Ibu senantiasa menjalin adanya komunikasi terbuka dengan anggota organisasi, sehingga timbulnya konflik dapat dihindari.	179	71,60	Baik
14	Di lingkungan kerja, Bapak/Ibu senantiasa menjalin adanya kebersamaan dalam tugas.	199	79,60	Baik
15	Di organisasi tempat Bapak/Ibu bekerja, Kejelasan struktur terpampang dengan jelas sesuai dengan tugas pokok dan fungsi.	194	77,60	Baik
16	Kejelasan tanggungjawab yang diamanahkan kepada Bapak/Ibu di organisasi tempat bekerja sudah jelas, sehingga memudahkan Bapak/Ibu dalam bekerja	195	78,00	Baik
17	Adanya standar kerja yang jelas di organisasi Bapak/Ibu bekerja memudahkan bekerja karena memiliki acuan dalam penyelesaian tugas.	198	79,20	Baik
18	Tingkat ketegasan standar dan prosedur organisasi tempat Bapak/Ibu bekerja kepada anggota organisasi membuat seluruh anggota taat pada aturan yang berlaku.	189	75,60	Baik
Jumlah		3438	1375,20	Baik
Rata-rata		191	76,40	

Dengan proporsi sebesar 76,40% dari seluruh pernyataan pada variabel tersebut, tabel tersebut menunjukkan bahwa tipikal tanggapan responden terhadap variabel lingkungan organisasi sekolah memiliki kriteria baik. Butir nomor 7 memiliki nilai persentase penyebaran angket yang paling besar yaitu 80,80%, dan syaratnya adalah Baik Bapak dan Ibu guru selalu berkolaborasi dalam tugas terutama di tempat kerja. Ini menunjukkan bagaimana lingkungan kerja yang ramah dan nyaman akan memberi karyawan rasa nyaman dan menumbuhkan lingkungan kerja yang mendukung.

Sedangkan nilai terendah terdapat pada item 3 dengan persentase 68,40% dengan kriteria Baik yaitu Lingkungan tempat Bapak/Ibu bekerja, sangat mudah dilalui oleh kendaraan dari berbagai jurusan. Hal tersebut menunjukan bahwa posisi pesantren terletak agak jauh dari akses jalan utama sehingga tidak terjangkau oleh kendaraan umum. Hal ini didukung dengan hasil wawancara dengan wakil kepala madrasah bidang kurikulum yang dilakukan peneliti, bahwa pesantren sengaja berada pada posisi agak jauh dari jalan utama untuk optimalisasi karantina santri penghawal a-qur'an yang madrasah di MA PONPES Cipari Pangatikan. Berdasarkan hasil

observasi yang dilakukan peneliti bahwa ditemukan fakta posisi MA terletak agak jauh dari jalan utama tetapi masih bisa masuk mobil ke lokasi MA.

Kondisi variabel motivasi kerja dinilai dengan menggunakan sudut yang terdiri dari 15 (lima belas) pernyataan dan 5 kemungkinan jawaban yang masing-masing harus dipilih dan dianggap tepat oleh responden. Hasil analisis data dari 15 pernyataan motivasi kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Motivasi kerja

No	Butir Item	Jumlah Kumulatif	Persentase %	Kriteria
1	Gaji dapat menginspirasi karyawan untuk bekerja lebih baik.	206	82,40	Baik
2	Hidupmu menjadi lebih bahagia sejak menjadi guru.	175	70,00	Baik
3	Kepala sekolah Madrasah selalu mendapat perhatian.	176	70,40	Baik
4	Bekerja sama dengan guru lain berjalan dengan baik.	178	71,20	Baik
5	Anda mungkin merasa nyaman di tempat kerja karena keadaan.	191	76,40	Baik
6	Pengaturan kantor dapat membantu Anda merasa nyaman saat mengajar.	192	76,80	Baik
7	Anda dapat berinteraksi dengan pendidik lainnya.	203	81,20	Baik
8	Rekan kerja Anda sebagai guru sudah seperti keluarga bagi Anda.	196	78,40	Baik
9	Sikap rekan kerja Anda dapat menginspirasi Anda untuk menjadi guru yang lebih baik.	197	78,80	Baik
10	Anda dapat berinteraksi dengan guru secara efektif.	187	74,80	Baik
11	Suatu kehormatan harus diberikan untuk semua pekerjaan yang telah dilakukan.	196	78,40	Baik
12	Ketika instruktur berhasil menyelesaikan tugasnya, kepala sekolah Madrasah selalu merekomendasikan mereka.	222	88,80	Sangat Baik
13	Bapak atau Ibu Guru ingin menjadi pendidik yang terbaik.	209	83,60	Baik
14	Guru memiliki banyak kesempatan untuk mengasah kemampuannya dan membangun kemampuannya sendiri.	201	80,40	Baik
15	Anda percaya bahwa mengajar semakin sulit, mendorong Anda untuk berpikir dan melakukan sesuatu, dan memfasilitasi aktivitas yang signifikan.	181	72,40	Baik
Jumlah		2910	1164,00	Baik
Rata-rata		194	77,60	

Seperti tercantum dalam tabel, rata-rata tanggapan responden terhadap variabel yang mengukur motivasi kerja sebanding dengan proporsi 77,60% dari semua komentar pada variabel tersebut. Hasil penyebaran angket menunjukkan bahwa butir soal nomor 12 memiliki nilai persentase terbesar yaitu sebesar 88,80% dan kriteria Baik artinya Kepala Madrasah selalu memberikan pujian kepada guru yang berhasil menyelesaikan tugas pekerjaan. Item dengan skor terendah, item 2, memiliki proporsi 70,00% dengan kriteria Baik, menunjukkan bahwa menjadi seorang guru telah meningkatkan kualitas hidup Anda. Hal ini berdasarkan hasil wawancara dengan kepala madrasah ditemukan fakta bahwa kepala madrasah selalu memberikan reward untuk guru yang

bekerja lebih. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti bahwa Guru diberikan pujian dan gaji lebih ketika bekerja dengan baik dan optimal.

Pengukuran dilakukan dengan menggunakan sudut yang terdiri dari 21 (dua puluh satu) pernyataan dan 5 kemungkinan jawaban yang masing-masing harus dipilih dan dianggap tepat oleh responden untuk menentukan kondisi variabel kinerja guru. Berikut adalah hasil pengolahan data untuk 21 protokol disiplin kerja:

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja guru

No	Butir Item	Jumlah Kumulatif	Persentase %	Kriteria
1	Saya membantu siswa yang bergumul dengan hal-hal yang saya ajarkan, dan saya memberi mereka kesempatan untuk mengajukan pertanyaan.	217	86,80%	Sangat Baik
2	Bagi siswa yang belum menyelesaikan SKBM, saya memberikan bimbingan belajar.	188	75,20%	Baik
3	Bagi siswa yang belum memenuhi SKBM yang telah ditetapkan, saya mengutamakan remedial.	172	68,80%	Baik
4	Saya menjadikan madrasah sebagai prioritas utama.	174	69,60%	Baik
5	Saya tiba di madrasah tepat waktu.	187	74,80%	Baik
6	Saya membantu siswa yang bergumul dengan hal-hal yang saya ajarkan, dan saya memberi mereka kesempatan untuk mengajukan pertanyaan.	200	80,00%	Baik
7	Setiap peserta didik memiliki berbagai keterampilan.	197	78,80%	Baik
8	Pada waktu yang ditentukan, saya mengakhiri pelajaran.	196	78,40%	Baik
9	Saya meninggalkan kantor dan kembali ke rumah setelah sekolah.	195	78,00%	Baik
10	Saya memberikan siswa kesempatan untuk mencapai potensi penuh mereka dengan mendorong mereka untuk memiliki pendekatan positif terhadap mata pelajaran yang saya ajarkan.	186	74,40%	Baik
11	Saya menyusun materi pembelajaran sesuai dengan kurikulum yang relevan Saya mengatur situasi pembelajaran setiap kali saya melakukan PBM Saya menggunakan pertanyaan untuk mempertahankan keterlibatan siswa, termasuk mengajukan pertanyaan terbuka yang meminta siswa untuk menanggapi dengan ide dan pengetahuannya	196	78,40%	Baik
12	Setiap peserta didik memiliki berbagai keterampilan.	198	79,20%	Baik
13	Pada waktu yang ditentukan, saya mengakhiri pelajaran.	207	82,80%	Baik
14	Saya meninggalkan kantor dan kembali ke rumah setelah sekolah.	201	80,40%	Baik
15	Saya memberikan siswa kesempatan untuk mencapai potensi penuh mereka dengan mendorong mereka untuk memiliki pendekatan positif terhadap mata pelajaran yang saya ajarkan.	181	72,40%	Baik
16	Saya membuat materi dan media pendidikan untuk mendukung disiplin ilmu tertentu.	192	76,80%	Baik
17	Saya memberikan kegiatan pendidikan yang mendorong siswa untuk bekerja sama dengan baik, dan saya melakukan	202	80,80%	Baik

No	Butir Item	Jumlah Kumulatif	Persentase %	Kriteria
	yang terbaik untuk membuat pelajaran yang saya pelajari menghibur.			
18	Saya menyesuaikan komunikasi saya tentang informasi baru (seperti konten baru) untuk usia dan tingkat akademik siswa.	189	75,60%	Baik
19	Saya dapat mengatur kelas sedemikian rupa sehingga setiap siswa, terlepas dari keterbatasan fisik atau gaya belajarnya, memiliki kesempatan yang sama untuk belajar.	219	87,60%	Sangat Baik
20	Peta kelas dibuat oleh saya.	176	70,40%	Baik
21	Saya membuat materi dan media pendidikan untuk mendukung disiplin ilmu tertentu.	207	82,80%	Baik
Jumlah		3873	15,492	Baik
Rata-rata		193,65	77,46%	

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa rata-rata jawaban responden pada variabel kinerja guru memiliki kriteria Baik dengan persentase 77,46% dari seluruh pernyataan pada variabel tersebut. Nilai persentase tertinggi dari hasil penyebaran kuesioner ada pada item nomor 19, sebesar 87,60% dan kriteria Sangat Baik, yaitu Sesuai dengan usia dan tingkat kemampuan belajar siswa, guru menyampaikan informasi yang segar (seperti materi pelengkap). Berdasarkan temuan wawancara dengan kepala sekolah, penggunaan metode pembelajaran uswatun hasanah, mauidotul hasanah yang berkelanjutan. Hal tersebut sejalan menurut Efektivitas organisasi belajar guru dipengaruhi oleh empat unsur menurut Kopelman (dalam Supardi, 2018:50) yaitu: (1) ciri lingkungan, (2) ciri manusia, (3) ciri organisasi, dan (4) ciri pekerjaan. Klaim Wina Sanjaya (2019: 18) bahwa instruktur seringkali dianggap memiliki kepribadian yang ideal mendukung pernyataan tersebut. Karena itu, guru sering dipandang sebagai contoh atau panutan. Akibatnya, meskipun memiliki kemampuan yang berhubungan dengan pengembangan kepribadian seseorang (kompetensi pribadi), guru juga memiliki kapasitas untuk bertindak sesuai dengan norma, standar, dan sistem nilai masyarakat. Hal ini sesuai dengan temuan penelitian yang membentuk integritas kurikulum.

Sedangkan nilai terendah terdapat pada item 3 dengan persentase 68,80% dengan kriteria Baik yaitu Guru mengadakan bimbingan belajar bagi siswa yang belum memenuhi SKBM (Syarat Ketuntasan Belajar Minimum), berdasarkan hasil wawancara dengan kepala madrasah yang dilakukan peneliti, bahwa menyamaratakan setiap siswa yang ada dipesantren dan di MA dengan peraturan pesantren yang ketat (Nidomul Ma'had Menurut Supardi (2014:83), evaluasi perbaikan dilakukan untuk menilai sejauh mana tujuan telah dan belum tercapai serta jumlah kemajuan/peningkatan yang dapat dilakukan pada setiap tahapan usaha: Pemahaman yang menyeluruh tujuan pendidikan, penguasaan standar atau prinsip yang akan digunakan sebagai kriteria evaluasi, dan penguasaan metode pengumpulan data. Temuan peneliti menghasilkan kesimpulan bahwa lulusan MA Cipari setidaknya harus mampu mengaji Juz 30.

Rumusan hipotesis utama yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H_0 : Tidak terdapat pengaruh Iklim Organisasi Madrasah terhadap Motivasi kerja untuk mewujudkan kinerja guru di MA PONPES Cipari Pangatikan.
- H_1 : Terdapat pengaruh Iklim Organisasi Madrasah terhadap Motivasi kerja untuk mewujudkan kinerja guru di MA PONPES Cipari Pangatikan.

Selanjutnya dari hipotesis utama tersebut dirinci sub-sub hipotesis sebagai berikut:

Sub Hipotesis 1:

- H_0 : Tidak terdapat pengaruh Iklim Organisasi Madrasah terhadap Motivasi kerja di MA PONPES Cipari Pangatikan.
- H_1 : Terdapat pengaruh Iklim Organisasi Madrasah terhadap Motivasi kerja di MA PONPES Cipari Pangatikan.

Sub Hipotesis 2:

- H_0 : Tidak terdapat pengaruh Iklim Organisasi Madrasah terhadap kinerja guru di MA PONPES Cipari Pangatikan.
- H_1 : Terdapat pengaruh Iklim Organisasi Madrasah terhadap kinerja guru di MA PONPES Cipari Pangatikan.

Sub Hipotesis 3:

- H_0 : Tidak terdapat pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja guru siswa di MA PONPES Cipari Pangatikan.
- H_1 : Terdapat pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja guru siswa di MA PONPES Cipari Pangatikan.

Untuk menjawab hipotesis tersebut dilakukan uji melalui analisis jalur (path analysis).

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh $F_{hitung} = 50,5212 > F_{tabel} = 3,1996$ artinya F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} . Penilaian H_0 dibalik berdasarkan nilai ini, menunjukkan dampak iklim organisasi madrasah terhadap motivasi pegawai untuk mencapai kinerja guru. Nilai Koefisien Determinasi (R^2_{YZX}) = 0,7672 semakin mendukung tingkat signifikansi hasil pengujian tersebut di atas. Persentase ini merupakan besarnya pengaruh Iklim Organisasi Madrasah terhadap motivasi kerja dan kinerja guru atau sebesar 76,72%, dengan faktor tambahan di luar cakupan penelitian ini sebesar 23,28%.

Terdapat “pengaruh iklim organisasi sekolah terhadap motivasi kerja”, sesuai dengan hipotesis yang dihipotesiskan. Untuk menentukan subhipotesis yang dimaksud, dilakukan pengujian dengan menggunakan analisis lateral. Analisis data diketahui bahwa nilai koefisien jalur untuk X dan Y (P_{yx}) adalah 0,8238. Nilai dari kedua tabel dibandingkan pada langkah berikutnya, dan temuan menunjukkan bahwa nilai thitung tabel lebih besar, yaitu $t_{hitung} = 10,0693 > t_{tabel} = 2,0129$, menunjukkan ditolak atau tidaknya H_0 . t_{hitung} dan t_{tabel} menunjukkan secara tegas bahwa terdapat korelasi yang signifikan sebesar 67,87% antara variabel motivasi organisasi di sekolah, dan sisanya sebesar 32,13% dipengaruhi

oleh faktor lain. variabel tidak berhubungan dengan motivasi kerja dan tidak diperhitungkan dalam model.

Tesis yang dihipotesiskan menyatakan bahwa ada “dampak suasana organisasi sekolah terhadap kinerja guru”. Pengujian dilakukan melalui analisis lateral untuk menentukan subhipotesis yang relevan. Koefisien jalur X Z (P_{zx}) memiliki nilai koefisien sebesar 0,3068 sesuai dengan temuan analisis data. Penelitian diperlukan, khususnya melalui pengujian perbandingan antara thitung dan tabel, untuk lebih memahami bagaimana elemen implementasi kebijakan organisasi di madrasah mempengaruhi struktur ketenagakerjaan. mata uang thitung lebih tinggi dari mata uang ttabel, menurut pengujian, dengan $t_{hitung} = 10,0693 > t_{tabel} = 2,0129$. Kesimpulan “Ho gagal” diambil dari nilai tersebut, menunjukkan bahwa iklim organisasi sekolah berpengaruh terhadap variabel kinerja guru. Organisasi di lingkungan sekolah memiliki dampak yang signifikan dan bermanfaat bagi efektivitas guru. Iklim organisasi madrasah memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja guru sebesar 9,41%, dan pengaruh tidak langsung terhadap kinerja guru sebesar 15,31% melalui motivasi kerja. Hasilnya, variabel iklim organisasi madrasah memiliki pengaruh total langsung dan tidak langsung terhadap kinerja guru sebesar 24,72%, sedangkan sisanya sebesar 75,28% dipengaruhi oleh variabel selain variabel iklim organisasi madrasah yang tidak dimasukkan dalam model.

“Ada pengaruh iklim organisasi madrasah terhadap kinerja guru,” bunyi rumusan hipotesis yang diajukan. Analisis jalur digunakan untuk menjalankan tes untuk melihat apakah sub-hipotesis itu benar. Koefisien jalur Y Z (P_{zy}) diketahui memiliki nilai sebesar 0,6057 berdasarkan analisis data. The comparison between tcount and table was particularly scrutinized in tests to learn more about the impact of work incentive elements on teacher effectiveness. The tcount test result of $10.0693 > 2.0129$ indicates that tcount exceeds ttable. Based on these findings, Ho's choice is reversible since the work incentive variable influences the instructor's performance variable. According to the size of the coefficient of determination, the effect of work motivation on teacher performance is only 52.00%, with the remaining 48.00% being influenced by factors other than teacher performance factors that are not taken into account in the model.

Berdasarkan hasil pengamatan dilapangan terhadap beberapa guru, guru yang dinilai disiplin dan memiliki motivasi memiliki kinerja yang baik dan hal-hal yang dikerjakannya mencapai target yang direncanakan. Begitu pula sebaliknya, guru yang dinilai tidak disiplin dan tidak memiliki motivasi, hasil kerjanya tidak sesuai dengan target baik secara program maupun waktu penyelesaian tugasnya. Hal ini dikarenakan beberapa guru menganggap disiplin kerja hanya dilihat dari aspek absensi saja yaitu ketepatan kehadiran dan kepulangan saja sedangkan tugas-tugas lain tidak dikerjakan dengan baik sehingga motivasi tidak dilaksanakan sesuai dengan semestinya. Guru pun dinilai tidak memiliki kesadaran yang tinggi dalam pelaksanaan pembelajaran menyebabkan kinerja guru yang tidak optimal. Hal ini juga diperkuat dengan tesis yang dikemukakan oleh Hasibuan (2010: 193) yang menyatakan bahwa semakin besar prestasi kerja yang diperoleh maka disiplin guru akan semakin baik, dan tanpa disiplin guru yang efektif, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil optimal.

Adapun faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja terhadap kinerja guru yaitu diduga penggunaan teknologi sebagai mitra dalam meningkatkan disiplin guna meningkatkan produktivitas guru dan orientasi guru terhadap disiplin hanya untuk mendapatkan jasa pelayanan tanpa melihat kualitas dan kuantitas pekerjaan dilaksanakan.

4. Kesimpulan

Berikut temuan yang dapat diambil dari penelitian dan perdebatan mengenai dampak iklim organisasi madrasah terhadap motivasi kerja untuk mencapai kinerja guru di MA Ponpes Cipari Pangatikan :

Pertama, menurut rata-rata jawaban responden terhadap pertanyaan ini, kajian tentang gambaran iklim organisasi madrasah menghasilkan kriteria baik. Indikasi dengan nilai proporsi tertinggi terdapat pada dimensi lingkungan sosial, yaitu fakta bahwa responden (pengajar) di lembaga ini selalu mendorong kerjasama di tempat kerja melalui metode pengajarannya. Indikator dengan nilai proporsi terendah dapat ditemukan pada aspek lingkungan fisik yang menentukan apakah sesuatu memenuhi syarat sebagai baik, khususnya kemudahan mobil dapat bergerak melalui area tempat Anda bekerja.

Kedua, seperti yang ditunjukkan oleh rata-rata jawaban responden terhadap pertanyaan ini, temuan penelitian tentang deskripsi motivasi kerja menunjukkan kriteria Baik. Indikasi dengan nilai proporsi yang paling tinggi adalah pada dimensi tuntutan penghargaan, hal ini menunjukkan bahwa ketika seorang guru menyelesaikan tugas kerja dengan baik, Kepala Madrasah selalu memberikan pujian. Dimensi kebutuhan fisik memiliki indikasi dengan nilai proporsi terendah yang menanyakan apakah menjadi guru telah meningkatkan kualitas hidup Anda.

Ketiga, pemeriksaan deskripsi kinerja guru menunjukkan kriteria Baik, seperti yang ditunjukkan oleh jawaban responden yang tipikal terhadap pertanyaan ini. Indikator pada dimensi komunikasi dengan nilai proporsi tertinggi adalah Sesuai dengan usia dan tingkat kemampuan belajar siswa, guru mentransmisikan informasi baru (misalnya, konten tambahan). Indikasi dengan nilai proporsi terendah adalah pada dimensi kualitas kerja, dimana guru memberikan pembinaan kepada siswa yang belum memenuhi persyaratan SKBM (Syarat Ketuntasan Belajar Minimal).

Hipotesis utama dari penelitian ini telah diuji, dan temuan menunjukkan bahwa iklim organisasi sekolah memiliki pengaruh yang besar terhadap motivasi kerja guru di MA Ponpes Cipari Pangatikan. Hal ini berkaitan dengan apa yang dikatakan Dawis (2015: 24), Dia mengembangkan langkah-langkah untuk mengevaluasi iklim organisasi dan memperkirakan bahwa lingkungan yang lebih partisipatif dan humanis akan menghasilkan kasus pelecehan yang lebih rendah dan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Tingkat motivasi pegawai merupakan faktor kunci dalam menentukan lingkungan organisasi madrasah yang menguntungkan. Pemberian motivasi yang berkaitan langsung dengan upaya menuju tujuan yang dicita-citakan dan sebagai tujuan organisasi, sebaliknya, merupakan salah satu komponen kunci motivasi (Fahmi, 2019; 142).

Pengujian subhipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja sangat dipengaruhi secara positif oleh iklim organisasi madrasah. Organisasi di lingkungan sekolah secara signifikan meningkatkan kinerja guru. Motivasi di tempat kerja sangat meningkatkan kinerja guru.

Hal ini dikarenakan madrasah dengan sarana dan prasarana yang memadai mengundang kondusifnya iklim organisasi madrasah dalam menumbuhkan kuatnya motivasi kerja. Kondusifnya iklim organisasi dapat dimaksimalkan oleh mayoritas guru dalam melaksanakan proses pembelajaran. Motivasi kerja tidak diaplikasikan secara tepat sehingga kinerja guru tidak mendapatkan hasil sesuai dengan yang diharapkan.

Hasil penelitian pada topik penting tambahan berikut juga disertakan:

Pertama, pada Iklim Organisasi Madrasah, temuan permasalahan yang dianggap penting adalah tingkat partisipasi guru dalam organisasi madrasah masih rendah padahal ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai dan berada di lingkungan pondok pesantren.

Kedua, pada Motivasi kerja, temuan permasalahan yang dianggap penting adalah motivasi kerja Guru dalam proses pembelajaran masih belum kuat dalam pembentukan Nidzomul Ma'had.

Ketiga, pada Kinerja Guru, temuan masalah penting antara lain: Kinerja guru dalam guru yang belum maksimal, juga dalam kegiatan proses belajar mengajar (KBM) mayoritas guru tidak melengkapi administrasi guru.

Temuan kajian teoretis ini berimplikasi pada teori-teori yang mendasarinya; Penelitian ini pada dasarnya dapat berjalan jika gagasan tentang pengaruh iklim organisasi di madrasah terhadap motivasi pegawai untuk mewujudkan kinerja guru di MA Ponpes Cipari Pangatikan benar-benar dipraktikkan. Hasil yang diinginkan adalah iklim organisasi madrasah akan kondusif dan diatur dengan keinginan yang kuat dari guru untuk berbuat lebih baik guna memotivasi para pengajar untuk lebih menumbuhkan motivasi kerja yang kuat, yang pada akhirnya menghasilkan kinerja yang maksimal dari guru.

Daftar Pustaka

I. Buku-Buku

- Al-Asfahani, Al-Ragib. 1992. *Mufradat Alfaz al-Qur'an*. Damsyiq : Dar al-Qalam, 1992.
- Al-Bukhari, Abdillan Muhammad bin Isma'il bin Ibrahim bin Mughirah bin Baridzabah. 1994. *Sahih al-Bukhari*. Beirut : Dar al-Kutub al-'Ilmiyah, 1994.
- Al-Thabrani. *Mu'jam al-Ausath*. Mauqi' al-Islam, Maktabah al-Syamilah.
- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Baqi, Muhammad Fuad Abdul. 2015. *Al-Lu'lu wal Marjan*. Semarang: Ar-Ridha.
- Ensiklopedi Hadits (CD) Kitab 9 Imam. 2013. Edisi revisi. Lidwa Pusaka.
- Fathurrahman, Pupuh, dan Aa Suryana. 2012. *Guru Profesional*. Replika Aditama, Bandung.

- Hasibuan, Malayu, S.P., 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hatta, Ahmad. 2012. *The Great Quran (Referensi Terlengkap Ilmu-ilmu Al-Qur'an)*. Jakarta: Maghfirah Pustaka
- Iskandar, Jusman. 2015. *Metode Penelitian*. Bandung: Puspaga.
- Laboum, Joel. 1955. *Tafshil ayat al-Quran al-Karim*. Beirut: Dar el-Fikr.
- Lusita, Afrisanti. 2011. *Buku Pintar Menjadi Guru Kreatif, Inspiratif, dan Inovatif..* Araska. Yogyakarta.
- Maktabah al-Syamilah (CD)
- Nawawi, Imam. *Syarh al-Arba'in Hadits al-Nawawiyah*. s.l. : PDF File.
- Sumiati dan Asra. 2014. *Metode Pembelajaran*. CV. Wacana Prima, Bandung.
- Supardi. 2014. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Surya, Mohammad, 2012, *Psikologi Pembelajaran*. Pelita Ilmu, Bandung.
- Susanti, Lidia. 2019. *Strategi Pembelajaran Berbasis Motivasi*, Jakarta: Gramedia
- Syah, Muhibbin, 2010, *Psikologi Pendidikan. Remaja Rosda Karya*, Bandung.
- Uno, Hamzah B., 2021. *Teori Motivasi & Pengukurannya Analisis Di Bidang Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara
- Wirawan, 2016. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat
- Wirawan. 2016. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Wiyani, NA. 2019. *Pengembangan Profesi Keguruan Pada Era Revolusi Industri 4.0*. Yogyakarta : Gava Media.

II. Jurnal Dan Penelitian Ilmiah

- Emal Hadipassa, 2013. *Pengaruh Iklim Organisasi Madrasah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SDN di Kota Sukabumi*, Program Pasca Sarjana Universitas Pendidikan Indonesia.
- Urip Supriyadi, 2011, *Pengaruh Supervisi Kepala Madrasah, Motivasi kerja, dan Iklim Madrasah terhadap Kinerja Guru SD Negeri Se Kecamatan Bangunrejo Kabupaten Lampung Tengah*, Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Pendidikan Universitas Lampung.
- Suhendar, 2015, *Pengaruh Kemampuan Manajemen Kepala Madrasah dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja guru pada SMP Negeri di Wilayah Rayon I Kabupaten Garut*, Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Galuh Ciamis
- Afrizal dan Kasmiruddin. 2013. *Iklim Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kinerja Guru*. FISIP Universitas Riau (Jurnal)

III. Dokumen-Dokumen

- Data administrasi Guru MA PONPES Cipari 2021.
- Daftar hadir Guru MA PONPES Cipari 2021.
- Data Sarana dan prasarana MA PONPES Cipari 2021-2022.