

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data Penelitian

Data penelitian ini meliputi empat variabel yaitu: variabel profesionalitas (X_1), variabel iklim organisasi (X_2), variabel motivasi kerja (X_3), dan variabel kinerja guru (X_4). Berdasarkan hasil pemeriksaan yang dilakukan terhadap data, seluruh data yang masuk memenuhi syarat untuk diolah dan dianalisis. Secara singkat dapat dinyatakan bahwa deskripsi data ini mengungkapkan informasi tentang skor total, skor tertinggi, skor terendah, rata-rata, modus, median, rentang, standar deviasi dan varians. Untuk perhitungan lengkapnya dapat dilihat pada Lampiran 5.

Berikut ini Tabel 4.1 ditampilkan perhitungan statistik dasar keempat data variabel tersebut:

Tabel 4.1. Ringkasan Hasil Perhitungan Statistik Deskriptif

		Profesionalitas	Iklim Organisasi	Motivasi Kerja	Kinerja Guru
N	Valid	238	238	238	238
	Missing	0	0	0	0
Mean		118,29	121,50	120,54	119,22
Median		119,00	123,00	123,00	122,00
Mode		119(a)	131	131	123
Std. Deviation		12,656	12,536	13,850	13,414
Variance		160,171	157,154	191,828	179,929
Range		77	58	64	62
Minimum		68	85	85	88
Maximum		145	143	149	150
Sum		28152	28918	28688	28375

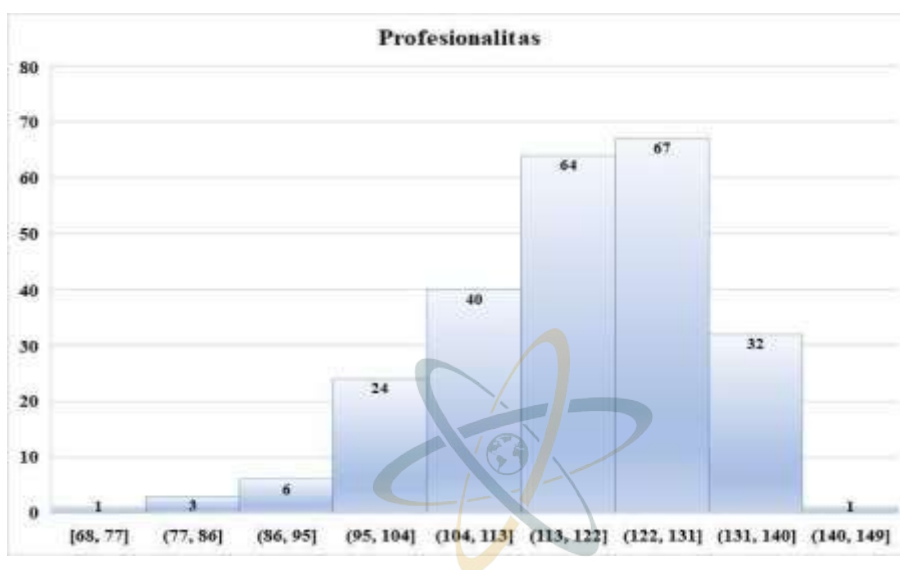
1. Deskripsi Data Variabel Profesionalitas Guru (X_1)

Berdasarkan butir-butir pernyataan instrumen angket variabel profesionalitas (X_1) dari data yang diperoleh skor terendah adalah 68 dan yang tertinggi adalah 145. Rata-rata 118,29, simpangan baku 12,65, median 119,00, dan modus 119,00. Sebaran data ini menunjukkan bahwa skor rata-rata, median dan modus tidak jauh berbeda, hal ini menunjukkan bahwa sebaran data cenderung berdistribusi normal. Sesuai dengan hasil perhitungan statistik dasar yang telah dilakukan, data diklasifikasikan dengan menggunakan aturan *Starges* ke dalam sembilan interval kelas. Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang distribusi skor variabel profesionalitas (X_1) dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 4.2. Distribusi Frekuensi Skor Data Profesionalitas

No	Kelas Interval	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif
1	68– 77	1	0,42
2	77– 86	3	1,26
3	86– 95	6	2,52
4	95 – 104	24	10,08
5	104– 113	40	16,81
6	113– 122	64	26,89
7	122– 131	67	28,15
8	131– 140	32	13,45
9	140 - 149	1	0,42
Jumlah		238	100,00

Berdasarkan Tabel 4.2. di atas menunjukkan sebaran skor profesionalitas (X_1) sebanyak 74 orang (31,09%) berada di bawah rata-rata kelas, 64 orang (26,89%) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 100 orang (42,02%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka profesionalitas (X_1) umumnya berada di atas rata-rata. Selanjutnya grafik histogram variabel profesionalitas (X_1) disajikan seperti pada Gambar 4.1 berikut:



Gambar 4.1: Histogram Profesionalitas

Berdasarkan Histogram 4.1 di atas menunjukkan bahwa data pemusatan variabel profesionalitas (X_1) terlihat bahwa nilai mean, median, dan modus relatif sama. Kemudian nilai median dan modus berada dalam kelas interval yang sama pada sebelah kanan nilai *mean*. Dari data tersebut disimpulkan bahwa pemusatan variabel profesionalitas (X_1) condong ke kanan.

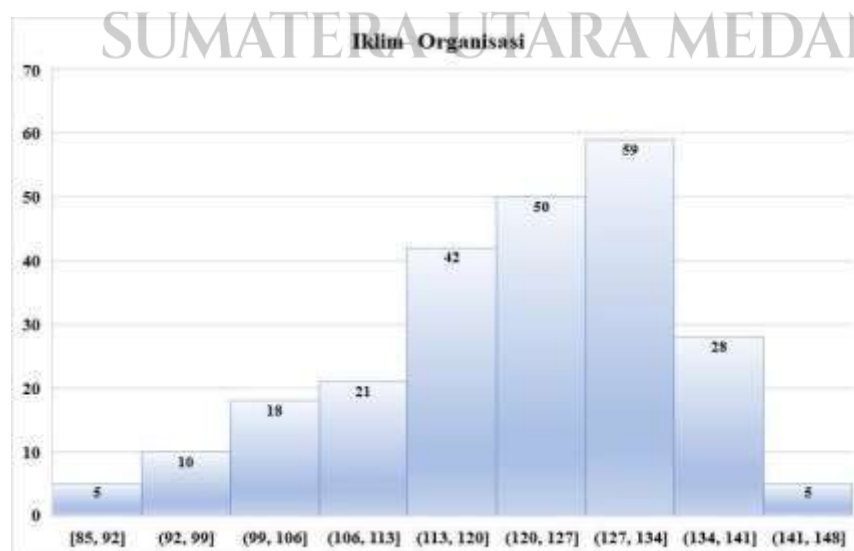
2. Deskripsi Data Variabel Iklim Organisasi (X_2)

Berdasarkan butir-butir pernyataan variabel iklim organisasi (X_2) dari data yang diperoleh skor terendah adalah 85 dan yang tertinggi adalah 143. Rata-rata 121,50, simpangan baku 12,53, median 123,00, dan modus 131,00. Sebaran data ini menunjukkan bahwa skor rata-rata, median dan modus tidak jauh berbeda, hal ini menunjukkan bahwa sebaran data cenderung berdistribusi normal. Sesuai dengan hasil perhitungan statistik dasar yang telah dilakukan, data diklasifikasikan dengan menggunakan aturan *Starges* ke dalam sembilan interval kelas. Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang distribusi skor variabel iklim organisasi (X_2) dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut ini:

Tabel 4.3. Distribusi Frekuensi Skor Data Iklim Organisasi

No	Kelas Interval	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif
1	85 – 92	5	2,10
2	92 – 99	10	4,20
3	99 – 106	18	7,56
4	106 – 113	21	8,82
5	113 – 120	42	17,65
6	120 – 127	50	21,01
7	127 – 134	59	24,79
8	134 – 141	28	11,76
9	141 – 148	5	2,10
Jumlah		238	100,00

Berdasarkan Tabel 4.3. di atas menunjukkan sebaran skor iklim organisasi (X_2) sebanyak 96 orang (40,34%) berada di bawah rata-rata kelas, 50 orang (21,01%) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 92 orang (38,65%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka variabel iklim organisasi (X_2) umumnya berada di bawah rata-rata. Selanjutnya grafik histogram variabel iklim organisasi (X_2) disajikan seperti pada Gambar 4.2 berikut:

**Gambar 4.2: Histogram Iklim Organisasi**

Berdasarkan Histogram 4.2 di atas menunjukkan bahwa data pemusatan variabel iklim organisasi (X_2) terlihat bahwa nilai mean, median, dan modus relatif sama. Kemudian nilai median dan modus berada dalam kelas interval yang sama pada sebelah kanan nilai *mean*. Dari data tersebut disimpulkan bahwa pemusatan variabel iklim organisasi (X_2) condong ke kanan.

3. Deskripsi Data Variabel Motivasi Kerja (X_3)

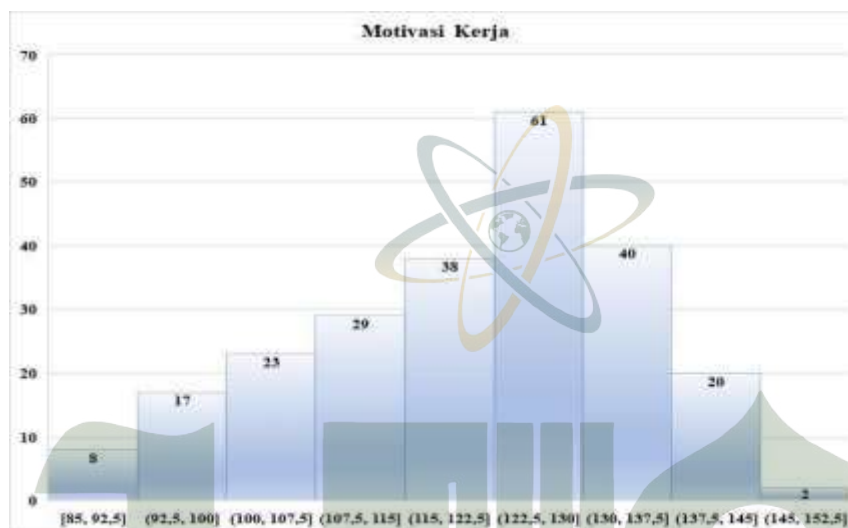
Berdasarkan butir-butir pernyataan variabel motivasi kerja (X_3) dari data yang diperoleh skor terendah adalah 85 dan yang tertinggi adalah 149. Rata-rata 120,54, simpangan baku 13,85, median 123,00, dan modus 131,00. Sebaran data ini menunjukkan bahwa skor rata-rata, median dan modus tidak jauh berbeda, hal ini menunjukkan bahwa sebaran data cenderung berdistribusi normal. Sesuai dengan hasil perhitungan statistik dasar yang telah dilakukan, data diklasifikasikan dengan menggunakan aturan *Starges* ke dalam sembilan interval kelas. Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang distribusi skor variabel motivasi kerja (X_3) dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut ini:

Tabel 4.4. Distribusi Frekuensi Skor Data Motivasi Kerja

No	Kelas Interval	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif
1	85 – 92,5	8	3,36
2	92,5 – 100	17	7,14
3	100 – 107,5	23	9,66
4	107,5 – 115	29	12,18
5	115 – 122,5	38	15,97
6	122,5 – 130	61	25,63
7	130 – 137,5	40	16,81
8	137,5 – 145	20	8,40
9	145 – 152,5	2	0,84
Jumlah		238	100,00

Berdasarkan Tabel 4.4. di atas menunjukkan sebaran skor motivasi kerja (X_3) sebanyak 77 orang (32,35%) berada di bawah rata-rata kelas, 38 orang

(15,97%) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 123 orang (51,68%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka motivasi kerja (X_3) umumnya berada di atas rata-rata. Selanjutnya grafik histogram variabel motivasi kerja (X_3) disajikan seperti pada Gambar 4.3 berikut:



Gambar 4.3: Histogram Motivasi Kerja

Berdasarkan Histogram 4.3 di atas menunjukkan bahwa data pemusatan variabel motivasi kerja (X_3) terlihat bahwa nilai mean, median, dan modus relatif sama. Kemudian nilai median dan modus berada dalam kelas interval yang sama pada sebelah kanan nilai *mean*. Dari data tersebut disimpulkan bahwa pemusatan variabel motivasi kerja (X_3) condong ke kanan.

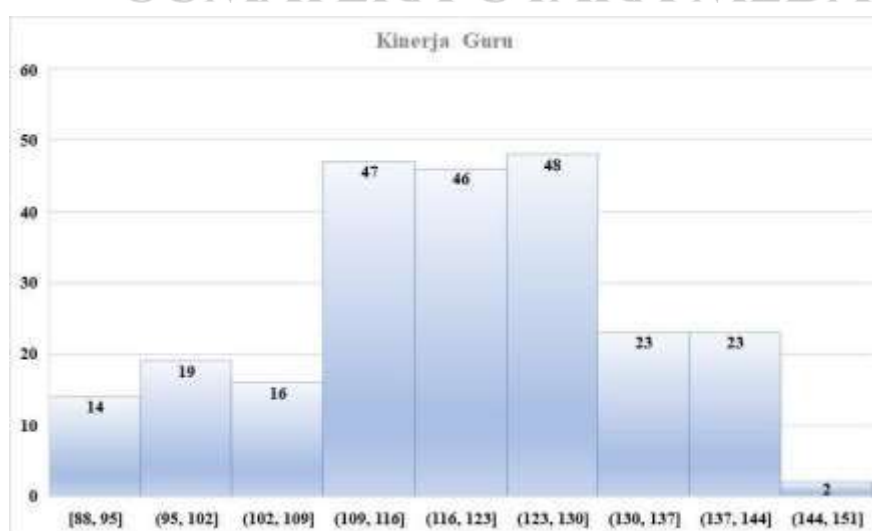
4. Deskripsi Data Variabel Kinerja Guru (X_4)

Berdasarkan butir-butir pernyataan variabel kinerja guru (X_4) dari data yang diperoleh skor terendah adalah 88 dan yang tertinggi adalah 150. Rata-rata 119,22, simpangan baku 13,41, median 119,22, dan modus 123,00. Sebaran data ini menunjukkan bahwa skor rata-rata, median dan modus tidak jauh berbeda, hal ini menunjukkan bahwa sebaran data cenderung berdistribusi normal. Sesuai dengan hasil perhitungan statistik dasar yang telah dilakukan, data diklasifikasikan dengan menggunakan aturan *Starges* ke dalam sembilan interval kelas. Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang distribusi skor variabel kinerja guru (X_4) dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut ini:

Tabel 4.5. Distribusi Frekuensi Skor Data Kinerja Guru

No	Kelas Interval	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif
1	88– 95	14	5,88
2	95 – 102	19	7,98
3	102– 109	16	6,72
4	109– 116	47	19,75
5	116– 123	46	19,33
6	123– 130	48	20,17
7	130– 137	23	9,66
8	137– 144	23	9,66
9	144– 151	2	0,84
Jumlah		238	100,00

Berdasarkan Tabel 4.5. di atas menunjukkan sebaran skor kinerja guru (X_4) sebanyak 96 orang (40,33%) berada di bawah rata-rata kelas, 46 orang (19,34%) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 96 orang (40,33%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka kinerja guru (X_4) umumnya berada di atas rata-rata. Selanjutnya grafik histogram variabel kinerja guru (X_4) disajikan seperti pada Gambar 4.4 berikut:

**Gambar 4.4: Histogram Kinerja Guru**

B. Uji Kecenderungan Variabel Penelitian

Pengujian kecenderungan data masing-masing variabel penelitian digunakan rata-rata skor ideal dan standar deviasi ideal setiap variabel yang kemudian dikategorikan kepada 4 (empat) kategori yaitu tinggi, sedang, kurang dan rendah. Perhitungan selengkapnya uji kecenderungan variabel penelitian dapat dilihat pada Lampiran 6.

1. Uji Kecenderungan Variabel Profesionalitas (X_1)

Hasil pengujian kecenderungan variabel profesionalitas (X_1) tergambar pada Tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6. Tingkat Kecenderungan Variabel Profesionalitas (X_1)

Interval	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif	Kategori
116 – 145	151	63,45	Tinggi
87 – 115	83	34,87	Sedang
58 – 86	4	1,68	Rendah
29 – 57	0	0	Kurang
Jumlah	238	100%	

Berdasarkan data pada Tabel 4.6 dapat dijabarkan untuk variabel profesionalitas (X_1) kategori tinggi 63,45%, kategori sedang sebesar 34,87%, kategori rendah sebesar 1,68% dan sedangkan kategori kurang tidak ada. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa profesionalitas (X_1) dalam penelitian ini cenderung tinggi yang dibuktikan dengan 63,45% responden masuk dalam kategori tinggi.

2. Uji Kecenderungan Variabel Iklim Organisasi (X_2)

Hasil pengujian kecenderungan variabel iklim organisasi (X_2) tergambar pada Tabel 4.7 berikut:

Tabel 4.7 Tingkat Kecenderungan Variabel Iklim Organisasi (X₂)

Interval	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif	Kategori
120 – 150	151	63,45	Tinggi
90 – 119	86	36,13	Sedang
60 – 89	1	0,42	Rendah
30 – 59	0	0	Kurang
Jumlah	238	100%	

Berdasarkan data pada Tabel 4.7 dapat dijabarkan untuk variabel iklim organisasi (X₂) kategori tinggi 63,45%, kategori sedang sebesar 36,13%, kategori rendah sebesar 0,42% dan sedangkan kategori kurang tidak ada. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi (X₂) dalam penelitian ini cenderung tinggi yang dibuktikan dengan 63,45% responden masuk dalam kategori tinggi.

3. Uji Kecenderungan Variabel Motivasi Kerja (X₃)

Hasil pengujian kecenderungan variabel motivasi kerja (X₃) tergambar pada Tabel 4.8 berikut:

Tabel 4.8 Tingkat Kecenderungan Variabel Motivasi Kerja (X₃)

Interval	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif	Kategori
120 – 150	142	59,66	Tinggi
90 – 119	94	39,50	Sedang
60 – 89	2	0,84	Rendah
30 – 59	0	0	Kurang
Jumlah	238	100%	

Berdasarkan data pada Tabel 4.8 dapat dijabarkan untuk variabel motivasi kerja (X₃) kategori tinggi 59,66%, kategori sedang sebesar 39,50%, kategori rendah sebesar 0,84% dan sedangkan kategori kurang tidak ada. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (X₃) dalam penelitian ini cenderung tinggi yang dibuktikan dengan 59,66% responden masuk dalam kategori tinggi.

4. Uji Kecenderungan Variabel Kinerja Guru (X₄)

Hasil pengujian kecenderungan variabel kinerja guru (X₄) tergambar pada Tabel 4.9 berikut:

Tabel 4.9 Tingkat Kecenderungan Variabel Kinerja Guru (X₄)

Interval	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif	Kategori
128 – 160	60	25,21	Tinggi
96 – 127	164	68,91	Sedang
64 – 95	14	5,88	Rendah
32 – 63	0	0	Kurang
Jumlah	238	100%	

Berdasarkan data pada Tabel 4.9 dapat dijabarkan untuk variabel kinerja guru (X₄) kategori tinggi 25,21%, kategori sedang sebesar 68,91%, kategori rendah sebesar 5.88% dan sedangkan kategori kurang tidak ada. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja guru (X₄) dalam penelitian ini cenderung sedang yang dibuktikan dengan 68,91% responden masuk dalam kategori sedang.

C. Uji Persyaratan Analisis

Analisis statistik yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan rumus statistik parametrik dengan menggunakan teknik analisis korelasi dan regresi. Kedua teknik ini baru dapat dilakukan apabila telah memenuhi beberapa persyaratan. Persyaratan yang harus dipenuhi dalam menggunakan statistik parametrik yaitu: (1) uji normalitas, (2) uji linieritas dan keberartian regresi, (3) uji homogenitas, dan (4) uji multikolinearitas.

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data penelitian diuji dengan menggunakan uji Kolmogorof-Smirnov. Dalam hal ini yang diuji adalah hipotesis nol yang menyatakan sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Taraf sigifikansi uji ditetapkan $\alpha = 0,05$, langkah berikutnya membandingkan dengan

taraf signifikansi yang diperoleh. Jika signifikansi diperoleh $> \alpha$, maka sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Jika signifikansi yang diperoleh $< \alpha$, maka sampel bukan berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Hasil pengujian hipotesis uji normalitas data penelitian dirangkum pada Tabel 4.10 berikut:

Tabel 4.10 Rangkuman Uji Normalitas Data Variabel Penelitian

No	Variabel	Signifikansi Kolmogorov Smirnov	Nilai α	Kesimpulan
1	X ₁ terhadap X ₃	0,309	0,05	Normal
2	X ₂ terhadap X ₃	0,552		Normal
3	X ₁ terhadap X ₄	0,525		Normal
4	X ₂ terhadap X ₄	0,289		Normal
5	X ₃ terhadap X ₄	0,292		Normal

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas menunjukkan bahwa data-data variabel hasil pengujian normalitas data diperoleh sebagai berikut:

a. Pengujian Normalitas Variabel Profesionalitas (X₁) terhadap Motivasi Kerja (X₃)

Pengujian normalitas variabel profesionalitas (X₁) terhadap motivasi kerja (X₃) tercantum pada Tabel 4.11 sebagai berikut:

Tabel 4.11. Pengujian Normalitas Variabel X₁ terhadap X₃

		Unstandardized Residual
N		238
Normal Parameters(a,b)	Mean	,0000000
	Std. Deviation	12,36774694
Most Extreme Differences	Absolute	,063
	Positive	,023
	Negative	-,063
	Kolmogorov-Smirnov Z	,966
Asymp. Sig. (2-tailed)		,309

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas diketahui bahwa pengujian normalitas variabel profesionalitas (X_1) terhadap motivasi kerja (X_3), diperoleh harga statistik Kolmogorof-Smirnov 0,309. Harga signifikansi lebih besar dari nilai $\alpha = 0,05$ yang menggambarkan bahwa syarat normalitas data profesionalitas (X_1) terhadap motivasi kerja (X_3) terpenuhi. Berdasarkan hasil data ini, analisis data lebih lanjut dapat dilakukan. Perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada Lampiran 7.

b. Pengujian Normalitas Variabel Iklim Organisasi (X_2) terhadap Motivasi Kerja (X_3)

Pengujian normalitas variabel iklim organisasi (X_2) terhadap motivasi kerja (X_3) tercantum pada Tabel 4.12 sebagai berikut:

Tabel 4.12. Pengujian Normalitas Variabel X_2 terhadap X_3

		Unstandardized Residual
N		238
Normal Parameters(a,b)	Mean	,0000000
	Std. Deviation	10,29241060
Most Extreme Differences	Absolute	,052
	Positive	,052
	Negative	-,044
Kolmogorov-Smirnov Z		,795
Asymp. Sig. (2-tailed)		,552

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas diketahui bahwa pengujian normalitas data variabel iklim organisasi (X_2) terhadap motivasi kerja (X_3) diperoleh harga statistik Kolmogorof-Smirnov 0,552. Harga signifikansi lebih besar dari nilai $\alpha = 0,05$ hal ini menggambarkan bahwa syarat normalitas data iklim organisasi (X_2) terhadap motivasi kerja (X_3) terpenuhi. Berdasarkan hasil data ini, analisis data lebih lanjut dapat dilakukan. Perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada Lampiran 7.

c. Pengujian Normalitas Variabel Profesionalitas (X₁) terhadap Kinerja Guru (X₄)

Pengujian normalitas variabel profesionalitas (X₁) terhadap kinerja guru (X₄) tercantum pada Tabel 4.13 sebagai berikut:

Tabel 4.13. Pengujian Normalitas Variabel X₁ terhadap X₄

		Unstandardized Residual
N		238
Normal Parameters(a,b)	Mean	,0000000
	Std. Deviation	12,66295672
Most Extreme Differences	Absolute	,053
	Positive	,034
	Negative	-,053
Kolmogorov-Smirnov Z		,812
Asymp. Sig. (2-tailed)		,525

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas diketahui pengujian normalitas variabel profesionalitas (X₁) terhadap kinerja guru (X₄), diperoleh harga statistik Kolmogorof-Smirnov 0,525. Harga signifikansi lebih besar dari nilai $\alpha = 0,05$ yang menggambarkan bahwa syarat normalitas data profesionalitas (X₁) terhadap kinerja guru (X₄) terpenuhi. Berdasarkan hasil data ini, analisis data lebih lanjut dapat dilakukan. Perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada Lampiran 7.

d. Pengujian Normalitas Variabel Iklim Organisasi (X₂) terhadap Kinerja Guru (X₄)

Pengujian normalitas variabel iklim organisasi (X₂) terhadap kinerja guru (X₄) tercantum pada Tabel 4.14 sebagai berikut:

Tabel 4.14. Pengujian Normalitas Variabel X₂ terhadap X₄

		Unstandardized Residual
N		238
Normal	Mean	
Parameters(a,b)		,0000000
	Std. Deviation	10,75204926
Most	Absolute	
Extreme		,064
Differences		
	Positive	,064
	Negative	-,054
Kolmogorov-Smirnov Z		,983
Asymp. Sig. (2-tailed)		,289

Berdasarkan Tabel 4.14 di atas diketahui pengujian normalitas variabel iklim organisasi (X₂) terhadap kinerja guru (X₄), diperoleh harga statistik Kolmogorof-Smirnov 0,289. Harga signifikansi lebih besar dari nilai $\alpha = 0,05$ yang menggambarkan bahwa syarat normalitas data iklim organisasi (X₂) terhadap kinerja guru (X₄) terpenuhi. Berdasarkan hasil data ini, maka analisis data lebih lanjut dapat dilakukan. Perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada Lampiran 7 dalam disertasi.

e. Pengujian Normalitas Variabel Motivasi Kerja (X₃) terhadap Kinerja Guru (X₄)

Pengujian normalitas variabel motivasi kerja (X₃) terhadap kinerja guru (X₄) tercantum pada Tabel 4.15 sebagai berikut:

Tabel 4.15. Pengujian Normalitas Variabel X₃ terhadap X₄

		Unstandardized Residual
N		238
Normal Parameters (a,b)	Mean	,0000000
	Std. Deviation	12,43698496
Most Extreme Differences	Absolute	,063
	Positive	,028
	Negative	-,063
Kolmogorov-Smirnov Z		,980
Asymp. Sig. (2-tailed)		,292

Berdasarkan Tabel 4.15 di atas diketahui pengujian normalitas variabel motivasi kerja (X₃) terhadap kinerja guru (X₄), diperoleh harga statistik Kolmogorof-Smirnov 0,292. Harga signifikansi lebih besar dari nilai $\alpha = 0,05$ yang menggambarkan bahwa syarat normalitas data motivasi kerja (X₃) terhadap kinerja guru (X₄) terpenuhi. Berdasarkan hasil data ini, analisis data lebih lanjut dapat dilakukan. Perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada Lampiran 7.

2. Uji Linieritas dan Keberartian Regresi

Untuk mengetahui apakah data variabel eksogen mempunyai hubungan yang linier dan berarti dengan variabel endogen, maka dilakukan uji linieritas yang merupakan syarat teknik statistik regresi sederhana. Adapun kriteria pengujian linieritas adalah: jika $F_h < F_t$ pada taraf = 5%, maka hubungan antara kedua variabel adalah linier. Kriteria keberartian adalah jika $F_h > F_t$ pada taraf = 0,05.

a. Pengujian Linearitas dan Persamaan Regresi Variabel Motivasi Kerja (X₃) atas Profesionalitas (X₁)

Pengujian linieritas variabel motivasi kerja (X₃) atas profesionalitas (X₁) tercantum pada Tabel 4.16 sebagai berikut:

Tabel 4.16. Pengujian Linearitas Variabel X₃ atas X₁

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi Kerja * Profesionalitas	Between Groups	(Combined)	18587,037	51	364,452	2,522	,000
		Linearity	9211,364	1	9211,364	63,749	,000
		Deviation from Linearity	9375,674	50	187,513	1,298	,110
	Within Groups		26876,122	186	144,495		
Total			45463,160	237			

Berdasarkan Tabel 4.16 di atas diketahui bahwa nilai $F_{hitung} = 2,522$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 menunjukkan regresi X₃ atas X₁ adalah lineir sehingga model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel motivasi kerja atau dengan kata lain ada pengaruh variabel profesionalitas (X₁) terhadap variabel motivasi kerja (X₃).

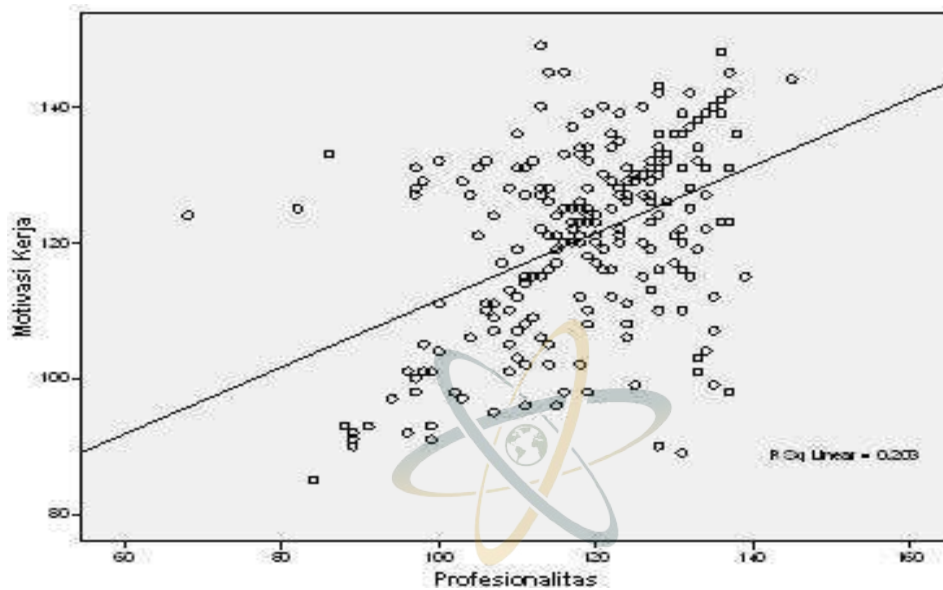
Selanjutnya untuk mengetahui persamaan regresi antara variabel motivasi kerja (X₃) atas profesionalitas (X₁) dapat dilihat pada Tabel 4.17 berikut:

Tabel 4.17. Perhitungan Persamaan Regresi Variabel X₃ atas X₁

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B		
1	(Constant)	62,270	7,567			8,229	,000
	Profesionalitas	,493	,064	,450		7,744	,000

Berdasarkan data pada Tabel 4.17 diketahui koefisien nilai konstan (a) 62,27 sedangkan nilai kontans profesionalitas (X₁) yaitu nilai b atau koefisien regresi sebesar 0,493 sehingga persamaan regresi yang terbentuk adalah $\hat{X}_3 = 62,27 + 0,493X_1$.

Bentuk hubungan antara profesionalitas (X₁) dengan motivasi kerja (X₃) melalui persamaan $\hat{X}_3 = 62,27 + 0,493X_1$ dapat dilihat pada Gambar 4.5 berikut:



Gambar 4.5. Grafik Linier Variabel X₃ atas X₁

b. Pengujian Linearitas dan Persamaan Regresi Variabel Motivasi Kerja (X₃) atas Iklim Organisasi (X₂)

Pengujian linieritas variabel motivasi kerja (X₃) atas iklim organisasi (X₂) tercantum pada Tabel 4.18 sebagai berikut:

Tabel 4.18. Pengujian Linearitas Variabel X₃ atas X₂

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi Kerja *	Between (Combined)	25149,497	51	493,127	4,515	,000
Iklim Organisasi	Groups					
	Linearity	20356,869	1	20356,869	186,396	,000
	Deviation from Linearity	4792,628	50	95,853	,878	,701
	Within Groups	20313,662	186	109,213		
	Total	45463,160	237			

Berdasarkan Tabel 4.18 di atas diketahui bahwa nilai $F_{hitung} = 5,515$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 menunjukkan regresi X₃ atas X₂ adalah lineir sehingga model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel motivasi kerja atau dengan kata lain ada pengaruh variabel iklim organisasi (X₂) terhadap variabel motivasi kerja (X₃).

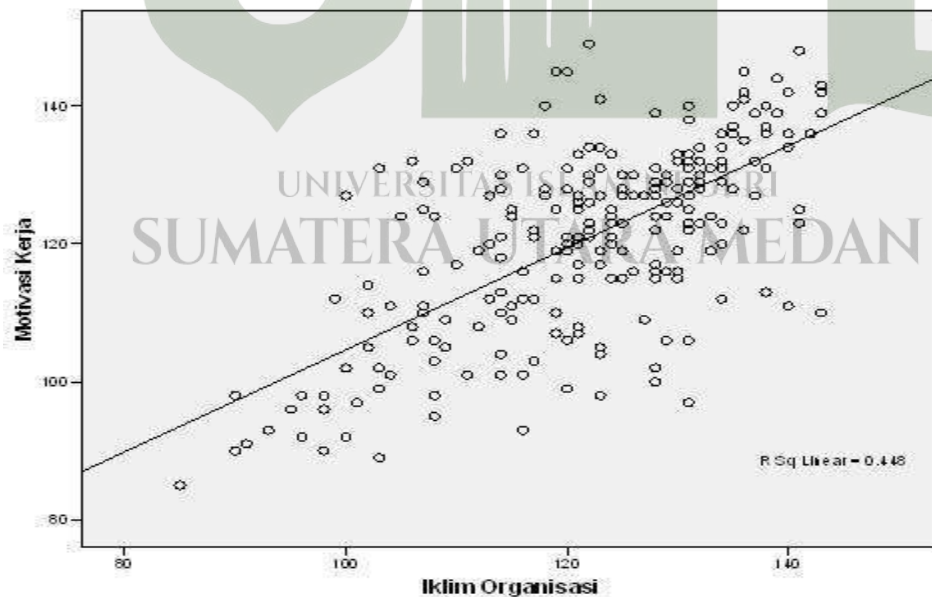
Selanjutnya untuk mengetahui persamaan regresi antara variabel motivasi kerja (X_3) atas iklim organisasi (X_2) dapat dilihat pada Tabel 4.19 berikut:

Tabel 4.19. Perhitungan Persamaan Regresi Variabel X_3 atas X_2

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	30,710	6,528		4,704	,000
	Iklim Organisasi	,739	,053	,669	13,833	,000

Berdasarkan data pada Tabel 4.19 diketahui koefisien nilai konstan (a) 30,71 sedangkan nilai kontans iklim organisasi (X_2) yaitu nilai (b) atau koefisien regresi sebesar 0,739 sehingga persamaan regresi yang terbentuk adalah $\hat{X}_3 = 30,71 + 0,739X_2$.

Bentuk hubungan antara iklim organisasi (X_2) dengan motivasi kerja (X_3) melalui persamaan $X_3 = 30,71 + 0,739X_2$ dapat dilihat pada Gambar 4.6 berikut:



Gambar 4.6. Grafik Linier Variabel X_3 atas X_2

**c. Pengujian Linearitas dan Persamaan Regresi Variabel Kinerja Guru (X₄)
atas Profesionalitas (X₁)**

Pengujian linieritas variabel kinerja guru (X₄) atas profesionalitas (X₁) tercantum pada Tabel 4.20 sebagai berikut:

Tabel 4.20. Pengujian Linearitas Variabel X₄ atas X₁

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru *	Between(Combined)	15055,164	51	295,199	1,990	,000
Profesionalitas	Groups					
	Linearity					
	Deviation from Linearity	4640,135	1	4640,135	31,284	,000
	Within Groups	10415,028	50	208,301	1,404	,055
	Total	27588,034	186	148,323		
		42643,197	237			

Berdasarkan Tabel 4.20 di atas diketahui bahwa nilai $F_{hitung} = 1,990$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 menunjukkan regresi X₄ atas X₁ adalah lineir sehingga model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel kinerja guru atau dengan kata lain ada pengaruh variabel profesionalitas (X₁) terhadap variabel kinerja guru (X₃).

Selanjutnya untuk mengetahui persamaan regresi antara variabel kinerja guru (X₄) atas profesionalitas (X₁) dapat dilihat pada Tabel 4.21 berikut:

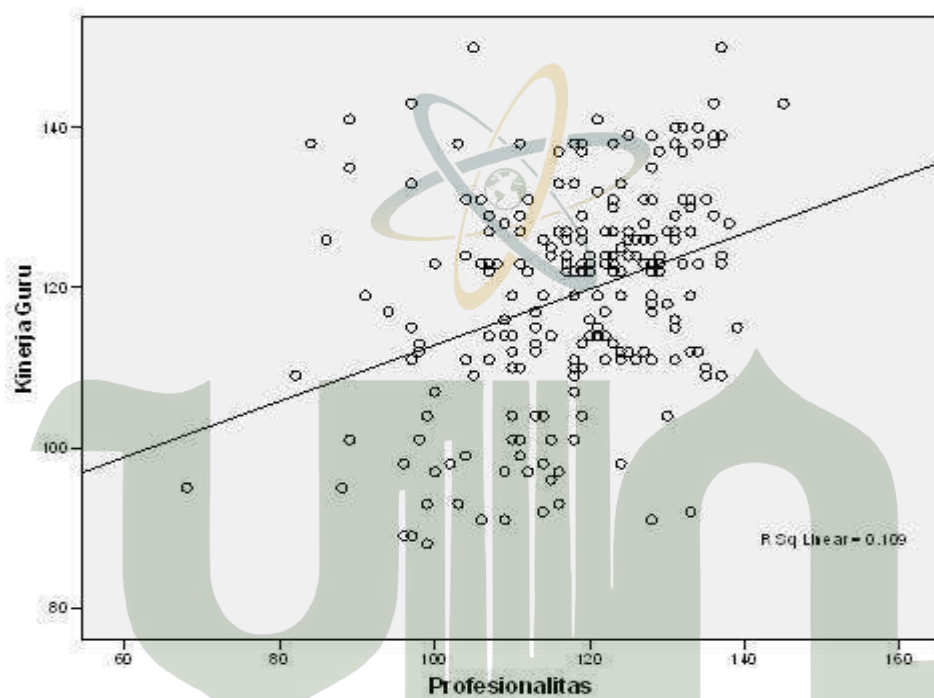
Tabel 4.21. Perhitungan Persamaan Regresi Variabel X₄ atas X₁

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	77,867	7,748		10,050	,000
	Profesionalitas	,350	,065	,330	5,368	,000

Berdasarkan data pada Tabel 4.21 diketahui koefisien nilai konstan (a) 77,867 sedangkan nilai koefisien profesionalitas (X₁) yaitu nilai (b) atau koefisien

regresi sebesar 0,350 sehingga persamaan regresi yang terbentuk adalah $\hat{X}_4 = 77,867 + 0,350X_1$.

Bentuk hubungan antara profesionalitas (X_1) dengan kinerja guru (X_4) melalui persamaan $\hat{X}_4 = 77,867 + 0,350X_1$ dapat dilihat pada Gambar 4.7 berikut:



Gambar 4.7. Grafik Linier Variabel X_4 atas X_1

d. Pengujian Linearitas dan Persamaan Regresi Variabel Kinerja Guru (X_4) atas Iklim Organisasi (X_2)

Pengujian linieritas variabel kinerja guru (X_4) atas iklim organisasi (X_2) tercantum pada Tabel 4.22 sebagai berikut:

Tabel 4.22. Pengujian Linearitas Variabel X_4 atas X_2

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru *	Between (Combined)	22428,033	51	439,765	4,046	,000
Iklim Organisasi	Groups					
	Linearity	15244,442	1	15244,442	140,264	,000
	Deviation from Linearity	7183,591	50	143,672	1,322	,095
	Within Groups	20215,165	186	108,684		
	Total	42643,197	237			

Berdasarkan Tabel 4.22 di atas diketahui bahwa nilai $F_{hitung} = 4,046$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 menunjukkan regresi X_4 atas X_2 adalah linear sehingga model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel kinerja guru atau dengan kata lain ada pengaruh variabel iklim organisasi (X_2) terhadap variabel kinerja guru (X_4).

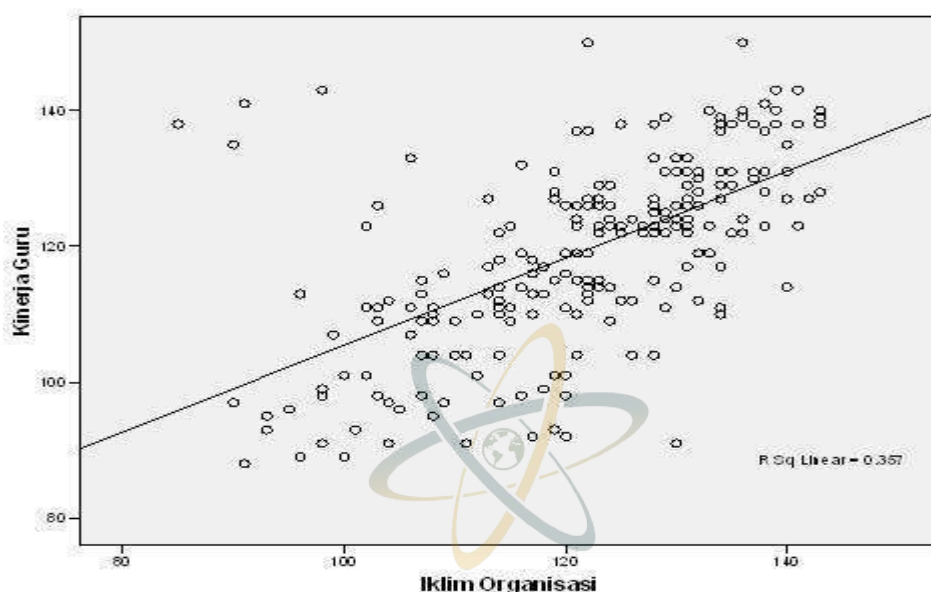
Selanjutnya untuk mengetahui persamaan regresi antara variabel kinerja guru (X_4) atas iklim organisasi (X_2) dapat dilihat pada Tabel 4.23 berikut:

Tabel 4.23. Perhitungan Persamaan Regresi Variabel X_4 atas X_2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1 (Constant)	41,489	6,820		6,084	,000
Iklim Organisasi	,640	,056	,598	11,459	,000

Berdasarkan data pada Tabel 4.23 diketahui koefisien nilai konstan (a) 41,489 sedangkan nilai konstanta iklim organisasi (X_2) yaitu nilai (b) atau koefisien regresi sebesar 0,640 sehingga persamaan regresi yang terbentuk adalah $\hat{X}_4 = 41,489 + 0,640X_2$.

Bentuk hubungan antara variabel iklim organisasi (X_2) dengan kinerja guru (X_4) melalui persamaan $\hat{X}_4 = 41,489 + 0,640X_2$ dapat dilihat pada Gambar 4.8 berikut:



Gambar 4.8. Grafik Linier Variabel X₄ atas X₂

e. Pengujian Linearitas dan Persamaan Regresi Variabel Kinerja Guru (X₄) atas Motivasi Kerja (X₃)

Pengujian linieritas variabel kinerja guru (X₄) atas motivasi kerja (X₃) tercantum pada Tabel 4.24 sebagai berikut:

Tabel 4.24. Pengujian Linearitas Variabel X₄ atas X₃

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Motivasi Kerja	Between Groups	(Combined)	14515,876	58	250,274	1,593	,011
		Linearity	5984,371	1	5984,371	38,084	,000
		Deviation from Linearity	8531,506	57	149,676	,953	,574
	Within Groups	28127,321	179	157,136			
	Total	42643,197	237				

Berdasarkan Tabel 4.24 di atas diketahui bahwa nilai $F_{hitung} = 1,593$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,011 < 0,05$. Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 menunjukkan regresi X₄ atas X₃ adalah lineir sehingga model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel kinerja guru atau dengan kata lain ada pengaruh variabel motivasi kerja (X₃) terhadap variabel kinerja guru (X₄).

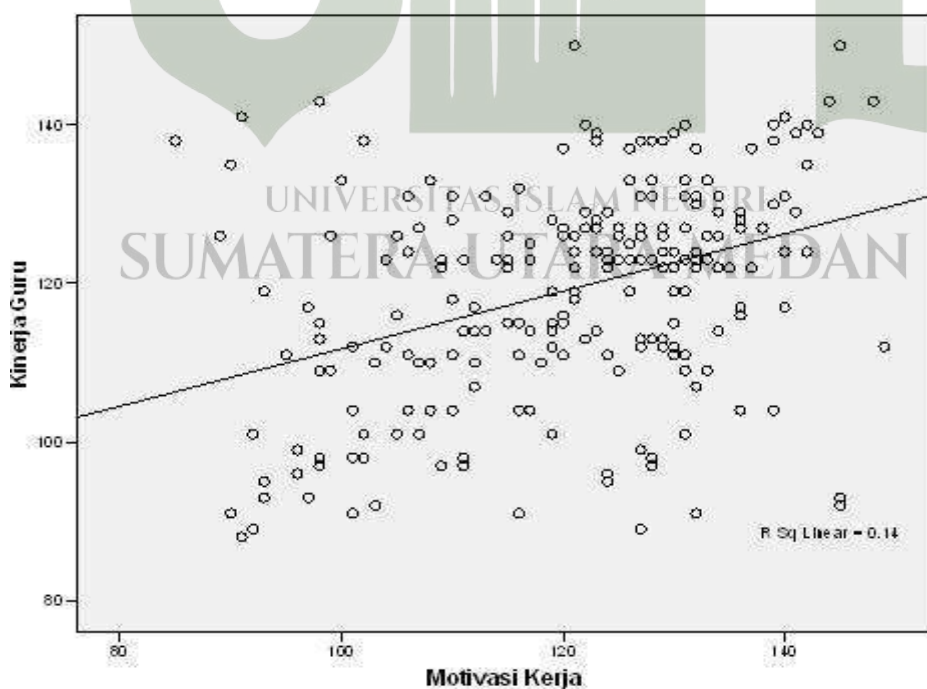
Selanjutnya untuk mengetahui persamaan regresi antara variabel kinerja guru (X_4) atas motivasi kerja (X_3) dapat dilihat pada Tabel 4.25 berikut:

Tabel 4.25. Perhitungan Persamaan Regresi Variabel X_4 atas X_3

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	75,490	7,092		10,645	,000
	Motivasi Kerja	,363	,058	,375	6,207	,000

Berdasarkan data pada Tabel 4.25 diketahui koefisien nilai konstan (a) 75,49 sedangkan nilai koefisien motivasi kerja (X_3) yaitu nilai (b) atau koefisien regresi sebesar 0,363 sehingga persamaan regresi yang terbentuk adalah $\hat{X}_4 = 75,49 + 0,363X_3$.

Bentuk hubungan antara motivasi kerja (X_3) dengan kinerja guru (X_4) melalui persamaan $\hat{X}_4 = 75,49 + 0,363X_3$ dapat dilihat pada Gambar 4.9 berikut:



Gambar 4.9. Grafik Linier Variabel X_4 atas X_3

3. Uji Homogenitas

Uji homogenitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang berasal dari populasi memiliki varians yang homogen atau tidak. Pengujian dilakukan dengan bantuan SPSS, dengan ketentuan: (1) jika nilai signifikansi atau sig. $< 0,05$ maka dikatakan bahwa varians data adalah tidak sama atau tidak homogen, dan (2) jika nilai signifikansi atau sig. $> 0,05$ maka dikatakan bahwa varians data adalah sama atau homogen.

Hasil pengujian hipotesis uji homogenitas data penelitian dirangkum pada Tabel 4.26 berikut:

Tabel 4.26 Rangkuman Uji Homogenitas Data Variabel Penelitian

No	Variabel	Signifikansi Kolmogorov Smirnov	Nilai α	Kesimpulan
1	X ₁ terhadap X ₃	0,056	0,05	Homogen
2	X ₂ terhadap X ₃	0,055		Homogen
3	X ₁ terhadap X ₄	0,174		Homogen
4	X ₂ terhadap X ₄	0,175		Homogen
5	X ₃ terhadap X ₄	0,566		Homogen

Berdasarkan Tabel 4.26 di atas menunjukkan bahwa data-data variabel hasil pengujian linearitas data diperoleh sebagai berikut:

a. Pengujian homogenitas Variabel Profesionalitas (X₁) terhadap Motivasi Kerja (X₃)

Pengujian homogenitas variabel profesionalitas (X₁) terhadap motivasi kerja (X₃) tercantum pada Tabel 4.27 sebagai berikut:

Tabel 4.27. Pengujian Homogenitas Variabel X₁ terhadap X₃

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
3,683	1	474	,056

Berdasarkan Tabel 4.27 di atas diketahui bahwa pengujian homogenitas variabel profesionalitas (X_1) terhadap motivasi kerja (X_3), diperoleh harga signifikansi 0,056. Oleh karena harga signifikansi lebih besar dari nilai $\alpha = 0,05$ yang menggambarkan bahwa syarat homogenitas profesionalitas (X_1) terhadap motivasi kerja (X_3) terpenuhi. Berdasarkan hasil data ini, analisis data lebih lanjut dapat dilakukan. Perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada Lampiran 9.

b. Pengujian Homogenitas Variabel Iklim Organisasi (X_2) terhadap Motivasi Kerja (X_3)

Pengujian homogenitas variabel iklim organisasi (X_2) terhadap motivasi kerja (X_3) tercantum pada Tabel 4.28 sebagai berikut:

Tabel 4.28. Pengujian Homogenitas Variabel X_2 terhadap X_3

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
3,699	1	474	,055

Berdasarkan Tabel 4.28 di atas diketahui bahwa pengujian homogenitas variabel iklim organisasi (X_2) terhadap motivasi kerja (X_3), diperoleh harga signifikansi 0,055. Oleh karena harga signifikansi lebih besar dari nilai $\alpha = 0,05$ yang menggambarkan bahwa syarat homogenitas iklim organisasi (X_2) terhadap motivasi kerja (X_3) terpenuhi. Berdasarkan hasil data ini, analisis data lebih lanjut dapat dilakukan. Perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada Lampiran 9.

c. Pengujian Homogenitas Variabel Profesionalitas (X_1) terhadap Kinerja Guru (X_4)

Pengujian homogenitas variabel profesionalitas (X_1) terhadap kinerja guru (X_4) tercantum pada Tabel 4.29 sebagai berikut:

Tabel 4.29. Pengujian Homogenitas Variabel X_1 terhadap X_4

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1,853	1	474	,174

Berdasarkan Tabel 4.29 di atas diketahui bahwa pengujian homogenitas variabel profesionalitas (X_1) terhadap kinerja guru (X_4), diperoleh harga signifikansi 0,174. Oleh karena harga signifikansi lebih besar dari nilai $\alpha = 0,05$ yang menggambarkan bahwa syarat homogenitas profesionalitas (X_1) terhadap kinerja guru (X_4) terpenuhi. Berdasarkan hasil data ini, analisis data lebih lanjut dapat dilakukan. Perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada Lampiran 9.

d. Pengujian Homogenitas Variabel Iklim Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Guru (X_4)

Pengujian homogenitas variabel iklim organisasi (X_2) terhadap kinerja guru (X_4) tercantum pada Tabel 4.30 sebagai berikut:

Tabel 4.30. Pengujian Linearitas Variabel X_2 terhadap X_4

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1,844	1	474	,175

Berdasarkan Tabel 4.30 di atas diketahui bahwa pengujian homogenitas variabel iklim organisasi (X_2) terhadap kinerja guru (X_4), diperoleh harga signifikansi 0,175. Oleh karena harga signifikansi lebih besar dari nilai $\alpha = 0,05$ yang menggambarkan bahwa syarat homogenitas iklim organisasi (X_2) terhadap kinerja guru (X_4) terpenuhi. Berdasarkan hasil data ini, analisis data lebih lanjut dapat dilakukan. Perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada Lampiran 9.

e. Pengujian Homogenitas Variabel Motivasi Kerja (X_3) terhadap Kinerja Guru (X_4)

Pengujian homogenitas variabel motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja guru (X_4) tercantum pada Tabel 4.31 sebagai berikut:

Tabel 4.31. Pengujian Homogenitas Variabel X_3 terhadap X_4

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
,330	1	474	,566

Berdasarkan Tabel 4.31 di atas diketahui bahwa pengujian homogenitas variabel motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja guru (X_4), diperoleh harga signifikansi 0,566. Oleh karena harga signifikansi lebih besar dari nilai $\alpha = 0,05$ yang menggambarkan bahwa syarat homogenitas motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja guru (X_4) terpenuhi. Berdasarkan hasil data ini, analisis data lebih lanjut dapat dilakukan. Perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada Lampiran 9.

4. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini bertujuan untuk menguji adanya korelasi antara variabel eksogenus dan jika terjadi hubungan maka dapat dikatakan terjadi permasalahan multikolinearitas. Kriteria yang dapat digunakan untuk mendeteksi multikolinearitas antara lain: dengan melihat angka Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) hitungannya. Suatu model regresi dikatakan terbebas dari multikolinearitas jika VIF-nya tidak lebih dari 10 dan nilai toleransinya disekitar 1 atau mendekati 1.

Rangkuman hasil pengujian multikolinearitas variabel eksogenus dapat dilihat pada Tabel 4.32 berikut:

Tabel 4.32 Pengujian Multikolinearitas Variabel Eksogenus

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
	Lower	Upper	Lower	Upper	Lower	Upper	Lower	Upper	Lower
Hasil Equal variances assumed	,001	,982	-2,787	474	,006	-3,218	1,155	-5,487	-.950
Equal variances not assumed			-2,787	473,957	,006	-3,218	1,155	-5,487	-.950

Berdasarkan data pada Tabel 4.32 di atas dapat dilihat bahwa dilihat nilai toleransinya 0,006 yaitu berada disekitar 1 atau mendekati 1, sehingga dengan

demikian antar variabel eksogenus tidak terjadi multikolinearitas atau dengan kata lain variabel eksogenus bersifat independen.

D. Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian persyaratan analisis menunjukkan bahwa data setiap variabel penelitian telah memenuhi persyaratan untuk dilakukan pengujian hipotesis statistik dan pengujian hipotesis penelitian.

1. Pengujian Antar Variabel Penelitian

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis terlebih dahulu dilakukan analisis korelasi antar variabel. Hipotesis yang diajukan dalam menguji korelasi antar variabel adalah :

$$H_0 : r \leq 0$$

$$H_a : r > 0$$

Kriteria pengujian tolak H_0 jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ dan terima H_a jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$. Rangkuman hasil pengujian korelasi antar variabel penelitian disajikan pada Tabel 4.33 sebagai berikut:

Tabel 4.33. Korelasi Antar Variabel Penelitian

		Profesionalitas	Iklm Organisasi	Motivasi Kerja	Kinerja Guru
Profesionalitas	Pearson Correlation	1	,512(**)	,450(**)	,330(**)
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	238	238	238	238
Iklm Organisasi	Pearson Correlation	,512(**)	1	,669(**)	,598(**)
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	238	238	238	238
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	,450(**)	,669(**)	1	,375(**)
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	238	238	238	238
Kinerja Guru	Pearson Correlation	,330(**)	,598(**)	,375(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	238	238	238	238

Berdasarkan data pada Tabel 4.33 di atas dapat dideskripsikan hasil pengujian korelasi antara variable sebagai berikut:

a. Korelasi Variabel Profesionalitas (X₁) dengan Motivasi Kerja (X₃)

Hasil perhitungan uji korelasi variabel profesionalitas (X₁) dengan variabel motivasi kerja (X₃) diperoleh $r_{hitung} = 0,450$ sedangkan r_{tabel} dengan $N = 238$ dan taraf signifikansi 5% sebesar 0,128. Pengujian tersebut memperlihatkan harga $r_{3.1} > r_{tabel}$ ($0,450 > 0,128$). Selanjutnya dilakukan uji keberartian korelasi dengan menggunakan uji-t, hasil uji keberartian ini diperoleh $t_{hitung} = 7,744$. Jika dikonsultasikan dengan daftar distribusi t dengan $dk = 236$ dan taraf signifikansi 5% diperoleh nilai $t_{tabel} = 1,96$. Oleh karena harga t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka dimaknai menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa ada korelasi yang signifikan antara variabel profesionalitas (X₁) dengan motivasi kerja (X₃).

b. Korelasi Variabel Iklim Organisasi (X₂) dengan Motivasi Kerja (X₃)

Hasil perhitungan uji korelasi variabel iklim organisasi (X₂) dengan variabel motivasi kerja (X₃) diperoleh $r_{hitung} = 0,669$ sedangkan r_{tabel} dengan $N = 238$ dan taraf signifikansi 5% sebesar 0,128. Pengujian tersebut memperlihatkan harga $r_{3.2} > r_{tabel}$ ($0,669 > 0,128$). Selanjutnya dilakukan uji keberartian korelasi dengan menggunakan uji-t, hasil uji keberartian ini diperoleh $t_{hitung} = 13,833$. Jika dikonsultasikan dengan daftar distribusi t dengan $dk = 236$ dan taraf signifikansi 5% diperoleh nilai $t_{tabel} = 1,96$. Oleh karena harga t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka dimaknai menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa ada korelasi yang signifikan antara variabel iklim organisasi (X₂) dengan motivasi kerja (X₃).

c. Korelasi Variabel Profesionalitas (X₁) dengan Kinerja Guru (X₄)

Hasil perhitungan uji korelasi variabel profesionalitas (X₁) dengan variabel kinerja guru (X₄) diperoleh $r_{hitung} = 0,330$ sedangkan r_{tabel} dengan $N = 238$ dan taraf signifikansi 5% sebesar 0,128. Pengujian tersebut memperlihatkan harga $r_{4.1} > r_{tabel}$ ($0,330 > 0,128$). Selanjutnya dilakukan uji keberartian korelasi dengan menggunakan uji-t, hasil uji keberartian ini diperoleh $t_{hitung} = 5,368$. Jika dikonsultasikan dengan daftar distribusi t dengan $dk = 236$ dan taraf signifikansi 5% diperoleh nilai $t_{tabel} = 1,96$. Oleh karena harga t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel}

maka dimaknai menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa ada korelasi yang signifikan antara variabel profesionalitas (X_1) dengan kinerja guru (X_4).

d. Korelasi Variabel Iklim Organisasi (X_2) dengan Kinerja Guru (X_4)

Hasil perhitungan uji korelasi variabel iklim organisasi (X_1) dengan variabel kinerja guru (X_4) diperoleh $r_{hitung} = 0,598$ sedangkan r_{tabel} dengan $N = 238$ dan taraf signifikansi 5% sebesar 0,128. Pengujian tersebut memperlihatkan harga $r_{4.2} > r_{tabel}$ ($0,598 > 0,128$). Selanjutnya dilakukan uji keberartian korelasi dengan menggunakan uji-t, hasil uji keberartian ini diperoleh $t_{hitung} = 11,459$. Jika dikonsultasikan dengan daftar distribusi t dengan $dk = 236$ dan taraf signifikansi 5% diperoleh nilai $t_{tabel} = 1,96$. Oleh karena harga t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka dimaknai menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa ada korelasi yang signifikan antara variabel iklim organisasi (X_1) dengan kinerja guru (X_4).

e. Korelasi Variabel Motivasi Kerja (X_3) dengan Kinerja Guru (X_4)

Hasil perhitungan uji korelasi variabel motivasi kerja (X_3) dengan variabel kinerja guru (X_4) diperoleh $r_{hitung} = 0,375$ sedangkan r_{tabel} dengan $N = 238$ dan taraf signifikansi 5% sebesar 0,128. Pengujian tersebut memperlihatkan harga $r_{4.3} > r_{tabel}$ ($0,375 > 0,128$). Selanjutnya dilakukan uji keberartian korelasi dengan menggunakan uji-t, hasil uji keberartian ini diperoleh $t_{hitung} = 6,207$. Jika dikonsultasikan dengan daftar distribusi t dengan $dk = 236$ dan taraf signifikansi 5% diperoleh nilai $t_{tabel} = 1,96$. Oleh karena harga t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka dimaknai menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa ada korelasi yang signifikan antara variabel motivasi kerja (X_1) dengan kinerja guru (X_4).

2. Pengujian Hipotesis Penelitian

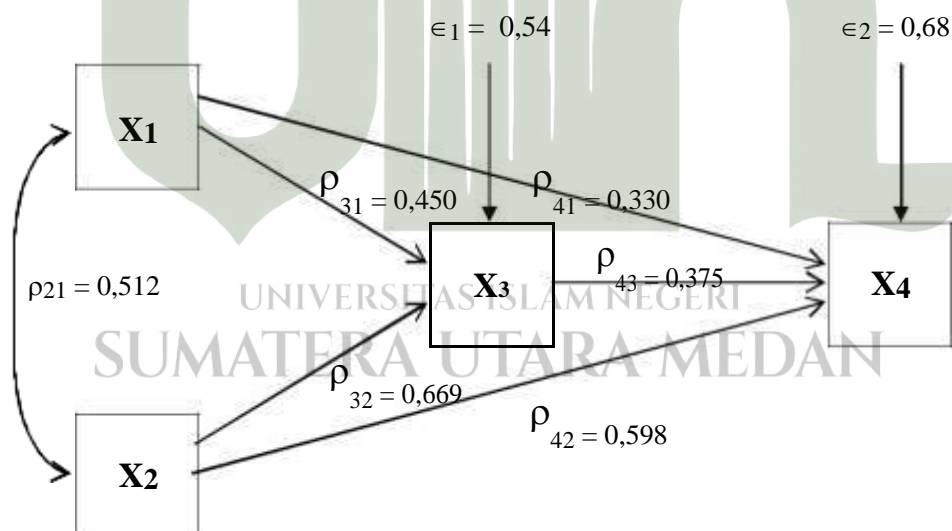
Rangkuman hasil estimasi koefisien jalur terhadap variabel-variabel penelitian yang disajikan pada Tabel 4.33 berikut ini menunjukkan bahwa semua koefisien jalur signifikan. Deskripsi hasil perhitungan yang telah dilakukan

dengan menggunakan analisis jalur terhadap hipotesis penelitian dijabarkan pada Tabel 4.34. sebagai berikut.

Tabel 4.34. Rangkuman Estimasi Koefisien Jalur

Variabel	Koefisien	t _{hitung}	t _{tabel}	Hasil
ρ_{31}	0,450	7,744	1,96	Berarti
ρ_{32}	0,669	13,833	1,96	Berarti
ρ_{41}	0,330	5,368	1,96	Berarti
ρ_{42}	0,598	11,459	1,96	Berarti
ρ_{43}	0,375	6,207	1,96	Berarti

Berdasarkan harga-harga koefisien jalur yang diperoleh dari hasil perhitungan, maka dapat digambarkan diagram jalur sebagai berikut.



Gambar 4.10. Diagram Jalur Penelitian

Keterangan :

X₁ = Profesionalitas

X₂ = Iklim Organisasi

X₃ = Motivasi Kerja

X₄ = Kinerja Guru

ϵ = Pengaruh faktor lain

a. Pengujian Hipotesis 1

Hipotesis yang diajukan adalah ρ_{31} : pengaruh profesionalitas (X_1) terhadap motivasi kerja (X_3). Selanjutnya hipotesis statistik yang diuji adalah:

$$H_0 : \rho_{31} \leq 0$$

$$H_a : \rho_{31} > 0$$

Kriteria pengujian: tolak H_0 jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ dan terima H_a jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$ dan $dk = 236$ adalah 1,96. Dari perhitungan diperoleh jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $7,744 > 1,96$ sehingga H_0 ditolak dan menerima H_a . Hasil pengujian hipotesis penelitian yaitu $\rho_{31} > 0$, bermakna bahwa koefisien jalur dari profesionalitas (X_1) terhadap motivasi kerja (X_3) sebesar 0,450 signifikan pada taraf $\alpha = 0,05$. Dengan kata lain hasil analisis memberikan informasi bahwa profesionalitas (X_1) berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja (X_3) guru Madrasah Tsanawiyah Swasta Kabupaten Batubara.

b. Pengujian Hipotesis 2

Hipotesis yang diajukan adalah ρ_{32} : pengaruh iklim kerja (X_2) terhadap motivasi kerja (X_3). Selanjutnya hipotesis statistik yang diuji adalah: $H_0 : \rho_{32} \leq 0$

$$H_a : \rho_{32} > 0$$

Kriteria pengujian: tolak H_0 jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ dan terima H_a jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$ dan $dk = 236$ adalah 1,96. Dari perhitungan diperoleh jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $13,833 > 1,96$ sehingga H_0 ditolak dan menerima H_a . Hasil pengujian hipotesis penelitian yaitu $\rho_{32} > 0$, bermakna bahwa koefisien jalur dari iklim organisasi (X_2) terhadap motivasi kerja (X_3) sebesar 0,669 signifikan pada taraf $\alpha = 0,05$. Dengan kata lain hasil analisis memberikan informasi bahwa iklim organisasi (X_1) berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja (X_3) guru Madrasah Tsanawiyah Swasta Kabupaten Batubara.

c. Pengujian hipotesis 3

Hipotesis yang diajukan adalah ρ_{41} : pengaruh profesionalitas (X_1) terhadap kinerja guru (X_4). Selanjutnya hipotesis statistik yang diuji adalah:

$$H_0 : \rho_{41} \leq 0$$

$$H_a : \rho_{41} > 0$$

Kriteria pengujian: tolak H_0 jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ dan terima H_a jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$ dan $dk = 236$ adalah 1,96. Dari perhitungan diperoleh jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,368 > 1,96$ sehingga H_0 ditolak dan menerima H_a . Hasil pengujian hipotesis penelitian yaitu $\rho_{41} > 0$, bermakna bahwa koefisien jalur dari profesionalitas (X_1) terhadap kinerja guru (X_4) sebesar 0,330 signifikan pada taraf $\alpha = 0,05$. Dengan kata lain hasil analisis memberikan informasi bahwa profesionalitas (X_1) berpengaruh langsung terhadap kinerja guru (X_4) Madrasah Tsanawiyah Swasta Kabupaten Batubara.

d. Pengujian hipotesis 4

Hipotesis yang diajukan adalah ρ_{42} : pengaruh iklim organisasi (X_2) terhadap kinerja guru (X_4). Selanjutnya hipotesis statistik yang diuji adalah:

$$H_0 : \rho_{42} \leq 0$$

$$H_a : \rho_{42} > 0$$

Kriteria pengujian: tolak H_0 jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ dan terima H_a jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$ dan $dk = 236$ adalah 1,96. Dari perhitungan diperoleh jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $11,459 > 1,96$ sehingga H_0 ditolak dan menerima H_a . Hasil pengujian hipotesis penelitian yaitu $\rho_{42} > 0$, bermakna bahwa koefisien jalur dari iklim organisasi (X_2) diri terhadap kinerja guru (X_4) sebesar 0,598 signifikan pada taraf $\alpha = 0,05$. Dengan kata lain hasil analisis memberikan informasi bahwa iklim organisasi (X_2) berpengaruh langsung terhadap kinerja guru (X_4) Madrasah Tsanawiyah Swasta Kabupaten Batubara.

e. Pengujian hipotesis 5

Hipotesis yang diajukan adalah ρ_{43} : pengaruh motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja guru (X_4). Selanjutnya hipotesis statistik yang diuji adalah:

$$H_0 : \rho_{43} \leq 0$$

$$H_a : \rho_{43} > 0$$

Kriteria pengujian: tolak H_0 jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ dan terima H_a jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$ dan $dk = 236$ adalah 1,96. Dari perhitungan diperoleh jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6,297 > 1,96$ sehingga H_0 ditolak dan menerima H_a . Hasil pengujian hipotesis penelitian yaitu $\rho_{43} > 0$, bermakna bahwa koefisien jalur dari motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja guru (X_4) Madrasah Tsanawiyah Swasta Kabupaten Batubara.

dari motivasi kerja (X3) terhadap kinerja guru (X4) sebesar 0,375 signifikan pada taraf $\alpha = 0,05$. Dengan kata lain hasil analisis memberikan informasi bahwa motivasi kerja (X3) berpengaruh langsung terhadap kinerja guru (X4) Madrasah Tsanawiyah Swasta Kabupaten Batubara.

f. Pengujian hipotesis 6

Hipotesis yang diajukan adalah ρ_{42} : pengaruh tidak langsung profesionalitas (X1) terhadap kinerja guru (X4) melalui motivasi kerja (X3).

Selanjutnya hipotesis statistik yang diuji adalah:

$$H_0 : \rho_{41.3} \leq 0$$

$$H_a : \rho_{41.3} > 0$$

Kriteria pengujian: tolak H_0 jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ dan terima H_a jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$ dan $dk = 236$ adalah 1,96. Dari perhitungan diperoleh jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,181 > 1,96$ sehingga H_0 ditolak dan menerima H_a . Hasil pengujian hipotesis penelitian yaitu $\rho_{41.3} > 0$, bermakna bahwa koefisien jalur dari profesionalitas (X1) terhadap kinerja guru (X4) melalui motivasi kerja (X3) sebesar 0,614 signifikan pada taraf $\alpha = 0,05$. Dengan kata lain hasil analisis memberikan informasi bahwa profesionalitas (X1) berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja guru (X4) melalui motivasi kerja (X3) guru Madrasah Tsanawiyah Swasta Kabupaten Batubara.

g. Pengujian hipotesis 7

Hipotesis yang diajukan adalah ρ_{42} : pengaruh tidak langsung iklim organisasi (X2) terhadap kinerja guru (X4) melalui motivasi kerja (X3).

Selanjutnya hipotesis statistik yang diuji adalah:

$$H_0 : \rho_{42.3} \leq 0$$

$$H_a : \rho_{42.3} > 0$$

Kriteria pengujian: tolak H_0 jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ dan terima H_a jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$ dan $dk = 236$ adalah 1,96. Dari perhitungan diperoleh jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $8,265 > 1,96$ sehingga H_0 ditolak dan menerima H_a . Hasil pengujian hipotesis penelitian yaitu $\rho_{42.3} > 0$, bermakna bahwa koefisien jalur dari iklim organisasi (X2) terhadap kinerja guru (X4) melalui motivasi kerja (X3)

sebesar 0,656 signifikan pada taraf $\alpha = 0,05$. Dengan kata lain hasil analisis memberikan informasi bahwa iklim organisasi (X_2) berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja guru (X_4) melalui motivasi kerja (X_3) guru Madrasah Tsanawiyah Swasta Kabupaten Batubara.

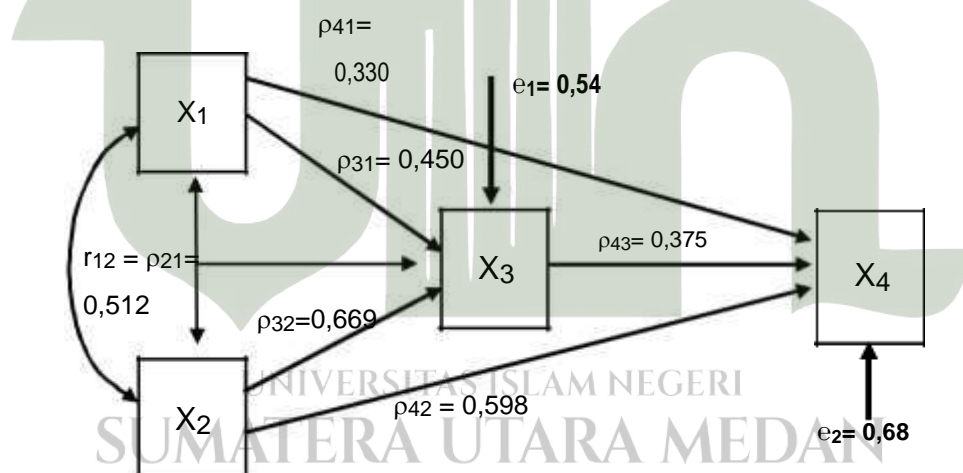
Selanjutnya pengaruh simultan variabel profesionalitas (X_1), iklim organisasi (X_2) dan motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja guru (X_4) dapat dijabarkan sebagai berikut: harga F_{hitung} adalah 43,839 dengan sedangkan harga F_{tabel} adalah dengan $N = 238$ pada taraf $\alpha = 0,05$ adalah 3,38. Oleh karena harga F_{hitung} lebih besar dari harga F_{tabel} maka variabel profesionalitas (X_1), iklim organisasi (X_2) dan motivasi kerja (X_3) maka secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru (X_4),

E. Temuan Penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan secara keseluruhan, maka dapat dimaknai temuan penelitian yang memberikan informasi secara objektif sebagai berikut :

1. Berdasarkan pengujian statistik, maka semua variabel eksogenus X_1 dan X_2 diterima, karena secara statistik struktur 1 koefisien jalur semua signifikan, setelah dilakukan *trimming*. Dengan demikian hasil temuan analisis ini memberikan informasi bahwa:
 - a) Variabel profesionalitas (X_1) memberikan pengaruh langsung terhadap motivasi kerja (X_3) guru dalam menjalankan tugas sebesar $(0,450) \times 100\% = 45,00\%$, dan sisanya sebesar $(e_{13}) = (0,550) \times 100\% = 55,00\%$ merupakan pengaruh di luar variabel profesionalitas (X_1)
 - b) Variabel iklim organisasi (X_2) memberikan pengaruh langsung terhadap kepuasan Kerja $(0,669) \times 100\% = 66,90\%$, dan sisanya sebesar $(e_{23}) = (0,331) \times 100\% = 33,106\%$ merupakan pengaruh di luar variabel iklim organisasi (X_2).
2. Berdasarkan pengujian statistik, maka semua variabel eksogenus X_1 , X_2 , dan X_3 diterima, karena koefisien struktur 2 secara statistik semuanya signifikan. Dengan demikian hasil temuan analisis ini memberikan informasi bahwa:

- a) Variabel profesionalitas (X_1) memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja guru (X_4) dalam melaksanakan tugas $(0,330) \times 100\% = 33,00\%$ dan pengaruh langsung sebesar $(e_{14}) = (0,670) \times 100\% = 67,00\%$ merupakan pengaruh di luar variabel profesionalitas (X_1).
- b) Variabel iklim organisasi (X_2) memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja guru (X_4) dalam melaksanakan tugas $(0,598) \times 100\% = 59,80\%$ dan pengaruh langsung sebesar $(e_{24}) = (0,402) \times 100\% = 40,20\%$ merupakan pengaruh di luar variabel iklim organisasi (X_2).
- c) Variabel motivasi kerja (X_3) memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja guru (X_4) dalam melaksanakan tugas sebesar $(0,375) \times 100\% = 37,50\%$ dan pengaruh langsung sebesar $(e_{34}) = (0,625) \times 100\% = 62,50\%$ merupakan pengaruh di luar variabel motivasi kerja (X_3).



Gambar 4.11: Hubungan Kausal Empiris Variabel X_1 , X_2 , dan X_3 Terhadap X_4

Keterangan:

X_1 = profesionalitas

X_2 = iklim organisasi

X_3 = motivasi kerja

X_4 = kinerja guru

r_{12} = korelasi X_1 dengan X_2

ρ_{31} = pengaruh X_1 terhadap X_3

ρ_{32} = pengaruh X_2 terhadap X_3

ρ_{41} = pengaruh X_1 terhadap X_4

ρ_{42} = pengaruh X_2 terhadap X_4

ρ_{43} = pengaruh X_3 terhadap X_4

Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat dimaknai bahwa temuan penelitian menunjukkan keempat variabel yang digunakan untuk membangun model teoritis spesifik kinerja guru dalam melaksanakan tugas bahwa profesionalitas, iklim organisasidan motivasi kerja tidak sepenuhnya mengakomodasi motif kinerja guru dalam laksanakan tugas dapat dilakukan. Hasil penelitian ini juga mengkaji bahwa hasil penelitian ini dapat digunakan untuk transformasi profesionalitas, iklim organisasidan motivasi kerja `yang secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugas di Kabupaten Batubara. Hal ini akan menjawab pertanyaan tentang latar belakang masalah penelitian mengenai profesionalitas dan iklim organisasi, dan apakah motivasi kerja berhubungan langsung dengan kinerja guru dalam melaksanakan tugas di Kabupaten Batubara

F. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan, maka dapat dimaknai dan dibahas sehingga memberikan informasi secara obyektif sebagai berikut:

1. Profesionalitas (X_1) berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja (X_3)

Hipotesis penelitian yang dikemukakan sebelumnya yaitu profesionalitas guru berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja guru madrasah tsanawiyah swasta di Kabupaten Batubara terbukti secara empirik melalui pengujian analisis statistik. Dalam hal ini, temuan penelitian menunjukkan bahwa besarnya pengaruh profesionalitas secara langsung terhadap motivasi kerja adalah sebesar 45,00%. Hal ini menggambarkan bahwa profesionalitas mempengaruhi motivasi kerja guru. Jika dilihat dari tingkat kecenderungan profesionalitas kategori tinggi yakni sebanyak 63,45%.

Besaran pengaruh yang diberikan variabel profesionalitas terhadap kinerja guru cukuplah tinggi, hal ini secara empiris telah menunjukkan dan membuktikan

bahwa hipotesis yang diajukan bahwa profesionalitas guru yang semakin tinggi, maka motivasi kerjanya juga semakin tinggi. Dalam hal ini, profesionalitas seorang guru memiliki dampak yang signifikan terhadap motivasi kerja mereka. Ketika seorang guru menunjukkan tingkat profesionalisme yang tinggi, termasuk kualifikasi yang kuat, kompetensi yang mendalam, serta sikap dan etika profesional yang konsisten, hal ini cenderung meningkatkan motivasi mereka dalam melaksanakan tugas-tugas pendidikan.

Faktor-faktor seperti pendidikan dan pelatihan yang terus-menerus, pengalaman mengajar yang beragam, dan komitmen terhadap profesi dapat menjadi pendorong utama dalam meningkatkan motivasi kerja guru. Guru yang merasa didukung untuk terus mengembangkan diri, meraih pencapaian, dan mendapatkan pengakuan atas prestasinya cenderung memiliki tingkat motivasi yang tinggi.

Selain itu, lingkungan kerja yang mempromosikan kolaborasi, pengembangan diri, dan penghargaan atas prestasi juga berperan penting dalam memperkuat hubungan antara profesionalitas guru dan motivasi kerja mereka. Dengan demikian, memperhatikan dan memperkuat profesionalisme guru dapat menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan kualitas pembelajaran dan meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya akan berdampak positif bagi prestasi peserta didik dan keberlanjutan profesi guru itu sendiri.

Profesionalitas guru adalah komitmen guru dalam melakukan segala tugas dan fungsinya sebagai tenaga profesional. Tugas guru tidak hanya sekadar mendidik seperti anggapan yang telah melekat di masyarakat umum. Akan tetapi, guru harus memenuhi indikator profesionalitas guru, yang meliputi mendidik, mengajar, membimbing dan melatih, membantu pengelolaan dan pengembangan program madrasah, dan mengembangkan keprofesionalan.

Profesionalitas merujuk pada suatu sebutan terhadap kualitas sikap para anggota suatu profesi terhadap profesinya serta derajat pengetahuan dan keahlian yang dimiliki untuk dapat melakukan tugas-tugasnya (Mudlofir, 2012:5). Menurut Saud (2010:7) profesionalitas mengacu kepada sikap para anggota profesi terhadap profesinya serta derajat pengetahuan dan keahlian yang mereka miliki dalam rangka melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan paparan di atas, maka dapatlah dimaknai bahwa profesionalitas guru merupakan kualitas keahlian para guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya profesinya. Profesionalitas guru dilihat dari bekerja sepenuh hati, memiliki motivasi yang sangat kuat, memiliki pengetahuan, ilmu dan keterampilan, membuat keputusan sendiri, bekerja berorientasi pada pelayanan, pelayanan berdasarkan kebutuhan, menjadi anggota profesi, dan *ekspert* dalam profesinya.

Guru yang profesional tercermin dalam pelaksanaan pengabdian tugas-tugas yang ditandai dengan keahlian baik dalam materi maupun metode pembelajaran, disamping dapat terlihat pada tanggung jawabnya dalam melaksanakan pengabdian. Guru tersebut memiliki tanggung jawab pribadi, sosial, intelektual, moral, dan spiritual. Tanggung jawab pribadi yang mandiri yang mampu memahami dirinya. Tanggung jawab sosial diwujudkan melalui kompetensi guru dalam memahami dirinya sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari lingkungan sosial serta memiliki kemampuan interaktif yang efektif. Tanggung jawab intelektual dengan penguasaan perangkat pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menunjang guru tersebut dalam mengajar. Tanggung jawab spiritual dan moral melalui penampilan guru sebagai makhluk beragama yang senantiasa perilakunya tidak menyimpang dari norma-norma agama dan moral.

Dengan demikian, guru madrasah tsanawiyah swasta Kabupaten Batubara yang memiliki profesionalitas yang tinggi maka berpengaruh kuat terhadap motivasi kerjanya. Profesionalitas guru dalam merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran merupakan kompetensi seorang guru untuk menampilkan suatu tugas yang diembannya.

Selanjutnya untuk meningkatkan profesionalitas guru madrasah tsanawiyah dilakukan melalui berbagai upaya baik itu Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Batubara dan secara khusus Kepala Bidang Pendidikan Madrasah beserta jajarannya, maupun Kepala Madrasah dengan cara tetap memupuk dan meningkatkan komitmennya dalam melaksanakan tugas dan menjamin pemenuhan faktor pembentuk profesionalitas guru madrasah dengan cara: 1) menempatkan guru pada posisi sesuai dengan bakat dan kemampuannya;

2) pengakuan kepada guru (*recognition*), setiap guruingin diakui prestasinya dalam pekerjaan. Kesuksesan guru tidak memiliki arti sebelum mereka mendapatkan pengakuan. Pimpinan jangan segan memuji keberhasilan guru, namun pujian harus dengan tulus; 3) tanggungjawab (*responsibility*), guru akan meningkat profesionalitasnya apabila mereka mempunyai rasa memiliki terhadap pekerjaannya. Seorang pimpinan harus memberikan kebebasan yang cukup dan kekuatan untuk menanggung pekerjaannya sehingga mereka merasa memiliki hasilnya; 4) peluang untuk maju (*advancement*), Pimpinan harus memberikan peluang guru untuk maju, karena hal itu akan meningkatkan profesionalitas guru. Guru madrasah harus diberikan kesempatan berperan dalam organisasi, bisa lewat pengembangan ide; 5) kemungkinan pengembangan karir (*the possibility of growth*), Kepala Madrasah harus melakukan pengembangan jenjang karir dan prosedur evaluasi kinerja guru madrasah yang jelas. Hal ini digunakan untuk menunjang sistem promosi yang transparan dan adil. Dengan adanya transparansi ini, maka guru menjadi jelas apa yang dia tuju dan apa yang akan didapatkannya pada sasaran itu. Hal ini akan menumbuhkan keadilan, sehingga akan meningkatkan kepuasan kerja.

Temuan penelitian ini mendukung teori yang digunakan sebagai dasar pengajuan model teoretis variabel penelitian, yaitu Model Integrasi Perilaku Organisasi dari Colquitt dkk (2009) yang menjelaskan bahwa profesionalitas sebagai bagian dari *ability* yang berpengaruh langsung terhadap motivasi. Dengan demikian, temuan penelitian ini, yaitu: profesionalitas secara langsung berpengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi kerja guru adalah sesuai dengan teori yang diacu.

Selanjutnya temuan penelitian ini mendukung temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan Pamungkas dan Jabar, (2014) yang meneliti tentang Pengaruh Profesionalitas, Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMKN Di Kabupaten Boyolali, di muat dalam Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan Vol 2, No 2 (2014). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial profesionalitas ($r^2 = 12,4\%$), kepuasan kerja ($r^2 = 11,2\%$) dan iklim organisasi ($r^2 = 7,7\%$) terhadap kinerja guru, dan secara bersama-sama pengaruhnya (R^2) sebesar 22,3%.

2. Iklim Organisasi (X₂) berpengaruh langsung terhadap Motivasi Kerja (X₃)

Hipotesis penelitian yang dikemukakan sebelumnya yaitu iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja guru madrasah tsanawiyah swasta di Kabupaten Batubara terbukti secara empirik melalui pengujian analisis statistik. Dalam hal ini, temuan penelitian menunjukkan bahwa besarnya pengaruh iklim organisasi secara langsung terhadap motivasi kerja adalah sebesar 66,90%. Hal ini menggambarkan bahwa iklim organisasi mempengaruhi motivasi kerja guru. Jika dilihat dari tingkat kecenderungan iklim organisasi kategori tinggi yakni sebanyak 63,45%.

Temuan ini secara empiris telah menunjukkan dan membuktikan bahwa hipotesis yang diajukan bahwa iklim organisasi semakin tinggi akan berpengaruh terhadap motivasi kerjanya. Wirawan (2017:122) menyatakan iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi dan mereka yang secara terus-menerus berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi tersebut secara rutin yang mempengaruhi sikap, perilaku, kinerja anggota organisasi.

Steers (1985:120) mengemukakan bahwa iklim organisasi adalah sifat-sifat ataupun ciri-ciri yang dirasakan dalam lingkungan kerja dan timbul karena kegiatan organisasi tersebut dan dapat mempengaruhi perilaku orang-orang yang berada dalam lingkungan organisasi itu. Iklim organisasi pada prinsipnya bersifat abstrak, tidak bisa dilihat secara kasat mata, akan tetapi lebih cenderung pada suasana psikologi antara pimpinan dan karyawan/pegawai dalam melaksanakan tugasnya masing-masing.

Payne dan Pugh dalam Muhammad (2009:83) mendefinisikan iklim organisasi sebagai suatu konsep yang merefleksikan isi dan kekuatan dari nilai-nilai umum, norma, sikap, tingkah laku dan perasaan anggota terhadap suatu sistem. Suharsaputra (2010:76) menjelaskan bahwa iklim dan budaya sekolah merupakan atmosfer dari suatu lingkungan belajar sebagai ciri utama dari suatu sekolah dan iklim suatu sekolah berbeda dengan iklim sekolah yang lainnya. Iklim sekolah dibentuk oleh hubungan timbal balik antara perilaku kepala sekolah dan

perilaku guru sebagai suatu kelompok di mana perilaku kepala madrasah dapat mempengaruhi interaksi interpersonal para guru dan staf di madrasah.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapatlah dipahami bahwa iklim organisasi yang kondusif dengan menciptakan hubungan yang baik antara kepala madrasah, guru, dan diantara guru dan peserta didik merupakan aspek penting dalam meningkatkan kinerja guru. Kemudian iklim organisasi madrasah berkaitan juga dengan sifat-sifat atau ciri yang dirasa dalam sebuah lingkungan madrasah, dan timbul karena adanya kegiatan yang dilakukan secara sadar atau tidak, dan dianggap mempengaruhi tingkah laku kemudian dengan kata lain iklim dapat dipandang sebagai kepribadian organisasi seperti yang dilihat para anggotanya. Iklim organisasi madrasah dapat menjadi pengaruh positif pada kesehatan lingkungan belajar atau hambatan yang signifikan untuk belajar, pentingnya iklim madrasah bagi berbagai pihak, sebagai berikut:

- a) Iklim organisasi madrasah dapat mempengaruhi banyak orang di madrasah. Misalnya, iklim organisasi madrasah yang positif telah dikaitkan dengan emosi dan perilaku siswa yang bermasalah.
- b) Iklim organisasi madrasah yang positif memberikan perlindungan bagi guru dan peserta didik dengan lingkungan belajar yang mendukung serta mencegah perilaku anti sosial.
- c) Hubungan interpersonal yang positif dan kesempatan belajar yang optimal bagi peserta didik di semua lingkungan demografis dapat meningkatkan prestasi dan mengurangi perilaku maladaptif.
- d) Iklim organisasi madrasah yang positif berkaitan dengan peningkatan motivasi kerja bagi personil madrasah.
- e) Iklim organisasi madrasah dapat memainkan peran penting dalam menyediakan suasana madrasah yang sehat dan positif.
- f) Interaksi dari berbagai madrasah dan faktor iklim kelas dapat memberikan dukungan yang memungkinkan semua anggota komunitas madrasah untuk mengajar dan belajar dengan optimal.
- g) Iklim organisasi madrasah, termasuk “kepercayaan, menghormati, saling mengerti, kewajiban, dan perhatian untuk kesejahteraan lainnya, memiliki pengaruh yang kuat terhadap pendidik dan peserta didik, hubungan antar

peserta didik, serta peserta akademis dan kemajuan madrasah secara keseluruhan. Iklim organisasi madrasah yang positif merupakan lingkungan yang kaya, untuk pertumbuhan pribadi dan keberhasilan akademis.

Sehubungan dengan iklim organisasi madrasah yang positif ini, maka madrasah merupakan tempat yang tenang dan terjamin untuk bekerja dan belajar. Fasilitas fisik selalu dijaga kebersihannya, kerusakan-kerusakan kecil secepatnya mendapatkan perbaikan. Di madrasah terdapat bukti yang nyata adanya moral dan semangat belajar yang tinggi, di depan guru dan siswa menunjukkan rasa bangganya terhadap madrasah, suasana kelas dan madrasah sangat kondusif untuk belajar.

Dalam madrasah efektif, perhatian khusus diberikan kepada penciptaan dan pemeliharaan iklim kerja yang kondusif untuk belajar. Sehingga iklim kerja yang kondusif dapat ditandai dengan terciptanya lingkungan belajar yang aman, tertib dan nyaman sehingga proses belajar mengajar dapat berjalan dengan baik. Iklim adalah konsep sistem yang mencerminkan keseluruhan gaya hidup suatu organisasi. Apabila gaya hidup itu dapat ditingkatkan, kemungkinan besar tercapai peningkatan prestasi kerja. Pandangan ini mengindikasikan kualitas iklim kerja yang memungkinkan meningkatnya prestasi kerja. Iklim tidak bisa dilihat dan disentuh, tetapi ia ada seperti udara dalam ruangan. Ia mengitari dan mempengaruhi segala hal yang terjadi dalam suatu organisasi. Iklim juga dapat mempengaruhi motivasi, prestasi dan kepuasan kerja (Fauzan, 2018).

Menurut Siver dalam Komariah dan Triatna (2011) bahwa iklim sosial dibentuk oleh hubungan timbal balik antara perilaku pimpinan dan perilaku guru sebagai suatu kelompok. Perilaku pimpinan dapat mempengaruhi interaksi interpersonal para guru. Dengan demikian dinamika kepemimpinan yang dilakukan pimpinan dengan kelompok (guru) dipandang sebagai kunci untuk memahami variasi iklim kerja. Interaksi antar perilaku guru dan perilaku pimpinan akan menentukan iklim kerja yang bagaimana yang terwujud, iklim kerja yang baik dan kondusif untuk pencapaian tujuan akan berjalan dengan baik. Iklim kerja secara detail adalah fasilitas kerja guru, komunikasi dengan sejawat, kepemimpinan kepala madrasah, insentif dan rewards. Insentif atau rewards dapat

diberikan dalam berbagai bentuk tidak selalu harus dinyatakan dalam bentuk uang.

Fasilitas kerja meliputi tempat kerja, peralatan mengajar, peralatan yang diperlukan guru untuk mengembangkan proses dan dana. Kondisi kerja sekarang dimana dana operasional untuk suatu mata pelajaran hanya merupakan gaji atau honor guru tidak memberikan kesempatan kepada guru untuk mengembangkan inisiatif dan kreativitas. Suasana kerja dengan kepala madrasah yang menyebabkan terjadi profesional antara guru dan sejawatnya di madrasah yang sama atau di madrasah yang lainnya akan memberikan kesempatan kepada guru untuk memberikan kemampuan terbaiknya. Promosi atau kunjungan profesional ke madrasah lain dapat berfungsi sebagai insentif ataupun rewards. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa semakin positif iklim kerja, maka akan semakin tinggi motivasi kerja guru.

Jadi, disini yang di maksud dengan iklim organisasi yaitu suatu lingkungan yang bersifat aman, tentram, tertib dan nyaman bagi para guru, staf administrasi pendidikan maupun peserta didik sebagai pelajar yang bersifat profesional dalam menjalin kerjasama yang baik sehingga dalam pelaksanaan proses belajar mengajar dapat berjalan secara efektif demi tercapainya suatu tujuan pendidikan madrasah. Iklim organisasi dapat digolongkan menjadi enam kondisi yaitu iklim terbuka, iklim bebas, iklim terkontrol, iklim familier (kekeluargaan), iklim parternal dan iklim tertutup. Selain itu iklim kerja yang kondusif mendorong setiap personel yang terlibat dalam organisasi untuk bertindak dan melakukan yang terbaik yang mengarah pada prestasi kinerja yang tinggi.

Menurut Hillrieger dan Slocum mengatakan iklim kerja adalah suatu set atribut organisasi dan sub sistemnya yang dapat dirasakan oleh anggota 15 organisasi, yang mungkin disebabkan oleh cara-cara organisasi atau subsistem, terhadap anggota dan lingkungannya (Sittinur, 2018).

Menurut Tagiuri iklim kerja adalah kualitas yang relatif abadi dari lingkungan internal organisasi yang dialami oleh anggota-anggotanya, mempengaruhi tingkah laku mereka serta dapat diuraikan dalam istilah nilai-nilai suatu set karakteristik tertentu dari lingkungan (Supardi, 2019).

Salah satu teori yang melandasi iklim organisasi, yaitu teori atau model lingkungan. Teori lingkungan dikemukakan oleh Tagiuri dan Litwin. Teori ini mengemukakan bahwa iklim yang terdapat dalam suatu organisasi, termasuk di madrasah atau di madrasah yang membentuk iklim kerja, terdiri atas:

- a) Ekologi, merujuk pada aspek fisik dan material sebagai faktor iklim madrasah/belajar (*input*), contohnya: ukuran, umur, reka bentuk, kemudahan, kondisi bangunan, teknologi yang digunakan oleh anggota dalam organisasi, kursi dan meja, papan tulis, dan lain-lain kemudahan.
- b) Miliu, merujuk pada dimensi sosial dalam organisasi (proses), contohnya apa dan siapa mereka dalam organisasi madrasah, yaitu dari segi bangsa, etnis, gaji guru (*salary level of teacher*), sosio ekonomi peserta didik, tingkat pendidikan guru, moral dan motivasi orang dewasa (orang tua peserta didik, keluarga), tahap kepuasan kerja, dan peserta didik yang berada di madrasah tersebut.
- c) Sistem sosial dalam organisasi, menunjuk pada aspek struktur administrasi, bagaimana cara membuat keputusan, paten komunikasi di kalangan anggota organisasi (*who talk to whom about what*).
- d) Budaya madrasah, merujuk pada nilai, sistem kepercayaan, norma dan cara berpikir anggota organisasi (*the way we do things around here*).

Sebagai sebuah entitas yang penting didalam sebuah organisasi, setiap individu tentunya mengharapkan dan mampu bekerja di suatu iklim yang kondusif. Iklim organisasi yang kondusif penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota, selanjutnya Robert Stringer sebagaimana dikutip Devianti (2020) mengemukakan bahwa terdapat lima faktor yang menyebabkan terjadinya suatu iklim organisasi yaitu:

- a) Lingkungan eksternal, ketidak tentuan ekonomi dan pasar pengaruh pada iklim
- b) Strategi organisasi, kinerja suatu organisasi bergantung pada strategi (apa yang diupayakan untuk dilakukan), energi yang dimiliki oleh anggota untuk melaksanakan pekerjaan yang diperlukan oleh strategi (motivasi) dan faktor-faktor lingkungan penentu dari level energi tersebut. Strategi

yang berbeda menimbulkan pola iklim organisasi yang berbeda. Strategi mempengaruhi iklim organisasi secara tidak langsung.

- c) Praktik kepemimpinan, perilaku pemimpin mempengaruhi iklim kerja yang kemudian mendorong motivasi guru. Motivasi guru merupakan pendorong utama terjadinya kinerja.
- d) Pengaturan organisasi, pengaturan organisasi memiliki pengaruh paling kuat terhadap iklim kerja.
- e) Sejarah organisasi, semakin tua usia organisasi, semakin kuat pengaruh sejarahnya

Berdasarkan paparan di atas, dapatlah dipahami bahwa iklim organisasi di madrasah memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap motivasi kerja para guru. Ketika sebuah madrasah menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, inklusif, dan mempromosikan kolaborasi, itu cenderung meningkatkan motivasi kerja guru. Faktor-faktor seperti kejelasan visi dan tujuan madrasah, dukungan kepemimpinan yang efektif, dan komunikasi yang terbuka menjadi kunci dalam membentuk iklim organisasi yang positif.

Guru-guru yang merasa didukung, dihargai, dan diberikan kepercayaan untuk berinovasi dan berkontribusi dalam pengambilan keputusan madrasah akan cenderung memiliki tingkat motivasi yang lebih tinggi. Selain itu, iklim organisasi madrasah yang mempromosikan pengembangan profesional, pemberian umpan balik yang konstruktif, dan pengakuan atas prestasi guru juga dapat menjadi pendorong motivasi yang kuat.

Dengan menciptakan iklim organisasi yang kondusif, madrasah dapat meningkatkan kesejahteraan guru, memperkuat retensi mereka dalam profesi, dan pada akhirnya, meningkatkan kualitas pembelajaran bagi peserta didik. Oleh karena itu, penting bagi madrasah untuk memprioritaskan pembangunan iklim organisasi yang mendukung sebagai bagian integral dari upaya mereka untuk meningkatkan motivasi kerja guru dan mencapai tujuan pendidikan yang lebih luas.

Temuan penelitian ini mendukung teori yang digunakan sebagai dasar pengajuan model teoretis variabel penelitian, yaitu Model Integrasi Perilaku Organisasi dari Colquitt dkk (2009) yang menjelaskan bahwa iklim organisasi

sebagai bagian dari *organizational culture* yang berpengaruh langsung terhadap motivasi. Dengan demikian, temuan penelitian ini, yaitu: iklim organisasi secara langsung berpengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi kerja guru adalah sesuai dengan teori yang diacu.

Selanjutnya temuan penelitian ini mendukung temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan Istiqomah (2024) yang meneliti tentang Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas di Kabupaten Bandung bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sekolah menengah atas (SMA) di Kabupaten Bandung. Iklim organisasi secara individual memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, kontribusi iklim organisasi terhadap kinerja guru di Kabupaten Bandung sebesar 68,8%.

3. Profesionalitas (X₁) berpengaruh langsung terhadap Kinerja guru (X₄)

Hipotesis penelitian yang dikemukakan sebelumnya yaitu profesionalitas guru berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru madrasah tsanawiyah swasta di Kabupaten Batubara. terbukti secara empirik melalui pengujian analisis statistik. Dalam hal ini, hasil penelitian menunjukkan bahwa besarnya pengaruh profesionalitas secara langsung terhadap kinerja guru sebesar 33,00%. Jika dilihat dari tingkat kecenderungan profesionalitas masih tergolong tinggi yakni sebanyak 63,45%.

Temuan ini secara empiris telah menunjukkan dan membuktikan bahwa hipotesis yang diajukan bahwa profesionalitas berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru telah terbukti. Profesionalitas guru yang tinggi dimiliki seorang guru akan berdampak positif terhadap capaian kinerjanya.

Mudlofir (2012:5) menyatakan profesionalitas merujuk pada suatu sebutan terhadap kualitas sikap para anggota suatu profesi terhadap profesinya serta derajat pengetahuan dan keahlian yang dimiliki untuk dapat melakukan tugas-tugasnya Menurut Saud (2010:7) profesionalitas mengacu kepada sikap para anggota profesi terhadap profesinya serta derajat pengetahuan dan keahlian yang mereka miliki dalam rangka melakukan pekerjaannya.

Guru dengan profesionalitas yang tinggi akan mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas yang diembannya dengan semaksimal mungkin. Guru akan mempunyai kekuatan yang lahir dari dalam dirinya, sehingga akan memaksimalkan dalam mengeluarkan segala potensi/kekuatan yang ada dalam dirinya. Memandang profesinya tidak hanya sebagai guru yang bekerja untuk mendapatkan gaji semata, namun guru akan dapat memahami esensi dari profesi guru yang ditekuninya. Tugas mengajar untuk mendidik dan mengajar peserta didik dapat dijalankan dengan baik.

Tidak hanya itu saja, guru yang mempunyai kinerja yang tinggi akan senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang dihadapi dengan harapan mencapai hasil yang memuaskan. Untuk mewujudkan hal ini, maka seorang guru juga harus memiliki profesionalitas yang tinggi pula. Guru yang memiliki profesionalitas terhadap pekerjaan, sudah barang tentu akan menampilkan yang terbaik terhadap pekerjaannya maupun kinerjanya, yang pada akhirnya akan mencerminkan seorang guru yang mampu bekerja secara profesional. Sebaliknya guru yang tidak memiliki profesionalitas tinggi terhadap pekerjaan, sudah barang tentu tidak akan menampilkan yang terbaik terhadap pekerjaannya sehingga kinerja yang ditampilkan juga rendah.

Profesionalitas guru memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja mereka dalam konteks pendidikan. Ketika seorang guru menunjukkan tingkat profesionalisme yang tinggi, seperti memiliki kualifikasi yang memadai, kompetensi yang kuat dalam bidang pengajaran, serta sikap etis yang konsisten, hal ini cenderung meningkatkan kinerja mereka dalam melaksanakan tugas-tugas pendidikan.

Faktor-faktor profesionalitas seperti pengalaman mengajar yang beragam, partisipasi dalam pengembangan profesional yang berkelanjutan, dan komitmen terhadap pembelajaran peserta didik dapat menjadi pendorong utama dalam meningkatkan kinerja guru. Guru yang secara aktif terlibat dalam pengembangan diri, terus-menerus meningkatkan keterampilan dan pengetahuannya, serta berkomitmen untuk memberikan pengalaman pembelajaran yang berkualitas, cenderung mencapai kinerja yang lebih baik. Selain itu, profesionalitas yang terbukti juga dapat membentuk reputasi yang kuat bagi seorang guru, yang pada

gilirannya dapat meningkatkan motivasi mereka untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Dengan demikian, memperhatikan dan memperkuat profesionalisme guru dapat menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja guru, yang pada akhirnya akan berdampak positif bagi hasil pembelajaran peserta didik dan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Pernyataan di atas menegaskan bahwa profesionalitas guru gilirannya mempengaruhi kinerjanya, hal ini sejalan dengan pandangan Usman (2016:15) menyatakan pengertian guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal.

Temuan penelitian ini mendukung teori yang digunakan sebagai dasar pengajuan model teoretis variabel penelitian, yaitu Model Integrasi Perilaku Organisasi dari Colquitt dkk (2009) yang menjelaskan bahwa profesionalitas sebagai bagian dari *ability* yang berpengaruh langsung terhadap kinerja. Dengan demikian, temuan penelitian ini, yaitu: profesionalitas secara langsung berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru adalah sesuai dengan teori yang diacu.

Lebih lanjut temuan penelitian mendukung hasil penelitian sebelumnya dari Pamungkas, dan Jabar, (2014) juga menegaskan bahwa terdapat pengaruh secara parsial profesionalitas ($r^2 = 12,4\%$), kepuasan kerja ($r^2 = 11,2\%$) dan iklim organisasi ($r^2 = 7,7\%$) terhadap kinerja guru, dan secara bersama-sama pengaruhnya (R^2) sebesar 22,3%.

4. Iklim Organisasi (X₂) berpengaruh langsung terhadap Kinerja guru (X₄)

Hipotesis penelitian yang dikemukakan sebelumnya yaitu iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru madrasah tsanawiyah swasta di Kabupaten Batubara terbukti secara empirik melalui pengujian analisis statistik. Dalam hal ini, hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh langsung sebesar 59,80% terhadap kinerja guru. Jika dilihat dari tingkat kecenderungan iklim organisasi kategori tinggi yakni sebanyak 63,45%. Temuan ini secara empiris telah menunjukkan dan membuktikan bahwa hipotesis

yang diajukan bahwa iklim organisasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru telah terbukti.

Davis dan Newstrom (1999) mengemukakan bahwa perilaku manusia dalam pekerjaan dipengaruhi iklim organisasi sebagai lingkungan dimana para guru organisasi melakukan pekerjaan mereka. Iklim organisasi dapat menciptakan suasana atau kondisi dan situasi pada suatu unit kerja di mana setiap guru dalam unit kerja tersebut melaksanakan tugas atau pekerjaan.

Iklim organisasi bersifat unik, artinya iklim organisasi pada suatu unit kerja akan berbeda dengan iklim kerja pada unit-unit kerja yang lain. Bahkan iklim kerja pada satu sub-unit kerja dapat berbeda dari subunit kerja lain meskipun berada dalam unit kerja yang sama. Keunikan iklim organisasi ini terjadi karena iklim organisasi pada beberapa unit kerja dipengaruhi oleh unsur-unsur yang sama. Namun hal ini tidak menjamin bahwa unit-unit kerja tersebut akan terwujud iklim organisasi yang sama atau serupa benar. Sebab secara gradual iklim organisasi yang sama atau serupa benar mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda. Jika iklim organisasi digambarkan sebagai suatu suasana, kondisi ataupun situasi, maka ketidaksamaan iklim organisasi bersifat kontinum. Kontinum di sini dimaksudkan bahwa iklim organisasi tidak bersifat polaris atau berlawanan secara ekstrim. Skala iklim organisasi bergerak dari iklim organisasi yang sangat tidak *favourable* atau sangat tidak menyenangkan sampai pada iklim kerja yang sangat *favourable* atau sangat menyenangkan. Dengan demikian secara bertingkat ada iklim kerja sangat menyenangkan, tidak menyenangkan, dan sangat tidak menyenangkan.

Iklim organisasi selanjutnya akan berpengaruh terhadap partisipasi dan kinerja dari seluruh staf dalam upaya bersama mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan. Jika dikaitkan dengan kontinum dan skala kondisi iklim organisasi, maka iklim organisasi bisa berpengaruh buruk terhadap partisipasi dan kinerja, sebaliknya iklim organisasi yang menyenangkan akan dapat meningkatkan partisipasi dan kinerja.

Sehubungan dengan besarnya pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja yang akhirnya bermuara pada produktivitas lembaga atau unit kerja, maka harus diusahakan agar tercipta iklim organisasi yang menyenangkan, yaitu pemimpin

harus memahami unsur-unsur yang berpengaruh terhadap iklim organisasi dan mengupayakan agar setiap unsur yang berpengaruh terhadap iklim organisasi benar-benar merupakan unsur yang menunjang terhadap terciptanya iklim organisasi yang menyenangkan sehingga mendorong; (1) timbulnya motivasi untuk bekerja secara baik; (2) terciptanya kondisi kerja yang tertib, aman dan menyenangkan; (3) timbulnya kesadaran bersama akan pentingnya kebersamaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang serasi; (4) meningkatkan kinerja. Adapun aspek-aspek kualitas kehidupan kerja adalah kompensasi, partisipasi sumber daya manusia, kesehatan lingkungan, harapan karier, pekerjaan yang menarik dan menyenangkan dan supervisi yang baik melalui penilaian kinerja yang cermat.

Ada beberapa hal yang harus menjadi perhatian untuk terciptanya iklim organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu: 1) kualitas kepemimpinan; 2) kadar kepercayaan; 3) komunikasi bottom up, top down, and relationship; 4) perasaan melakukan pekerjaan; 5) tanggung jawab; 6) imbalan yang adil; 7) penekanan pekerjaan yang nalar (rasional); 8) kesempatan; 9) pengendalian, struktur, dan birokrasi yang nalar; dan 10) keterlibatan atau keikutsertaan guru.

Dengan mencermati hal di atas, maka pemeliharaan iklim organisasi di madrasah adalah suatu keniscayaan yaitu suatu kegiatan manajemen untuk mempertahankan stamina atau ketahanan kondisi fisik dan psikis tenaga kependidikan dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk memelihara stamina tersebut maka perlu dilakukan usaha perlindungan fisik, dan jiwa semua tenaga kependidikan agar mereka tenang dalam bertugas dalam lingkup kehidupan organisasi madrasah.

Iklim organisasi dapat didefinisikan sebagai suasana lingkungan suatu organisasi, baik lingkungan fisik maupun lingkungan sosial pekerjaan yang dapat dirasakan oleh orang-orang yang terlibat didalam suatu organisasi baik secara langsung atau tidak langsung. Demikian halnya dengan organisasi madrasah di mana madrasah merupakan suatu organisasi yang fokus di bidang pendidikan juga memiliki iklimnya sendiri. Iklim organisasi madrasah merupakan kondisi atau atmosfer yang melingkupi dan mempengaruhi segala hal yang terjadi dalam suatu

organisasi, termasuk mempengaruhi perilaku pegawai-pegawai yang bekerja di madrasah tersebut.

Iklm organisasi madrasah dapat mempengaruhi kinerja guru. Iklm yang sehat tentunya dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap peningkatan kinerja guru, demikian juga sebaliknya jika iklim tidak sehat maka dapat menurunkan kinerja guru. Hal ini dapat kita lihat bahwa jika hubungan antar pegawai yang tidak harmonis dan kurang mendukung satu dengan yang lainnya, maka akan mempengaruhi perilaku mereka dalam bekerja, mereka lebih cenderung tertutup satu sama lain dan adanya perilaku tidak mau saling mendukung sehingga tercipta pola hubungan yang tidak cocok sehingga keadaan yang sedemikian rupa pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja guru.

Iklm organisasi madrasah dipengaruhi oleh suasana lingkungan madrasah, baik lingkungan fisik maupun lingkungan sosial pekerjaan yang dapat dirasakan oleh orang-orang yang terlibat didalam suatu organisasi baik secara langsung atau tidak langsung yang tercipta dan mempengaruhi perilaku anggota organisasi tersebut. Iklm organisasi berkaitan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif sehingga dapat mempengaruhi kinerja para anggota organisasi tersebut.

Iklm organisasi yang lemah dan ketidak jelasan aturan dalam organisasi dapat mengakibatkan guru bertindak semaunya tanpa aturan. Tindakan tersebut merupakan indikasi bahwa guru mempunyai sikap indiscipliner. Sebaliknya, jika madrasah memiliki iklim organisasi yang baik, maka akan terbentuk pula kebiasaan yang baik bagi guru. Kebiasaan ini akan melekat dalam diri guru secara positif, mempengaruhi sikap serta perilakunya dan menjadikannya terbiasa bekerja sesuai aturan.

Beberapa upaya yang dapat dilakukan guna meningkatkan kinerja guru melalui iklim organisasi adalah dengan membuat aturan yang ditetapkan dengan jelas, begitu juga dengan keharusan mempedomani aturan dan sanksi hukuman, penerapan konsekuensi terhadap kedisiplinan dan ketidakdisiplinan secara jelas, membangun keteladanan, pengadaan sistem balas jasa, menciptakan keadilan, serta menciptakan hubungan yang harmonis dan kerjasama sebagai bagian dari kebiasaan di madrasah.

Temuan penelitian ini mendukung teori yang digunakan sebagai dasar pengajuan model teoretis variabel penelitian, yaitu Model Integrasi Perilaku Organisasi dari Colquitt dkk (2009) yang menjelaskan bahwa iklim organisasi sebagai bagian dari *organizational culture* yang berpengaruh langsung terhadap kinerja. Dengan demikian, temuan penelitian ini, yaitu: iklim organisasi secara langsung berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru adalah sesuai dengan teori yang diacu.

Lebih lanjut temuan penelitian mendukung hasil penelitian sebelumnya dari Pamungkas, dan Jabar, (2014) juga menegaskan bahwa terdapat pengaruh secara parsial profesionalitas ($r^2 = 12,4\%$), kepuasan kerja ($r^2 = 11,2\%$) dan iklim organisasi ($r^2 = 7,7\%$) terhadap kinerja guru, dan secara bersama-sama pengaruhnya (R^2) sebesar 22,3%.

5. Motivasi kerja (X₃) berpengaruh langsung terhadap Kinerja guru (X₄)

Hipotesis penelitian yang dikemukakan sebelumnya yaitu motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru madrasah tsanawiyah swasta di Kabupaten Batubara terbukti secara empirik melalui pengujian analisis statistik. Dalam hal ini, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh langsung sebesar 37,50% terhadap kinerja guru. Jika dilihat dari tingkat kecenderungan motivasi kerja kategori tinggi sedang yakni sebanyak 59,66%.

Temuan penelitian ini semakin menegaskan bahwa ada kaitan dan saling menopang antara motivasi kerja dengan kinerja, yang oleh Wijaya dan Manurung (2021:47) dinyatakan sebagai hubungan sebuah siklus yang saling menopang antara motivasi dan kinerja. Motivasi semakin meningkat jika ada *support* dari pemimpin, ditambah dengan relasi interpersonal yang ada diorganisasi tersebut.

Guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang dihadapi dengan harapan mencapai hasil yang memuaskan. Semakin tingginya motivasi kerja yang dimiliki guru, maka guru tersebut akan berusaha untuk memaksimalkan potensi yang dimiliki untuk melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh sehingga hasil pekerjaannya yang ditampilkan semaksimal mungkin.

Motivasi kerja dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kegairahan bersama. Masing-masing pihak berkerja menurut aturan dan ukuran yang ditetapkan dengan saling menghormati, saling membutuhkan, saling mengerti, serta saling menghargai hak dan kewajiban masing-masing dalam keseluruhan proses kerja operasional. Motivasi kerja tampak seperti kebutuhan pokok manusia, dan motivasi kerja sebagai intensif yang diharapkan memenuhi kebutuhan pokok yang diinginkan. Memberikan motivasi terhadap guru berarti menggerakkan guru untuk melakukan sesuatu atau ingin melakukan sesuatu.

Hal ini sejalan dengan pandangan Hamalik (2001:45) yang menyatakan bahwa fungsi motivasi adalah sebagai berikut: 1) mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan; 2) motivasi sebagai pengarah, artinya mengarahkan perbuatan pencapaian tujuan yang diinginkan, dan 3) motivasi berfungsi sebagai penggerak.

Steer dan Porter (1995:352) menegaskan motivasi merupakan *the will to do*, yakni kemampuan atau dorongan pada diri manusia yang menyebabkan ia bertindak, berfikir dan berbicara dengan cara tertentu untuk sasaran tertentu. Motivasi berkaitan dengan proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi dalam diri seseorang. Dalam konteks organisasi, motivasi diartikan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan upaya tingkat yang tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuannya untuk memenuhi kebutuhan individual.

Wibowo (2012:32) juga menyebutkan motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuknya. Dalam model *A Job Performance Model of Motivation* yang dikembangkan oleh Kraitner dan Kinichi (2012:310) diperlihatkan bagaimana perilaku individu yang termotivasi (*motivated behavior*) mempengaruhi kinerja. Model tersebut menyebutkan bahwa pekerja akan lebih termotivasi secara langsung apabila mereka percaya bahwa kinerja mereka akan dikenal dan dihargai.

Fakta empiris penelitian yang dilakukan oleh Purnama (2008) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja atau produktivitas kerja karyawan adalah sebesar 0,502 (50%). Hasil penelitian

ini menunjukkan bahwa peningkatan atau penurunan variabel motivasi kerja akan berdampak searah dengan peningkatan atau penurunan variabel kinerja. Apabila semakin baik pelaksanaan motivasi kerja maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang diperoleh. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Hasibuan (2002:153) bahwa motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga tercapai keinginan para pegawai sekaligus tercapai tujuan organisasi.

Klinger dan Nanbaldin sebagaimana dikutip oleh Gomes (2003:160) menyatakan bahwa: "... produktivitas merupakan fungsi perkalian dari usaha pegawai (*effort*), yang didukung dengan motivasi yang tinggi, dengan kemampuan pegawai (*ability*), yang diperoleh melalui latihan-latihan. Motivasi kerja merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan untuk menghasilkan produktivitas kerja karyawan sehingga dapat melancarkan pekerjaan karyawan. Sesuai dengan pendapat Ravianto (1988:12) yang mengemukakan bahwa produktivitas seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berhubungan dengan orang itu maupun faktor-faktor diluar dirinya, seperti pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gaji dan kesehatan, teknologi, manajemen dan kesempatan berprestasi.

Jelaslah bahwa motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja dimana apabila motivasi seorang guru baik maka kinerjanya pun akan meningkat, begitu juga sebaliknya apabila motivasi seorang guru rendah maka kinerjanya pun akan menurun. Meskipun motivasi bukanlah satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja tetapi motivasi mempunyai peranan dan pengaruh yang cukup penting dalam peningkatan kinerja guru.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapatlah dipahami bahwa motivasi kerja merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang dalam melakukan pekerjaannya atau sebagai faktor pendorong perilaku seseorang dalam menjalankan tugasnya. Demikian juga di organisasi madrasah, selayaknya kepala madrasah senantiasa menggerakkan para guru dalam melaksanakan tugasnya. Kepala madrasah harus mampu memberikan motivasi kerja kepada guru agar mampu melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab guna mencapai kinerja guru yang lebih baik lagi sesuai apa yang diharapkan.

Motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja guru, dalam hal ini guru dengan motivasi kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi, demikian sebaliknya motivasi kerja yang rendah akan menurunkan kinerja. Guru sebagai salah satu faktor vital dalam pencapaian keberhasilan pendidikan harus mempunyai motivasi kerja yang baik dalam menjalankan tugas-tugasnya. Motivasi kerja yang baik dapat diartikan timbulnya keinginan dan kesadaran yang tinggi untuk melaksanakan tugasnya tanpa ada unsur-unsur lain yang mengakibatkan guru dalam keadaan terpaksa melaksanakan tugasnya.

Guru yang termotivasi akan menunjukkan kinerja yang baik. Kinerja yang ditunjukkan oleh seorang pegawai dapat termotivasi dikarenakan *pertama*, motif atau daya perangsang seseorang untuk bekerja. *Kedua*, harapan atau suatu keyakinan pada diri seseorang bahwa suatu tindakan tertentu akan diikuti oleh hasil. *Ketiga*, insentif atau suatu upaya memotivasi (merangsang) dengan memberikan imbalan kepada mereka yang berprestasi diatas standar kerja yang telah ditentukan.

Mengingat pentingnya motivasi, maka wujud perhatian dari atasan dalam hal ini Kantor Kementerian Agama Kabupaten Deli Serdang melalui Kepala Pendidikan Madrasah maupun yayasan melakukan pemotivasian melalui serangkaian usaha tertentu sesuai dengan kebijakan yang berlaku, sehingga motivasi guru dalam bekerja akan tetap terjaga. Untuk memotivasi, atasan langsung dari guru harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh kepala madrasah. Satu hal yang harus dipahami bahwa seseorang mau bekerja karena mereka ingin memenuhi kebutuhannya berbentuk materi maupun non materi, kebutuhan fisik maupun rohaniyah.

Pemberian motivasi dapat berupa pemberian kompensasi yang layak dan adil, pemberian penghargaan dan sebagainya. Hal ini dimaksudkan agar kebutuhannya dapat terpenuhi sehingga guru dapat bekerja dengan baik dan merasa senang dengan semua tugas yang diembannya. Setelah gurusenang dengan pekerjaannya, maka mereka akan saling menghargai hak dan kewajiban sesama sehingga terciptalah suasana kerja yang kondusif, pada akhirnya secara sukarela dan sungguh-sungguh memberikan kemampuan terbaiknya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, dan ini berarti disiplin kerjalah yang akan

ditunjukkan oleh guru, karena termotivasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di madrasah.

Temuan penelitian ini mendukung teori yang digunakan sebagai dasar pengajuan model teoretis variabel penelitian, yaitu Model Integrasi Perilaku Organisasi dari Colquitt dkk (2009) yang menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja. Dengan demikian, temuan penelitian ini, yaitu: motivasi kerja secara langsung berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru adalah sesuai dengan teori yang diacu.

Lebih lanjut temuan penelitian mendukung hasil penelitian sebelumnya dari Oktaviani dan Putra (2021) yang temuan penelitiannya menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja guru dengan nilai $r_{hitung} = 0,833$ $r_{tabel} = 0,334$. Demikian juga penelitian Istiqomah (2024) yang temuan penelitiannya menunjukkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sekolah menengah atas (SMA) di Kabupaten Bandung. Motivasi kerja secara individual memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja guru sekolah menengah atas (SMA) di Kabupaten Bandung sebesar 79,5%.

6. Pengaruh Profesionalitas (X_1) terhadap kinerja guru (X_4) melalui motivasi kerja guru (X_3)

Hipotesis penelitian yang dikemukakan sebelumnya yaitu profesionalitas guru berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja guru madrasah tsanawiyah swasta di Kabupaten Batubara, terbukti secara empirik melalui pengujian analisis statistik. Dalam hal ini, berdasarkan hasil perhitungan statistik diperoleh koefisien jalur antara profesionalitas (X_1) terhadap kinerja guru (X_4) melalui motivasi kerja (X_3) diperoleh nilai $t_{hitung} = 5,181$ sedangkan nilai t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ dan $dk = 236$ adalah 1,96.

Dengan demikian diketahui t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $5,181 > 1,96$ sehingga H_0 ditolak dan menerima H_a . Hasil pengujian hipotesis penelitian yaitu $p_{41.3} > 0$, bermakna bahwa koefisien jalur dari dari profesionalitas (X_1) terhadap kinerja guru (X_4) melalui motivasi kerja (X_3) terbukti secara empirik. Dengan kata lain hasil analisis memberikan informasi bahwa profesionalitas (X_1)

berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja guru (X4) melalui motivasi kerja (X3) guru Madrasah Tsanawiyah Swasta Kabupaten Batubara.

Profesionalitas guru memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja mereka, yang dapat disalurkan melalui motivasi kerja. Ketika seorang guru menunjukkan tingkat profesionalisme yang tinggi, seperti memiliki kualifikasi yang memadai, kompetensi yang kuat, dan dedikasi terhadap profesi, hal ini cenderung meningkatkan motivasi kerja mereka. Motivasi kerja yang tinggi mendorong guru untuk berusaha lebih keras, mengejar kualitas yang lebih baik dalam pembelajaran, dan terus mengembangkan diri untuk meningkatkan kinerja mereka.

Guru yang profesional dan termotivasi cenderung memberikan pengalaman pembelajaran yang lebih bermakna bagi peserta didik, memfasilitasi pertumbuhan akademik dan perkembangan mereka secara lebih efektif. Selain itu, motivasi kerja yang tinggi juga dapat membantu guru mengatasi tantangan dan hambatan yang muncul dalam proses mengajar, sehingga meningkatkan produktivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan pembelajaran. Dengan demikian, profesionalitas guru tidak hanya memengaruhi kinerja mereka secara langsung, tetapi juga melalui mekanisme motivasi kerja, yang pada akhirnya memberikan dampak yang positif terhadap kualitas pendidikan.

Temuan penelitian ini mendukung teori yang digunakan sebagai dasar pengajuan model teoretis variabel penelitian, yaitu Model Integrasi Perilaku Organisasi dari Colquitt dkk (2009) yang menjelaskan bahwa profesionalitas yang merupakan bagian dari *ability* berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja adalah sesuai dengan teori yang diacu.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang diungkapkan oleh Pamungkas, dan (2014) yang meneliti tentang Pengaruh Profesionalitas, Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMKN Di Kabupaten Boyolali. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial profesionalitas ($r^2 = 12,4\%$), kepuasan kerja ($r^2 = 11,2\%$) dan iklim organisasi ($r^2 = 7,7\%$) terhadap kinerja guru, dan secara bersama-sama pengaruhnya (R^2) sebesar 22,3%.

7. Pengaruh iklim organisasi (X₂) terhadap kinerja guru (X₄) melalui motivasi kerja guru (X₃)

Hipotesis penelitian yang dikemukakan sebelumnya yaitu iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja guru madrasah tsanawiyah swasta di Kabupaten Batubara. terbukti secara empirik melalui pengujian analisis statistik. Dalam hal ini, berdasarkan hasil perhitungan statistik diperoleh koefisien jalur antara iklim organisasi (X₂) terhadap kinerja guru (X₄) melalui motivasi kerja (X₃) diperoleh nilai $t_{hitung} = 8,265$ sedangkan nilai t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ dan $dk = 236$ adalah 1,96.

Dengan demikian diketahui t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $8,265 > 1,96$ sehingga H_0 ditolak dan menerima H_a . Hasil pengujian hipotesis penelitian yaitu $p_{42.3} > 0$, bermakna bahwa koefisien jalur dari iklim organisasi (X₁) terhadap kinerja guru (X₄) melalui motivasi kerja (X₃) terbukti secara empirik. Dengan kata lain hasil analisis memberikan informasi bahwa iklim organisasi (X₁) berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja guru (X₄) melalui motivasi kerja (X₃) guru Madrasah Tsanawiyah Swasta Kabupaten Batubara.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang diungkapkan oleh Istiqomah (2024) yang meneliti tentang Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas di Kabupaten Bandung. Hasil penelitiannya menunjukkan: (1) iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sekolah menengah atas (SMA) di Kabupaten Bandung. Iklim organisasi secara individual memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, kontribusi iklim organisasi terhadap kinerja guru sekolah menengah atas (SMA) di Kabupaten Bandung sebesar 68,8%. (2) motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sekolah menengah atas (SMA) di Kabupaten Bandung. Motivasi kerja secara individual memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja guru sekolah menengah atas (SMA) di Kabupaten Bandung sebesar 79,5%. (3) Iklim organisasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sekolah menengah atas (SMA) di Kabupaten Bandung. Iklim organisasi dan motivasi kerja secara simultan dan individual memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja guru sekolah

menengah atas (SMA) di Kabupaten Bandung sebesar 86,5%.

Iklm organisasi di madrasah memainkan peran krusial dalam membentuk motivasi kerja guru dan akhirnya, kinerja mereka. Saat sebuah madrasah menciptakan lingkungan yang mendukung, inklusif, dan mempromosikan kolaborasi, itu mendorong terciptanya motivasi kerja yang tinggi di antara para guru. Iklm organisasi yang positif, yang mencakup kejelasan visi dan tujuan madrasah, dukungan kepemimpinan yang efektif, serta komunikasi yang terbuka, memungkinkan para guru merasa dihargai dan didukung dalam melaksanakan tugas-tugas mereka.

Guru yang merasa didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Selain itu, iklim organisasi yang mempromosikan pengembangan profesional, pemberian umpan balik yang konstruktif, dan pengakuan atas prestasi guru juga dapat memperkuat motivasi kerja mereka. Melalui motivasi yang tinggi, guru menjadi lebih termotivasi untuk mengejar kualitas pembelajaran yang lebih baik, mengatasi tantangan yang muncul, dan secara keseluruhan, meningkatkan kinerja mereka dalam membantu peserta didik mencapai potensi maksimal mereka. Oleh karena itu, penting bagi madrasah untuk memprioritaskan pembangunan iklim organisasi yang mendukung sebagai bagian integral dari upaya mereka untuk meningkatkan motivasi kerja guru dan, akhirnya bermuara pada peningkatan kinerja.

Berdasarkan pemaparan di atas dapatlah dipahami bahwa salah satu pembentuk kinerja guru adalah iklim organisasi madrasah. Terdapat berbagai istilah yang biasanya digunakan dalam pengertian iklim organisasi, seperti kultur, budaya, suasana, atmosfer, perasaan, dan atau etos kerja. Iklim organisasi disebut sebagai iklim madrasah dalam penelitian ini, karena latar penelitian ini adalah organisasi madrasah.

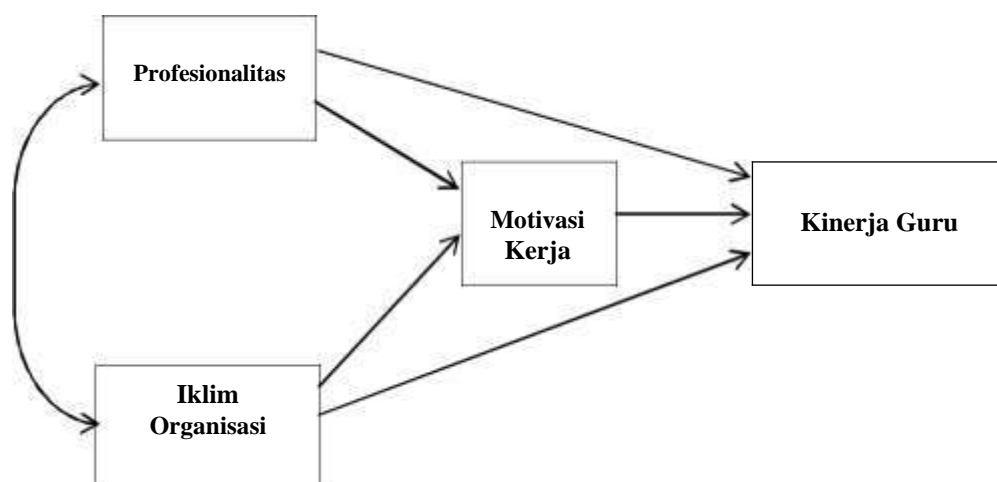
Iklm madrasah sangat mempengaruhi kinerja personil madrasah yaitu: kepala madrasah, guru, dan staf madrasah karena iklim organisasi madrasah dapat menjadikan personil madrasah berprestasi baik, atau sebaliknya menyebabkan personil madrasah kurang efektif dalam bekerja sama mencapai tujuan madrasah. Kalau personil madrasah mempersepsikan atau memandang iklim madrasah

menyenangkan, maka mereka akan menyumbangkan hal-hal positif bagi pencapaian tujuan madrasah. Sebaliknya jika personil madrasah tersebut mempersepsikan madrasah tempat mereka bekerja kurang menyenangkan, maka tentu mereka akan memperlihatkan sikap acuh tak acuh terhadap semua aktivitas madrasah. Sehingga harapan untuk mencapai tujuan madrasah melalui proses kerja sama sejumlah orang tidak akan terwujud.

Temuan penelitian ini mendukung teori yang digunakan sebagai dasar pengajuan model teoretis variabel penelitian, yaitu Model Integrasi Perilaku Organisasi dari Colquitt dkk (2009) yang menjelaskan bahwa iklim organisasi yang merupakan bagian dari *organizational culture* berpengaruh terhadap positif yang signifikan terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja adalah sesuai dengan teori yang diacu.

Sementara itu pengaruh total yang diberikan profesionalitas (X₁), iklim organisasi (X₂) dan motivasi kerja (X₃) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (X₄) Madrasah Tsanawiyah Kabupaten Batubara sebesar 32,00% sedangkan sisanya 68,00% berasal dari pengaruh variabel lain diluar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil pengujian yang sudah dilakukan memberikan kesimpulan bahwa model teoritik yang diajukan diterima secara keseluruhan (simultan), sehingga model akhir (*existing*) sebagai berikut:



Gambar 4.12. Model Existing

Dengan demikian, hasil penelitian melalui pengujian ketujuh hipotesis penelitian yang diajukan telah menemukan suatu model teoretis kinerja guru Madrasah Madrasah Tsanawiyah Kabupaten Batubara yang menggambarkan struktur hubungan kausal antara variabel profesionalitas, iklim organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Berdasarkan Gambar 4.12 di atas menunjukkan bahwa pengembangan model kinerja guru madrasah ditentukan oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kabupaten Batubara adalah profesionalitas dan motivasi kerja, sedangkan faktor eksternalnya adalah iklim organisasi.

Efektivitas model kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kabupaten Batubarabermula dengan membangun iklim organisasi yang kondusif. Setiap organisasi mengharapkan adanya iklim organisasi yang kuat, yang mampu mempengaruhi perilaku anggota dalam bertindak, berpikir dan bersikap didalam interaksi antar anggota organisasi maupun dalam berinteraksi dengan anggota organisasi di luar organisasi yang dianutnya. Karena dengan memiliki iklim organisasi yang kuat, maka akan muncul perilaku anggota untuk bertindak dan berperilaku sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Komitmen terhadap organisasi ini akan menimbulkan adanya loyalitas, dinamika kelompok di dalam organisasi, arah bersama dalam mencapai tujuan organisasi, dan gairah dalam melaksanakan tugas organisasional.

Bagi guru madrasah, iklim organisasi yang kuat akan menimbulkan sikap kepercayaan diri yang kuat, karena ada rasa bangga memiliki status yang tinggi menjadi anggota organisasi. Nilai-nilai lebih sebagai anggota-anggota yang memiliki iklim organisasi yang kuat akan meningkatkan motivasi kerja guru. Dengan demikian, iklim organisasi yang berlaku pada sebuah organisasi akan berdampak pada motivasi kerja yang ditunjukkan.

Elemen kedua yang turut membentuk model kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kabupaten Batubara adalah profesionalitas. Profesionalitas guru dalam menjalankan peran dan fungsinya erat kaitannya dengan peran aktif, rasa kepedulian dan tanggung jawab guruterhadap tugas. Seorang guru madrasah

yang memiliki profesionalitas terhadap tugas, maka dia cenderung memiliki kemampuan melaksanakan tugasnya, atau dengan kata lain jika seorang guru memiliki profesionalitas yang tinggi, maka dia cenderung memiliki motivasi kerja yang tinggi. Karena dengan profesionalitas tersebut seorang guru sangat mungkin dapat memiliki kemampuan melaksanakan tugasnya. Profesionalitas terhadap tugas merupakan kemampuan individual yang melekat pada diri guru untuk melaksanakan tugasnya secara prima. Seorang guru profesional kepala madrasah yang telah menetapkan komitmen terhadap tugas untuk dirinya akan sanggup bekerja keras dan bertanggung jawab dengan tugasnya.

Guru yang memiliki profesionalitas yang tinggi akan terpancar dalam dirinya motivasi kerja yang tinggi dengan menampilkan perilaku maupun sikap yang senantiasa menghargai waktu dalam bekerja dan pada gilirannya semua yang dikerjakan guru madrasah benar-benar mendatangkan manfaat baik secara pribadi maupun bagi kepentingan madrasah di mana guru tersebut bertugas.

Elemen ketiga yang turut mempengaruhi model kinerja guru dikalangan guru Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kabupaten Batubara adalah motivasi kerja. Motivasi kerja yang dimiliki oleh guru akan mendorongnya bekerja dengan seoptimal mungkin untuk mencapai kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya, dan tidak semata-mata untuk memenuhi kebutuhan saja. Begitu besar pengaruh motivasi dalam suatu pekerjaan, sehingga menjadi salah satu faktor yang harus dipertimbangkan oleh suatu lembaga untuk bisa membuat guru termotivasi dengan pekerjaannya. Suatu pekerjaan yang tidak dilandasi oleh motivasi kerja, maka akan menimbulkan hasil kerja yang tidak maksimal.

Motivasi kerja sebagai keinginan dan kesediaan untuk mengupayakan pencapaian tujuan, yang dikondisikan oleh kemampuan dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual atau kebutuhan yang melatar belakangi guru sehingga ia terdorong untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan aturan yang ada.

Unsur-unsur yang berfungsi menumbuhkan dan memelihara kinerja cukuplah banyak di luar kajian penelitian ini, namun yang terpenting adalah adanya kesadaran, keteladanan dan ketegasan sanksi atas peraturan. Selanjutnya kesadaran merupakan unsur utama, sedangkan keteladanan dan ketegasan

peraturan merupakan unsur penguat. Keteladanan dan ketegasan peraturan tidak akan bertahan lama apabila tidak didasarkan atas kesadaran. Jadi, dua aspek penting kinerja tersebut yakni kesadaran dan keteladanan. Tanpa dua hal ini, sulit bagi guru mendapatkan kinerja yang maksimal dan prima.

Berdasarkan pemaparan di atas dapatlah dideskripsikan *novelty* atau kebaruan dari penelitian ini bahwa lebih besar pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru motivasi kerja kemudian disusul profesionalitas terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja

G. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian yang dapat diamati dan mungkin terjadi selama penelitian berlangsung diantaranya adalah:

- 1) Penelitian ini terbatas hanya dilakukan pada guru madrasah tsanawiyah Kabupaten Batubara, sehingga hasil penelitian hanya dapat digeneralisasikan terhadap populasi yang memiliki karakteristik sama dengan sampel penelitian di daerah lain.
- 2) Keterbatasan variabel yang dikaji terkait dengan variabel yang mempengaruhi kinerja, dalam hal ini, variabel eksogenus yang diteliti terbatas pada variabel profesionalitas, iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap variabel endogenus kinerja guru sehingga pendeskripsian variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja terbatas pada tersebut saja
- 3) Keterbatasan juga terjadi ketika mengumpulkan data penelitian yang dijarah melalui angket yang diberikan kepada responden penelitian, maka dalam pelaksanaannya diduga terdapat responden memberikan pilihan atas option pernyataan angket tidak sesuai dengan keadaan sebenarnya. Untuk mengatasi hal tersebut maka dalam pelaksanaan pemberian angket diperlukan pendampingan selama pengisian angket.
- 4) Data dalam penelitian ini diperoleh melalui angket yang diberikan kepada responden dalam bentuk pernyataan yang ditanggapi oleh responden. Walaupun responden telah dihimbau memberikan jawaban yang sejujurnya, tidak tertutup kemungkinan responden memutuskan sesuatu tanpa benar-benar mencermati dan merenungkan pilihan tersebut dan tidak

memberikan jawaban sesuai dengan jawaban pribadinya sehingga perlu ekstra hati-hati dalam menafsirkan hasil penelitian.

- 5) Metodologi penelitian ini tidak menggunakan wawancara langsung kepada pihak-pihak terkait untuk mendukung temuan-temuan dalam penelitian ini, tetapi hanya mengandalkan kuesioner yang disebar kemudian diuji validitas dan reliabilitasnya selanjutnya dianalisis secara statistik.

Dengan demikian keterbatasan dalam penelitian ini dapat memberikan peluang kepada peneliti lanjutan yang akan meneruskan dan mengkaji faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja guru yang belum terungkap dan dibahas dalam penelitian ini.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN