BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data Penelitian

Sebelum instrumen penelitian digunakan untuk menjaring data, terlebih dahulu dilakukan uji coba kepada responden di luar sampel penelitian. Adapun tujuan uji coba instrumen adalah untuk mengetahui layak atau tidak layak instrumen tersebut digunakan sebagai alat ukur. Selanjutnya dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas instrumen.

Dengan menggunakan instrumen penelitian, maka diperoleh skor variabel *Kemampuan Enterprenuer* (X_1), Iklim Kerja (X_2), motivasi kerja (X_3), dan Komitmen Organisasi (X_4). Untuk mengetahui gambaran data masing-masing variabel, maka dalam Tabel 4.1 disajikan data berupa nilai modus, median, mean, dan standar deviasi.

Tabel 4.1. Ringkasan Hasil Perhitungan Statistik Deskriptif

Statistik	**Data Variabel**			
	X_1	**X_2**	**X_3**	**X_4**
Modus	126	132	132	132
Median	132	132	132	132
Mean	131.90	131,61	131,54	131,58
Standar Deviasi	3,932	3,919	3,922	4,143

Keterangan:
X_1 = *Kemampuan Enterprenuer*
X_2 = Iklim Kerja
X_3 = Motivasi kerja
X_4 = Komitmen Organisasi

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN

1. **Deskripsi Data Variabel *Kemampuan Enterprenuer* (X_1)**

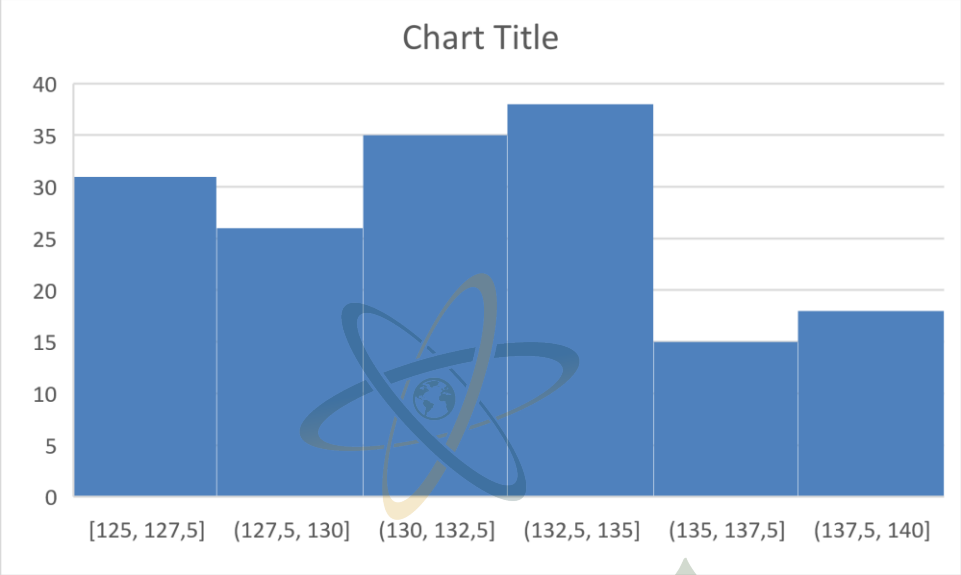
Distribusi frekuensi data variabel *Kemampuan Enterprenuer* adalah seperti Tabel 4.2.

Tabel 4.2. Distribusi Frekuensi Skor Data *Kemampuan Enterprenuer*

Kelas	Interval Kelas	F Absolute	F Relatif %
1	125 - 126	23	14,19 %
2	127 - 128	16	9,87%
3	129 - 130	18	11,11%
4	131 - 132	34	20,98%
5	133 - 134	27	16,66%
6	135 – 136	18	11,11%
7	137 - 138	21	12,96%
8	139 - 140	5	3,08%
	Total	162	100%

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat dijelaskan bahwa persentase skor *Kemampuan Enterprenuer* berada pada skor rata-rata sebanyak 20,98 (34 responden), di bawah skor rata-rata sebanyak 35,18% (57 responden), dan 43,82% (71 responden) berada diatas rata-rata. Selanjutnya dapat digambarkan secara histogram distribusi frekuensi skor *Kemampuan Enterprenuer* seperti Gambar 4.1.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN



Gambar 4.1.Histogram Skor Variabel *Kemampuan Enterprenuer*

2. Deskripsi Data Variabel Iklim Kerja (X_2)

Distribusi frekuensi data variabel Iklim Kerja adalah seperti Tabel 4.3.

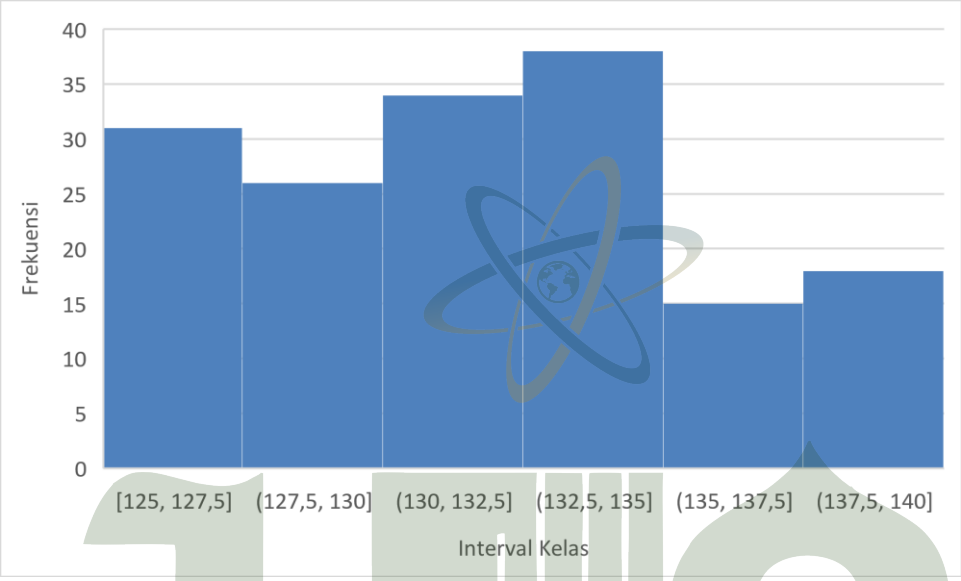
Tabel 4.3. Distribusi Frekuensi Skor Data Iklim Kerja

Kelas	Interval Kelas	F Absolute	F Relatif %
1	124 – 125	11	6,8
2	126 – 127	17	10.5
3	128 – 129	22	13,6
4	130 – 131	27	16,6
5	132 – 133	34	21
6	134 – 135	23	14,2
7	136 – 137	13	8
8	138 - 139	15	9
		162	100

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat dijelaskan bahwa persentase skor Iklim Kerja berada pada skor rata-rata sebanyak 21% (34 responden), di bawah skor rata-rata sebanyak 47,50% (77 responden), dan 31,20% (51 responden)

berada diatas rata-rata. Selanjutnya dapat digambarkan secara histogram distribusi frekuensi skor Iklim Kerja seperti Gambar 4.2.



Gambar 4.2. Histogram Skor Variabel Iklim Kerja

3. Deskripsi Data Variabel Motivasi Kerja (X_3)

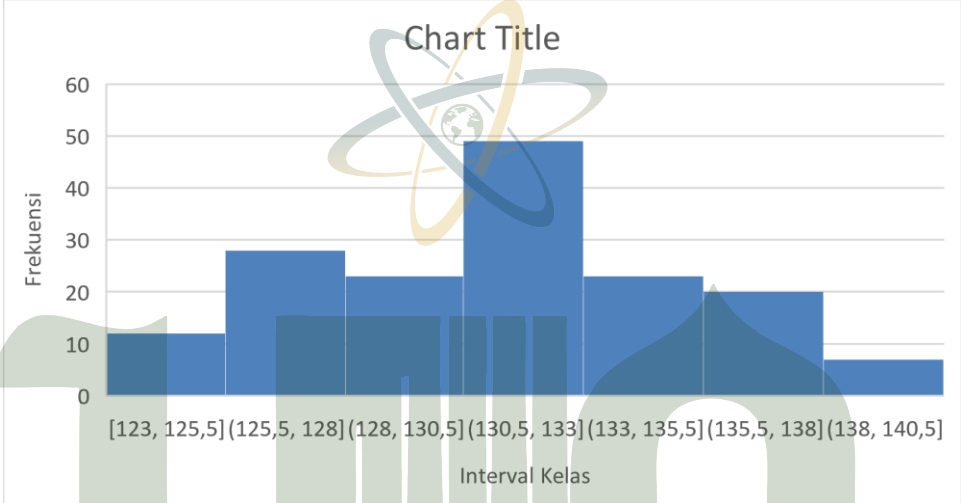
Distribusi frekuensi data variabel motivasi kerja adalah seperti Tabel 4.4.

Tabel 4.4. Distribusi Frekuensi Skor Data Motivasi Kerja

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN

Kelas	Interval Kelas	F Absolute	F Relatif %
1	123 – 125	12	7
2	126 – 128	28	17,28
3	129 – 131	38	23,45
4	132 – 134	46	28,39
5	135 – 137	24	14,81
6	138 – 140	14	8,64
7	141 – 143	0	0
8	144 - 146	0	0
	Total	162	100,00

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat dijelaskan bahwa persentase skor motivasi kerja berada pada skor rata-rata sebanyak 28,39% (46 responden), di bawah skor rata-rata sebanyak 47,73% (78 responden), dan 23,45% (38 responden) berada diatas rata-rata. Selanjutnya dapat digambarkan secara histogram distribusi frekuensi skor motivasi kerja seperti Gambar 4.3.



Gambar 4.3. Histogram Skor Variabel Motivasi Kerja

4. Deskripsi Data Variabel Komitmen Organisasi (X_4)

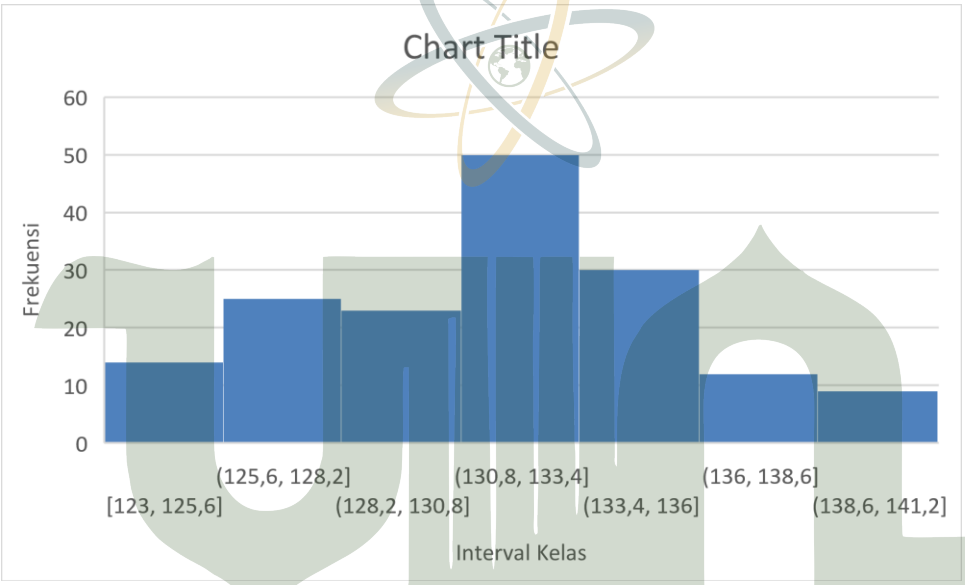
Distribusi frekuensi data variabel Komitmen Organisasi adalah seperti Tabel 4.5.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN

Tabel 4.5. Distribusi Frekuensi Skor Data Komitmen Organisasi

Kelas	Interval Kelas	F Absolute	F Relatif %
1	123 – 125	14	8,6
2	126 – 128	25	15,4
3	129 – 131	38	23.45
4	132 – 134	46	28,39
5	135 – 137	24	14,81
6	138 – 140	14	8,64
7	141 – 143	1	0,61
8	144 - 146	0	0
	Total	162	100,00

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat dijelaskan bahwa persentase skor Komitmen Organisasi berada pada skor rata-rata sebanyak 28,39% (46 responden), di bawah skor rata-rata sebanyak 47,53% (77 responden), dan 24,07% (49 responden) berada diatas rata-rata. Selanjutnya dapat digambarkan secara histogram distribusi frekuensi skor Komitmen Organisasi seperti Gambar 4.4.



Gambar 4.4. Histogram Skor Variabel Komitmen Organisasi

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN

B. Identifikasi Tingkat Kecenderungan Variabel Penelitian

1. Mengidentifikasi Tingkat Kecenderungan *Kemampuan Enterprenuer* (X_1)

Untuk mengidentifikasi kecenderungan *Kemampuan Enterprenuer* terlebih dahulu dihitung nilai Rata-rata ideal (Mi) dan Standard Deviasi ideal (SDi) yaitu: Mi = 134,78 dan SDi = 7,65. Selanjutnya dapat dibuat tingkat kecenderungan sebagaimana yang disajikan pada Tabel 4.6.

Tabel 4.6. Tingkat Kecenderungan Variabel *Kemampuan Enterprenuer* (X_1)

Rentangan	F Observasi	F Relatif %	Kategori
123 - kebawah	13	8,02	Sangat Rendah
124 - 131	43	26,54	Rendah
132 - 139	60	37,04	Sedang
140 - 146	35	21,60	Tinggi
147 - keatas	11	6,79	Sangat Tinggi

Berdasarkan Tabel 4.6 diperoleh tingkat kecenderungan *Kemampuan Enterprenuer* guru Madrasah Aliyah swasta Se Privinsi Sumatera Utarapada umumnya berada pada kategori sedang. Hal ini terlihat dari dominan jawaban sampel masuk dalam kategori sedang yakni sebesar 37,04% (60 responden).

2. Mengidentifikasi Tingkat Kecenderungan Iklim Kerja (X_2)

Untuk mengidentifikasi kecenderungan Iklim Kerja terlebih dahulu dihitung nilai Rata-rata ideal (Mi) dan Standard Deviasi ideal (SDi) yaitu: Mi = 134,99 dan SDi = 7,42. Selanjutnya dapat dibuat tingkat kecenderungan sebagaimana yang disajikan pada Tabel 4.7.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN

Tabel 4.7. Tingkat Kecenderungan Variabel Iklim Kerja (X_2)

Rentangan	F Observasi	F Relatif %	Kategori
124 - kebawah	16	9,88	Sangat Rendah
125 - 131	37	22,84	Rendah
132 - 139	63	38,89	Sedang
140 - 146	35	21,60	Tinggi
147 - keatas	11	6,79	Sangat Tinggi

Berdasarkan Tabel 4.7 diperoleh tingkat kecenderungan Iklim Kerja guru Madrasah Aliyah swasta Se Privinsi Sumatera Utarapada umumnya berada pada

kategori sedang. Hal ini terlihat dari dominan jawaban sampel masuk dalam kategori sedang yakni sebesar 38,89% (63 responden).

3. Mengidentifikasi Tingkat Kecenderungan Motivasi Kerja (X_3)

Untuk mengidentifikasi kecenderungan motivasi kerja terlebih dahulu dihitung nilai Rata-rata ideal (Mi) dan Standard Deviasi ideal (SDi) yaitu: Mi = 135,29 dan SDi = 7,042. Selanjutnya dapat dibuat tingkat kecenderungan sebagaimana yang disajikan pada Tabel 4.8.

Tabel 4.8. Tingkat Kecenderungan Variabel Motivasi Kerja (X_3)

Rentangan	F Observasi	F Relatif %	Kategori
125 - kebawah	16	9,88	Sangat Rendah
126 - 132	42	25,93	Rendah
133 - 139	59	36,42	Sedang
140 - 146	34	20,99	Tinggi
147 - keatas	11	6,79	Sangat Tinggi

Berdasarkan Tabel 4.8 diperoleh tingkat kecenderungan motivasi kerja guru Madrasah Aliyah swasta Se Privinsi Sumatera Utara pada umumnya berada pada kategori sedang. Hal ini terlihat dari dominan jawaban sampel masuk dalam kategori sedang yakni sebesar 36,42% 598 responden).

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN

4. Mengidentifikasi Tingkat Kecenderungan Komitmen Organisasi (X_4)

Untuk mengidentifikasi kecenderungan Komitmen Organisasi terlebih dahulu dihitung nilai Rata-rata ideal (Mi) dan Standard Deviasi ideal (SDi) yaitu: Mi = 136,77 dan SDi = 7,390. Selanjutnya dapat dibuat tingkat kecenderungan sebagaimana yang disajikan pada Tabel 4.9.

Tabel 4.9. Tingkat Kecenderungan Variabel Komitmen Organisasi (X_4)

Rentangan	F Observasi	F Relatif %	Kategori
125 - kebawah	10	6,17	Sangat Rendah
126 - 133	53	32,72	Rendah
134 - 140	49	30,25	Sedang
141 - 147	36	22,22	Tinggi
148 - keatas	14	8,64	Sangat Tinggi

Berdasarkan Tabel 4.9 diperoleh tingkat kecenderungan Komitmen Organisasi guru Madrasah Aliyah swasta Se Privinsi Sumatera Utarapada umumnya berada pada kategori sedang. Hal ini terlihat dari dominan jawaban sampel masuk dalam kategori sedang yakni sebesar 30,25% (49 responden)

C. Uji Persyaratan Analisis

Sebelum dilakukan pengujian terhadap hipotesis penelitian, maka perlu dilakukan uji persyaratan analisis. Uji linieritas, uji normalitas, dan uji homogenitas data dilakukan untuk mengetahui apakah terpenuhi asumsi bahwa data linier atau tidak, berdistribusi normal atau tidak, homogen atau tidak untuk setiap variabel penelitian.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN

1. 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 regeresi 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. Persamaan Regresi Variabel Motivasi Kerja (X_3) atas *Kemampuan Enterprenuer* (X_1)

Output bagian pertama (variabel entered removed) pada tabel dibawah ini:

Variables Entered/Removed[a]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kemampuan enterprenuer[b]	.	Enter

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. All requested variables entered.

Dari tabel diatas menjelaskan tentang variabel yang dimasukkan adalah variabel kemampuan enterprenuer dan variabel motivasi kerja sebagai variabel dependent dan metode yang digunakan adalah metode enter

Pada output bagian kedua (Model Summary) yang tertera seperti di bawah ini:

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.622[a]	.386	.382	3.082

a. Predictors: (Constant), Kemampuan enterprenuer

Pada tabel Model Summary diatas menjelaskan besarnya nilai korelasi / hubungan (R) yaitu sebesar 0,622 dari output tersebut diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,386 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (kemampuan *enterprenuer*) terhadap variabel terikat (motivasi kerja) adalah sebesar 38,6%

Output bagian ketiga yaitu ANOVA seperti tabel yang tertera di bawah ini:

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	956.626	1	956.626	100.721	.000[b]
	Residual	1519.652	160	9.498		
	Total	2476.278	161			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Kemampuan enterprenuer

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN

Dari tabel Anova diatas dapat kita ketahui bahwa nilai F hitung = 100,721 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000< 0,005, maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel motivasi kerja atau dengan kata lain ada pengaruh variabel kemampuan *enterprenuer* (X_1) terhadap variabel motivasi kerja (X_3)

Output bagian keempat yaitu tabel Coefisien seperti tabel yang tertera dibawah ini:

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	49.772	8.151		6.106	.000
	Kemampuan enterprenuer	.620	.062	.622	10.036	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Pada tabel coefisien diketahui nilai constan (a) 49,772 sedangkan nilai kemampuan *enterprenuer* (b/ koefisien regresi) sebesar 0,620 sehingga persamaan regresinya dapat di tulis $\hat{X}_3 = 49,772 + 0,620\ X_1$.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN

Persamaan tersebut dapat di terjemahkan :

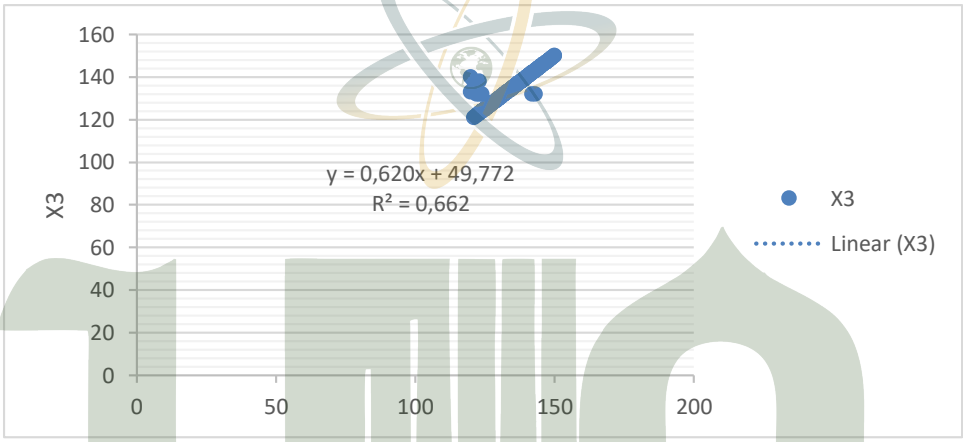
- Konstanta sebesar 49,772 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel motivasi kerja sebesar 49,772
- Koefisien regresi X_1 sebesar 0,620 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 % nilai kemampuan *enterprenuer.* Maka nilai motivasi kerja bertambah sebesar 0,620. Koefisien regresi tersebut bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X_1 terhadap X_3 adalah positif

Pengambila keputusan dalam uji regresi yaitu:

- Berdasarkan nilai signiu=fikansi dari tabel *coeffisient* diperoleh nilai *signifikansi* sebesar 0.000 < 0.005. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan *enterprenuer* (X_1)berpengaruh terhadap variabel motivasi kerja (X_3)

- Berdasarkan nilai t : dikatehui nilai t sebesar 10,36 > dari nilai t tabel 1,97 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan *enterprenuer* (X_1) berpengaruh terhadap variabel motivasi kerja (X_3)

Bentuk hubungan antara *Kemampuan Enterprenuer* dengan motivasi kerja melalui persamaan $\hat{X}_3 = 49{,}772 + 0{,}620\ X_1$ dapat dilihat pada Gambar 4.5.



Gambar 4.5. Grafik Linier Sederhana X_3 atas X_1

Dari Gambar 4.5 di atas dapat dilihat bahwa variabel X_1 mempengaruhi X_3. Hal ini dapat menyatakan bahwa *Kemampuan Enterprenuer*mempunyai hubungan dengan motivasi kerja guru Madrasah Aliyah swasta Se Provinsi Sumatera Utara.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN

b. Persamaan Regresi Variabel Motivasi Kerja (X_3) atas Iklim Kerja (X_2)

Output bagian pertama (variabel entered removed) pada tabel dibawah ini:

Variables Entered/Removed[a]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Iklim Kerja[b]	.	Enter

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. All requested variables entered.

Dari tabel diatas menjelaskan tentang variabel yang dimasukkan adalah variabel iklim kerja dan variabel motivasi kerja sebagai variabel dependent dan metode yang digunakan adalah metode enter

Pada output bagian kedua (Model Summary) yang tertera seperti di bawah ini:

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.697[a]	.486	.483	2.821

a. Predictors: (Constant), Iklim Kerja

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Pada tabel Model Summary diatas menjelaskan besarnya nilai korelasi / hubungan (R) yaitu sebesar 0,697 dari output tersebut diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,486 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (iklim kerja) terhadap variabel terikat (motivasi kerja) adalah sebesar 48,6%

Output bagian ketiga yaitu ANOVA seperti tabel yang tertera di bawah ini:

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1203.256	1	1203.256	151.231	.000[b]
	Residual	1273.022	160	7.956		
	Total	2476.278	161			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Iklim Kerja

Dari tabel Anova diatas dapat kita ketahui bahwa nilai F hitung = 151,231 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000< 0,005, maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel motivasi kerja atau dengan kata lain ada pengaruh variabel iklim kerja (X_2) terhadap variabel motivasi kerja (X_3)

Output bagian keempat yaitu tabel Coefisien seperti tabel yang tertera dibawah ini:

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	39.724	7.469		5.318	.000
	Iklim Kerja	.698	.057	.697	12.298	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Pada tabel coefisien diketahui nilai constan (a) 39,724 sedangkan nilai iklim kerja (b/ koefisien regresi) sebesar 0,698 sehingga persamaan regresinya dapat di tulis $\hat{X}_3 = 39{,}724 + 0{,}698\ X_2$.

Persamaan tersebut dapat di terjemahkan :

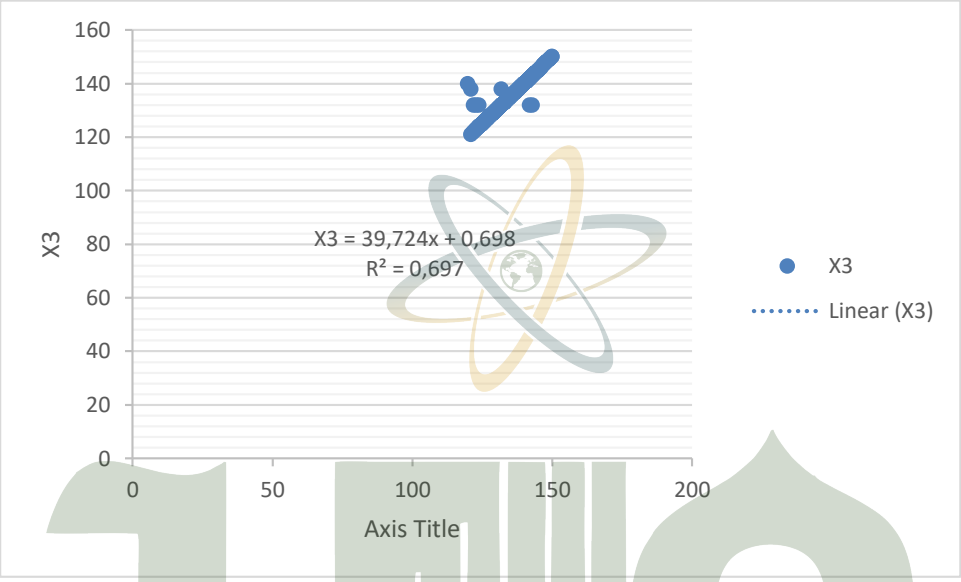
- Konstanta sebesar 39,724 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel motivasi kerja sebesar 39,724
- Koefisien regresi X_2 sebesar 0,698 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 % nilai iklim kerja. Maka nilai motivasi kerja bertambah sebesar 0,698. Koefisien regresi tersebut bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X_2 terhadap X_3 adalah positif

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN

Pengambila keputusan dalam uji regresi yaitu:

- Berdasarkan nilai signiu=fikansi dari tabel *coeffisient* diperoleh nilai *signifikansi* sebesar 0.000 < 0.005. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel iklim kerja (X_2)berpengaruh terhadap variabel motivasi kerja (X_3)
- Berdasarkan nilai t : dikatehui nilai t sebesar 12,298 > dari nilai t tabel 1,97 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel iklim kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel motivasi kerja (X_3)

Bentuk hubungan antara Iklim Kerja dengan Motivasi kerja melalui persamaan $\hat{X}_3 = 39{,}724 + 0{,}698\ X_2$ dapat dilihat pada Gambar 4.6.



Gambar 4.6. Grafik Linier Sederhana X_3 atas X_2

Dari Gambar 4.6 di atas dapat dilihat bahwa variabel X_2 mempengaruhi X_3. Hal ini dapat menyatakan bahwa Iklim Kerja mempunyai hubungan dengan motivasi kerja guru Madrasah Aliyah swasta se Provinsi Sumatera Utara.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN

c. Persamaan Regresi Variabel Komitmen Organisasi (X_4) atas *Kemampuan Enterprenuer* (X_1)

Berdasarkan perhitungan diperoleh persamaan regerasi variabel X_4 atas X_1 yaitu: Output bagian pertama (variabel entered removed) pada tabel dibawah ini:

Variables Entered/Removed[a]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kemampuan enterprenuer[b]	.	Enter

a. Dependent Variable: Komitmen organisasi

b. All requested variables entered.

Dari tabel diatas menjelaskan tentang variabel yang dimasukkan adalah variabel kemampuan *enterprenuer* dan variabel komitmen oeganisasi sebagai variabel dependent dan metode yang digunakan adalah metode enter

Pada output bagian kedua (Model Summary) yang tertera seperti di bawah ini:

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.673[a]	.453	.449	3.074

a. Predictors: (Constant), Kemampuan enterprenuer

Pada tabel Model Summary diatas menjelaskan besarnya nilai korelasi / hubungan (R) yaitu sebesar 0,673 dari output tersebut diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,453 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (kemampuan *enterprenuer*) terhadap variabel terikat (komitmen organisasi) adalah sebesar 45,3%

Output bagian ketiga yaitu ANOVA seperti tabel yang tertera di bawah ini:

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1251.296	1	1251.296	132.398	.000[b]
	Residual	1512.161	160	9.451		
	Total	2763.457	161			

a. Dependent Variable: Komitmen organisasi

b. Predictors: (Constant), Kemampuan enterprenuer

Dari tabel Anova diatas dapat kita ketahui bahwa nilai F hitung = 132,398 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000< 0,005, maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel motivasi kerja atau dengan kata lain ada pengaruh variabel kemampuan *enterprenuer* (X_1) terhadap variabel komitmen organisasi (X_4)

Output bagian keempat yaitu tabel Coefisien seperti tabel yang tertera dibawah ini:

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	38.066	8.131		4.682	.000
	Kemampuan enterprenuer	.709	.062	.673	11.506	.000

a. Dependent Variable: Komitmen organisasi

Pada tabel coefisien diketahui nilai constan (a) 38,066 sedangkan nilai kemampuan *enterprenuer* (b/ koefisien regresi) sebesar 0,709 sehingga persamaan regresinya dapat di tulis $\hat{X}_4 = 38{,}066 + 0{,}709\ X_1$.

Persamaan tersebut dapat di terjemahkan :

- Konstanta sebesar 38,066 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel motivasi kerja sebesar 38,066
- Koefisien regresi X_1 sebesar 0,709 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 % nilai iklim kerja. Maka nilai motivasi kerja bertambah sebesar 0,709. Koefisien regresi tersebut bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X_1 terhadap X_4 adalah positif

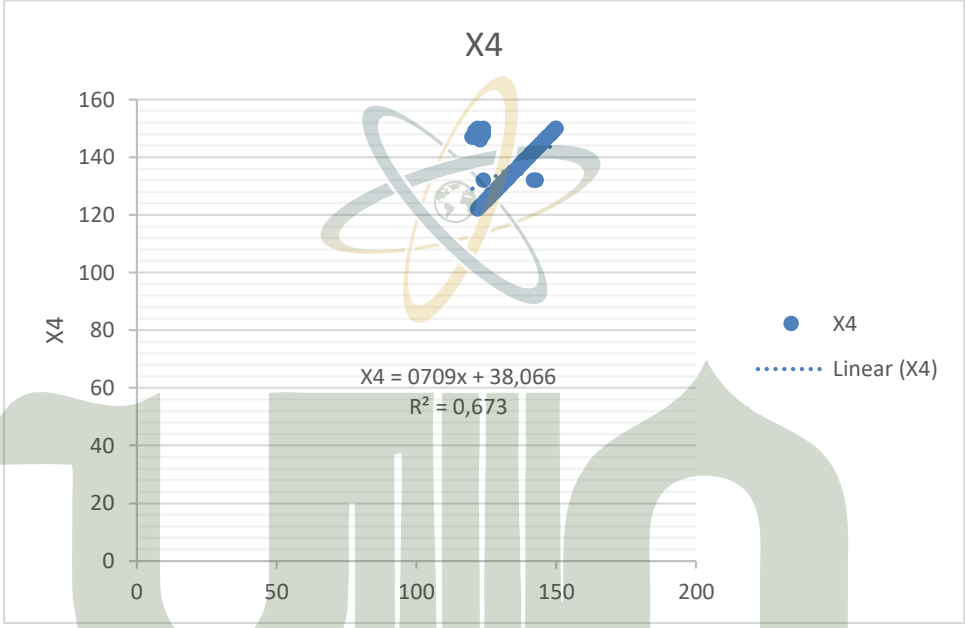
Pengambila keputusan dalam uji regresi yaitu:

- Berdasarkan nilai signifikansi dari tabel *coeffisient* diperoleh nilai *signifikansi* sebesar 0.000 < 0.005. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan enterprenuer (X_1)berpengaruh terhadap variabel komitmen organisasi (X_4)
- Berdasarkan nilai t : dikatehui nilai t sebesar 11,506 > dari nilai t tabel 1,97 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan *enterprenuer* (X_1) berpengaruh terhadap variabel komitmen organisasi (X_4)

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN

Bentuk hubungan antara *Kemampuan Enterprenuer* dengan Komitmen Organisasi melalui persamaan $\hat{X}_4 = 38{,}066 + 0{,}709\ X_1$.

dapat dilihat pada Gambar 4.7.



Gambar 4.7. Grafik Linier Sederhana X_4 atas X_1

Dari Gambar 4.7 di atas dapat dilihat bahwa variabel X_1 mempengaruhi X_4. Hal ini dapat menyatakan bahwa *Kemampuan Enterprenuer* mempunyai hubungan dengan Komitmen Organisasi guru Madrasah Aliyah swasta Se Provinsi Sumatera Utara.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN

d. Persamaan RegresiVariabel Komitmen Organisasi (X_4) atas Iklim Kerja (X_2)

Output bagian pertama (variabel entered removed) pada tabel dibawah ini:

Variables Entered/Removed[a]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Iklim Kerja[b]	.	Enter

a. Dependent Variable: Komitmen organisasi

b. All requested variables entered.

Dari tabel diatas menjelaskan tentang variabel yang dimasukkan adalah variabel iklim kerja dan variabel komitmen oeganisasi sebagai variabel dependent dan metode yang digunakan adalah metode enter

Pada output bagian kedua (Model Summary) yang tertera seperti di bawah ini:

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.793[a]	.629	.627	2.530

a. Predictors: (Constant), Iklim Kerja

Pada tabel Model Summary diatas menjelaskan besarnya nilai korelasi / hubungan (R) yaitu sebesar 0,793 dari output tersebut diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,629 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (iklim kerja) terhadap variabel terikat (komitmen organisasi) adalah sebesar 62,9%

Output bagian ketiga yaitu ANOVA seperti tabel yang tertera di bawah ini:

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1738.982	1	1738.982	271.590	.000[b]
	Residual	1024.475	160	6.403		
	Total	2763.457	161			

a. Dependent Variable: Komitmen organisasi

b. Predictors: (Constant), Iklim Kerja

Dari tabel Anova diatas dapat kita ketahui bahwa nilai F hitung = 271,590 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000< 0,005, maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel motivasi kerja atau dengan kata lain ada pengaruh variabel iklim kerja (X_2) terhadap variabel komitmen organisasi (X_4)

Output bagian keempat yaitu tabel Coefisien seperti tabel yang tertera dibawah ini:

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.205	6.700		3.165	.002
	Iklim Kerja	.839	.051	.793	16.480	.000

a. Dependent Variable: Komitmen organisasi

Pada tabel coefisien diketahui nilai constan (a) 21,205 sedangkan nilai iklim kerja (b/ koefisien regresi) sebesar 0,839 sehingga persamaan regresinya dapat di tulis $\widehat{X}_4 = 21{,}205 + 0{,}839\ X_2$.

Persamaan tersebut dapat di terjemahkan :

- Konstanta sebesar 21,205 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel komitmen organisasi sebesar 21,205
- Koefisien regresi X_2 sebesar 0,839 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 % nilai iklim kerja. Maka nilai motivasi kerja bertambah sebesar 0,839. Koefisien regresi tersebut bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X_2 terhadap X_4 adalah positif

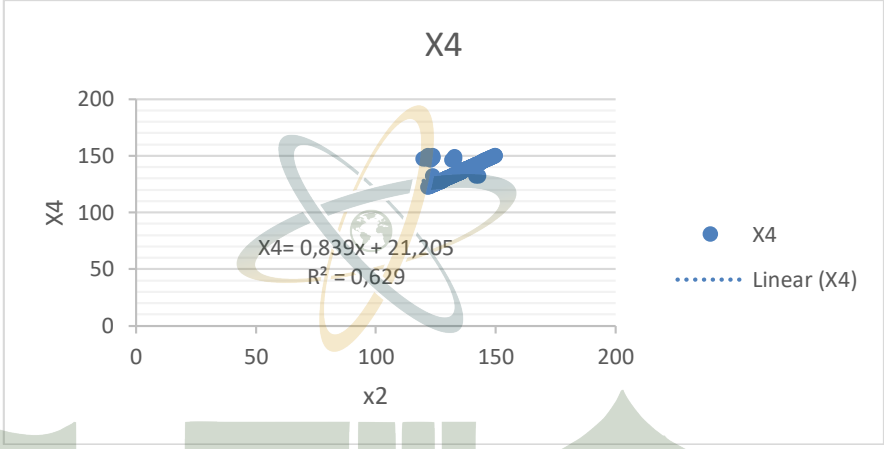
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN

Pengambila keputusan dalam uji regresi yaitu:

- Berdasarkan nilai signifikansi dari tabel *coeffisient* diperoleh nilai *signifikansi* sebesar 0.000 < 0.005. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel iklim kerja (X_2)berpengaruh terhadap variabel komitmen organisasi (X_4)
- Berdasarkan nilai t : dikatehui nilai t sebesar 16,480 > dari nilai t tabel 1,97 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel iklim kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel komitmen organisasi (X_4)

Bentuk hubungan antara iklim kerja dengan Komitmen Organisasi melalui persamaan $\hat{X}_4 = 21{,}205 + 0{,}839\ X_2$.

4.8.



Gambar 4.8. Grafik Linier Sederhana X_4 atas X_2

Dari Gambar 4.8 di atas dapat dilihat bahwa variabel X_2 mempengaruhi X_4. Hal ini dapat menyatakan bahwa Iklim Kerja mempunyai hubungan dengan Komitmen Organisasi Madrasah Aliyah swasta Se Provinsi Sumatera Utara.

e. Persamaan RegresiVariabel Komitmen Organisasi (X_4) atas Motivasi kerja (X_3)

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN

Output bagian pertama (variabel entered removed) pada tabel dibawah ini:

Variables Entered/Removed[a]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Iklim Kerja[b]	.	Enter

a. Dependent Variable: Komitmen organisasi

b. All requested variables entered.

Dari tabel diatas menjelaskan tentang variabel yang dimasukkan adalah variabel motivasi kerja dan variabel komitmen oeganisasi sebagai variabel dependent dan metode yang digunakan adalah metode enter

Pada output bagian kedua (Model Summary) yang tertera seperti di bawah ini:

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.643[a]	.413	.410	3.184

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Pada tabel Model Summary diatas menjelaskan besarnya nilai korelasi / hubungan (R) yaitu sebesar 0,643 dari output tersebut diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,643 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (motivasi kerja) terhadap variabel terikat (komitmen organisasi) adalah sebesar 64,3%

Output bagian ketiga yaitu ANOVA seperti tabel yang tertera di bawah ini:

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1141.837	1	1141.837	112.661	.000[b]
	Residual	1621.620	160	10.135		
	Total	2763.457	161			

a. Dependent Variable: Komitmen organisasi

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Dari tabel Anova diatas dapat kita ketahui bahwa nilai F hitung = 112,661 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000< 0,005, maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel motivasi kerja atau dengan kata lain ada pengaruh variabel motivasi kerja (X_3) terhadap variabel komitmen organisasi (X_4)

Output bagian keempat yaitu tabel Coefisien seperti tabel yang tertera dibawah ini:

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	42.260	8.419		5.020	.000
	Motivasi Kerja	.679	.064	.643	10.614	.000

a. Dependent Variable: Komitmen organisasi

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN

Pada tabel coefisien diketahui nilai constan (a) 42,260 sedangkan nilai iklim kerja (b/ koefisien regresi) sebesar 0,679 sehingga persamaan regresinya dapat di tulis $\hat{X}_4 = 42{,}260 + 0{,}679\ X_3$.

Persamaan tersebut dapat di terjemahkan :

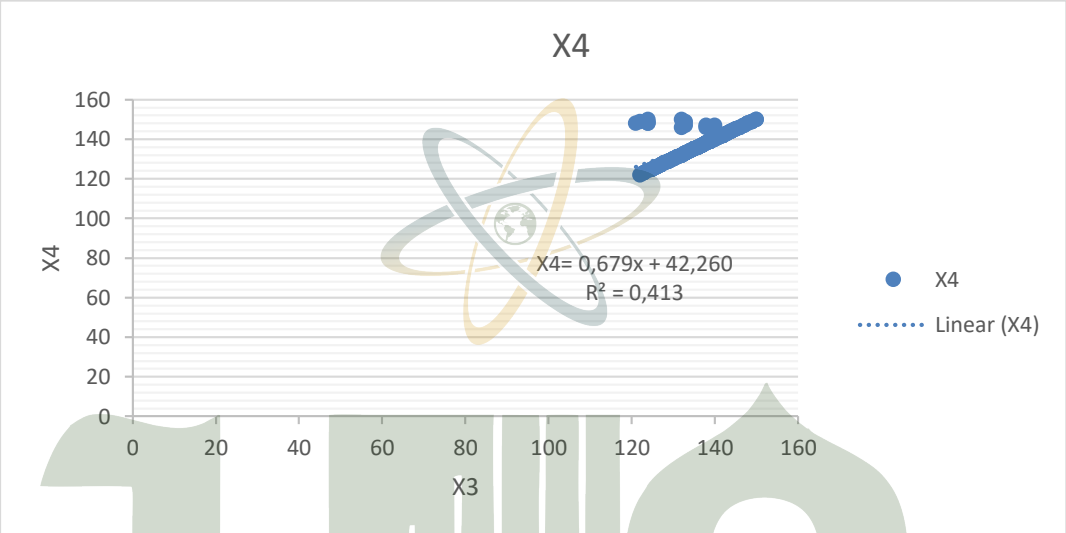
- Konstanta sebesar 42,260 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel komitmen organisasi sebesar 42,260
- Koefisien regresi X_3 sebesar 0,679 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 % nilai iklim kerja. Maka nilai motivasi kerja bertambah sebesar 0,679. Koefisien regresi tersebut bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X_3 terhadap X_4 adalah positif

Pengambila keputusan dalam uji regresi yaitu:

- Berdasarkan nilai signifikansi dari tabel *coeffisient* diperoleh nilai *signifikansi* sebesar 0.000 < 0.005. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X_3)berpengaruh terhadap variabel komitmen organisasi (X_4)
- Berdasarkan nilai t : dikatehui nilai t sebesar 10,614 > dari nilai t tabel 1,97 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X_3) berpengaruh terhadap variabel komitmen organisasi (X_4)

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN

Bentuk hubungan antara motivasi kerja dengan Komitmen Organisasi melalui persamaan $\hat{X}_4 = 42{,}260 + 0{,}679X_3$ dapat dilihat pada Gambar 4.9



Gambar 4.9. Grafik Linier Sederhana X_4 atas X_3

Dari Gambar 4.9 di atas dapat dilihat bahwa variabel X_3 mempengaruhi X_4. Hal ini dapat menyatakan bahwa Motivasi kerja mempunyai hubungan dengan Komitmen Organisasi Madrasah Aliyah swasta Se Provinsi Sumatera Utara.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN

2. Uji Normalitas Data

Untuk mengetahui apakah data setiap variabel berdistribusi normal atau tidak, maka perlu dilakukan pengujian normalitas dengan uji Liliefors. Untuk menerima atau menolak hipotesis nol, dibandinngkan Lo dengan nilai kritis L dalam tabel untuk taraf nyata = 5%. Data setiap variabel dikatakan berdistribusi normal apabila $L_{hitung} < L_{tabel}$ pada = 0,05. Berikut ini disajikan ringkasan analisis uji normalitas dari setiap variabel penelitian.

Tabel 4.15. Ringkasan Hasil Analisis Normalitas Data Penelitian

No	Variabel	L_{hitung}	L_{tabel}	Hasil
1	Motivasi kerja (X_3) atas	0,00	0,07	Berdistribusi normal

	Kemampuan Enterprenuer (X_1)			
2	Motivasi kerja (X_3) atas Iklim Kerja (X_2)	0,00		Berdistribusi normal
3	Komitmen Organisasi (X_4) atas *Kemampuan Enterprenuer* (X_1)	0,00		Berdistribusi normal
4	Komitmen Organisasi (X_4) atas Iklim Kerja (X_2)	0,00		Berdistribusi normal
5	Komitmen Organisasi (X_4) atas Motivasi kerja (X_3)	0,00		Berdistribusi normal

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN

Dari Tabel 4.15 di atas diperoleh untuk uji normalitas data variabel motivasi kerja atas *Kemampuan Enterprenuer* diperoleh $L_{hitung} < L_{tabel\ sig\ 5\%}$ (0,200 < 0,07). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebaran data variabel Motivasi kerja atas *Kemampuan Enterprenuer* berdistribusi normal.

Untuk uji normalitas data variabel Motivasi kerja atas Iklim Kerja diperoleh $L_{hitung} < L_{tabel\ sig\ 5\%}$ (0,00 < 0,07). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebaran data variabel Motivasi kerja atas Iklim Kerja berdistribusi normal.

Untuk uji normalitas data variabel Komitmen Organisasi atas *Kemampuan Enterprenuer* diperoleh $L_{hitung} < L_{tabel\ sig\ 5\%}$ (0,00 < 0,07). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebaran data variabel Komitmen Organisasi atas *Kemampuan Enterprenuer* berdistribusi normal.

Untuk uji normalitas data variabel Komitmen Organisasi atas Iklim Kerja diperoleh $L_{hitung} < L_{tabel\ sig\ 5\%}$ (0,00 < 0,07). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebaran data variabel Komitmen Organisasi atas Iklim Kerja berdistribusi normal.

Untuk uji normalitas data variabel Komitmen Organisasi atas motivasi kerja diperoleh $L_{hitung} < L_{tabel\ sig\ 5\%}$ (0,000 < 0,07). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebaran data variabel Komitmen Organisasi atas Motivasi kerja berdistribusi normal.

3. Uji Homogenitas

Uji homogenitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang berasal dari populasi memiliki varians yang homogen atau tidak. Pengujian dilakukan dengan Uji Bartlett. Varians data setiap variabel dikatakan homogen bila $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel\ sig\ 5\%}$

Tabel 4.16. Rangkuman Hasil Pengujian Homogenitas Data

No	Variabel	χ^2_{hitung}	$\chi^2_{tabel\ sig\ 5\%}$	Hasil
1	Motivasi kerja (X_3) atas *Kemampuan Enterprenuer* (X_1)	3,990	19,489	Homogen
2	Motivasi kerja (X_3) atas Iklim Kerja (X_2)	3,959	19,49	Homogen
3	Komitmen Organisasi (X_4) atas *Kemampuan Enterprenuer* (X_1)	4,306	19,49	Homogen
4	Komitmen Organisasi (X_4) atas Iklim Kerja (X_2)	4,006	19,49	Homogen
5	Komitmen Organisasi (X_4) atas Motivasi kerja (X_3)	3,953	19,49	Homogen

Dari Tabel 4.16 di atas diperoleh untuk uji homogenitas variabel Motivasi kerja atas *Kemampuan Enterprenuer* diperoleh nilai $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN

$_{sig\ 5\%}$ (3,990 < 19,49). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa varians data Motivasi kerja atas *Kemampuan Enterprenuer* adalah homogen.

Untuk uji homogenitas variabel motivasi kerja atas Iklim Kerja diperoleh nilai $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel\ sig\ 5\%}$ (3,959 < 19,49). Dengan demikian dapat disimpulkan dapat disimpulkan bahwa varians data Motivasi kerja atas Iklim Kerja adalah homogen.

Untuk uji homogenitas variabel Komitmen Organisasi atas *Kemampuan Enterprenuer* diperoleh nilai $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel\ sig\ 5\%}$ (4,306 < 19,49). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa varians data Komitmen Organisasi atas *Kemampuan Enterprenuer* adalah homogen.

Untuk uji homogenitas variabel Komitmen Organisasi atas Iklim Kerja diperoleh nilai $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel\ sig\ 5\%}$ (4,006 < 19,49). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa varians data Komitmen Organisasi atas Iklim Kerja adalah homogen.

Untuk uji homogenitas variabel Komitmen Organisasi atas motivasi kerja diperoleh nilai $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel\ sig5\%}$ (3,953 < 67,5). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa varians data Komitmen Organisasi atas Motivasi kerja adalah homogen.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN

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. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis terlebih dahulu dilakukan analisis korelasi antar variabel. Pada Tabel 4.17 disajikan antar korelasi penelitian.

Tabel 4.17 Korelasi Antar Variabel Penelitian

Variabel	X_1	X_2	X_3	X_4
X_1	1,000	0,108	0,250	0,181
X_2		1,000	0,518	0,572
X_3			1,000	0,132
X_4				1,000

Keterangan:
X_1 = *Kemampuan Enterprenuer*
X_2 = Iklim Kerja
X_3 = Motivasi kerja
X_4 = Komitmen Organisasi

Hipotesis yang diajukan dalam menguji korelasi antar variabel adalah :

Ho : $r \leq 0$

Ha : $r > 0$

Kriteria pengujian tolak Ho jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ dan terima H_a jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 0{,}05$.

1. Pengujian Hipotesis Penelitian

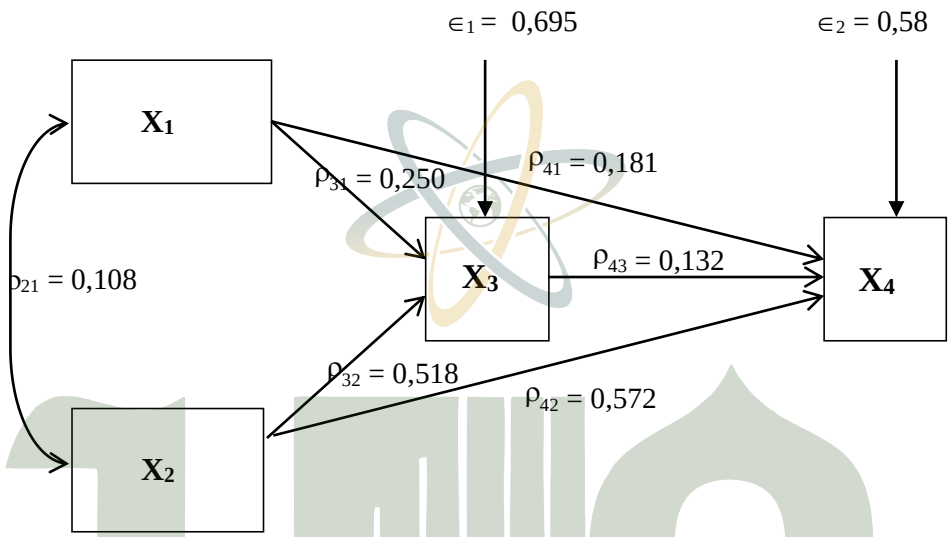
Rangkuman hasil estimasi koefisien jalur terhadap variabel-variabel penelitian yang disajikan pada Tabel 4.18 berikut ini menunjukkan bahwa semua koefisien jalur signifikan. Deskripsi hasil perhitungan yang telah dilakukan dengan menggunakan analisis jalur terhadap hipotesis penelitian dijabarkan sebagai berikut.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN

Tabel 4.18 Rangkuman Estimasi Koefisien Jalur

Variabel	Koefisien	t_{hitung}	t_{tabel}	Hasil
ρ_{31}	0,250	3,157	1,654	Berarti
ρ_{32}	0,518	6,535	1,654	Berarti
ρ_{41}	0,181	2,628	1,654	Berarti
ρ_{42}	0,572	7,617	1,654	Berarti
ρ_{43}	0,132	1,981	1,654	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 :
X_1 = *Kemampuan Enterprenuer*
X_2 = Iklim Kerja
X_3 = Motivasi kerja
X_4 = Komitmen Organisasi
$\in$ = Pengaruh faktor lain

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN

Uji kesesuaian model (*goodness-of-fit test*) dimaksudkan untuk menguji apakah model yang diusulkan memiliki kesesuaian (*fit*) dengan data atau tidak. Dari hasil perhitungan diperoleh χ_{hitung} = 0. Hasil χ_{hitung} = 0 dikonsultasikan dengan χ_{tabel} untuk d = 1 yakni 3,84. Dengan demikian $\chi_{hitung} < \chi_{tabel}$ (0 > 3,84), maka disimpulkan bahwa model analisis jalur secara keseluruhan adalah signifikan. Hal ini mengindikasikan model yang diusulkan cocok (dapat diterima).

a. Pengujian Hipotesis 1

Hipotesis yang diajukan adalah :

ρ_{31} : Pengaruh Langsung *Kemampuan Enterprenuer* (X_1) terhadap Motivasi Kerja (X_3)

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

Ha : $\rho_{31} > 0$

Kriteria pengujian: tolak Ho jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ dan terima Ha jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$ dan dk = 160 adalah 1,654. Dari perhitungan diperoleh jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 3,157 >1,654 sehingga Ho ditolak. Hasil pengujian hipotesis penelitian yaitu $\rho_{31} > 0$, bermakna bahwa koefisien jalur dari *Kemampuan Enterprenuer* terhadap motivasi kerja sebesar 0,250 signifikan pada taraf $\alpha = 0,05$. Dengan kata lain hasil analisis memberikan informasi bahwa *Kemampuan Enterprenuer* berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja guru Madrasah Aliyah swasta Se Provinsi Sumatera Utara. Temuan penelitian ini mendukung teori yang digunakan sebagai dasar pengajuan model teoretis variabel penelitian, yaitu Model Integrasi Perilaku Organisasi yang menjelaskan bahwa *Kemampuan Enterprenuer* sebagai bagian dari *Personality & Culture Values* berpengaruh langsung terhadap motivasi (Jason A.Colquitt, 2009).

Jadi, temuan penelitian ini, yaitu: *Kemampuan Enterprenuer* secara langsung berpengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi kerja guru adalah sesuai dengan hasil penelitian dan teori yang diacu.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN

b. Pengujian hipotesis 2

Hipotesis yang diajukan adalah :

ρ_{32} : Pengaruh Langsung Iklim Kerja (X_2) terhadap Motivasi kerja (X_3)

Ho : $\rho_{32} \leq 0$

Ha : $\rho_{32} > 0$

Kriteria pengujian: tolak Ho jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ dan terima Ha jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$ dan dk = 160 adalah 1,654. Dari perhitungan diperoleh jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 6,535 > 1,654 sehingga Ho ditolak. Hasil pengujian hipotesis penelitian yaitu $\rho_{32} > 0$, bermakna bahwa koefisien jalur dari iklim kerja terhadap motivasi kerja sebesar 0,518 signifikan

pada taraf $\alpha = 0,05$. Dengan kata lain hasil analisis memberikan informasi bahwa iklim kerja berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja terhadap motivasi kerja guru Madrasah Aliyah swasta Se Provinsi Sumatera Utara. Temuan penelitian ini mendukung teori yang digunakan sebagai dasar pengajuan model teoretis variabel penelitian, yaitu Model Integrasi Perilaku Organisasi yang menjelaskan bahwa Iklim Kerja sebagai bagian dari *Ability* berpengaruh langsung terhadap motivasi (Jason A.Colquitt, 2009). Jadi, temuan penelitian ini, yaitu: Iklim Kerja secara langsung berpengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi kerja guru adalah sesuai dengan hasil penelitian dan teori yang diacu.

c. Pengujian hipotesis 3

Hipotesis yang diajukan adalah :

ρ_{41} : Pengaruh Langsung *Kemampuan Enterprenuer* (X_1) terhadap Komitmen Organisasi (X_4)

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

Ha : $\rho_{41} > 0$

Kriteria pengujian: tolak Ho jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ dan terima Ha jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$ dan dk = 160 adalah 1,654. Dari perhitungan diperoleh jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 2,628 >1,654 sehingga Ho ditolak. Hasil pengujian hipotesis penelitian yaitu $\rho_{41} > 0$, bermakna bahwa koefisien jalur dari *Kemampuan Enterprenuer* terhadap Komitmen Organisasi sebesar 0,181 signifikan pada taraf $\alpha = 0,05$. Dengan kata lain hasil analisis memberikan informasi bahwa *Kemampuan Enterprenuer* berpengaruh langsung terhadap Komitmen Organisasi Madrasah Aliyah swasta Se Provinsi Sumatera Utara. Temuan penelitian ini mendukung teori yang digunakan sebagai dasar pengajuan model teoretis variabel penelitian, yaitu Model Integrasi Perilaku Organisasi yang menjelaskan bahwa *Kemampuan Enterprenuer* sebagai bagian dari *Personality & Culture Values* berpengaruh langsung terhadap kinerja (Jason A.Colquitt, 2009).

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN

Jadi, temuan penelitian ini, yaitu: *Kemampuan Enterprenuer* secara langsung berpengaruh positif yang signifikan terhadap Komitmen Organisasi adalah sesuai dengan hasil penelitian dan teori yang diacu.

d. Pengujian hipotesis 4

Hipotesis yang diajukan adalah :

ρ_{42} : Pengaruh Langsung Iklim Kerja (X_2) terhadap Komitmen Organisasi (X4)

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

Ha : $\rho_{42} > 0$

Kriteria pengujian: tolak Ho jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ dan terima Ha jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 0{,}05$ dan dk = 160 adalah 1,654. Dari perhitungan diperoleh jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 7,617 > 1,654 sehingga Ho ditolak. Hasil pengujian hipotesis penelitian yaitu $\rho_{42} > 0$, bermakna bahwa koefisien jalur dari dari Iklim Kerja terhadap Komitmen Organisasi sebesar 0,572 signifikan pada taraf $\alpha = 0{,}05$. Dengan kata lain hasil analisis memberikan informasi bahwa Iklim Kerja berpengaruh langsung terhadap Komitmen Organisasi Madrasah Aliyah swasta Se Provinsi Sumatera Utara.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN

Temuan penelitian ini mendukung teori yang digunakan sebagai dasar pengajuan model teoretis variabel penelitian, yaitu Model Integrasi Perilaku Organisasi yang menjelaskan bahwa Iklim Kerja sebagai bagian dari *Ability* berpengaruh langsung terhadap kinerja. (Jason A.Colquitt, 2009) Jadi, temuan penelitian ini, yaitu: Iklim Kerja secara langsung berpengaruh positif yang signifikan terhadap Komitmen Organisasi adalah sesuai dengan hasil penelitian dan teori yang diacu.

e. Pengujian hipotesis 5

Hipotesis yang diajukan adalah :

ρ_{43} : Pengaruh Langsung Motivasi Kerja (X_3) terhadap Komitmen Organisasi (X_4)

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

Ha : $\rho_{43} > 0$

Kriteria pengujian: tolak Ho jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ dan terima Ha jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$ dan dk = 160 adalah 1,654. Dari perhitungan diperoleh jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 1,981 > 1,654 sehingga Ho ditolak. Hasil pengujian hipotesis penelitian yaitu $\rho_{43} > 0$, bermakna bahwa koefisien jalur dari dari motivasi kerja terhadap Komitmen Organisasi sebesar 0,132 signifikan pada taraf $\alpha = 0,05$. Dengan kata lain hasil analisis memberikan informasi bahwa motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap Komitmen Organisasi Madrasah Aliyah swasta Se Provinsi Sumatera Utara.

Temuan penelitian ini mendukung teori yang digunakan sebagai dasar pengajuan model teoretis variabel penelitian, yaitu Model Integrasi Perilaku Organisasi yang menjelaskan bahwa motivasi kerja sebagai bagian dari motivasi berpengaruh langsung terhadap kinerja (Jason A.Colquitt, 2009) Jadi, temuan penelitian ini, yaitu: motivasi kerja secara langsung berpengaruh positif yang signifikan terhadap Komitmen Organisasi adalah sesuai dengan hasil penelitian dan teori yang diacu.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN

f. Pengujian hipotesis 6

Hipotesis yang diajukan adalah :

ρ_{42} : Pengaruh Tidak Langsung *Kemampuan Enterprenuer* (X_1) terhadap Komitmen Organisasi (X4) melalui Motivasi kerja (X_3)

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

Ha : $\rho_{41.3} > 0$

Kriteria pengujian: tolak Ho jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ dan terima Ha jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$ dan dk = 160 adalah 1,654. Dari perhitungan diperoleh jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 0,33 > 1,654 sehingga Ho ditolak. Hasil pengujian hipotesis penelitian yaitu $\rho_{41.3} > 0$, bermakna bahwa koefisien

jalur dari dari *Kemampuan Enterprenuer* terhadap Komitmen Organisasi melalui motivasi kerja guru sebesar 0,58 signifikan pada taraf $\alpha = 0,05$. Dengan kata lain hasil analisis memberikan informasi bahwa *Kemampuan Enterprenuer* berpengaruh tidak langsung terhadap Komitmen Organisasi melalui motivasi kerja guru Madrasah Aliyah swasta Se Provinsi Sumatera Utara.

Temuan penelitian ini mendukung teori yang digunakan sebagai dasar pengajuan model teoretis variabel penelitian, yaitu Model Integrasi Perilaku Organisasi yang menjelaskan bahwa *Kemampuan Enterprenuer* erpengaruh langsung terhadap kinerja melalui motivasi. (Jason A.Colquitt, 2009)

g. Pengujian hipotesis 7

Hipotesis yang diajukan adalah :

ρ_{42} : Pengaruh Tidak Langsung Iklim Kerja(X_1) terhadap Komitmen Organisasi (X4) melalui Motivasi kerja (X_3)

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

Ha : $\rho_{42.3} > 0$

Kriteria pengujian: tolak Ho jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ dan terima Ha jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$ dan dk = 160 adalah 1,654. Dari perhitungan diperoleh jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 0,068 > 1,654 sehingga Ho ditolak. Hasil pengujian hipotesis penelitian yaitu $\rho_{42.3} > 0$, bermakna bahwa koefisien jalur dari dari Iklim Kerja terhadap Komitmen Organisasi melalui motivasi kerja sebesar 1,198 signifikan pada taraf $\alpha = 0,05$. Dengan kata lain hasil analisis memberikan informasi bahwa Iklim Kerja berpengaruh tidak langsung terhadap Komitmen Organisasi melalui motivasi kerja guru Madrasah Aliyah swasta Se Provinsi Sumatera Utara.

Temuan penelitian ini mendukung teori yang digunakan sebagai dasar pengajuan model teoretis variabel penelitian, yaitu Model Integrasi Perilaku Organisasi yang menjelaskan bahwa Iklim Kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja melalui motivasi (Jason A.Colquitt, 2009).

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN

E. Pembahasan Hasil Penelitian

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

1. ***Kemampuan Enterprenuer*** **(X_1) berpengaruh langsung terhadap Motivasi Kerja (X_3)**

   Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh *Kemampuan Enterprenuer* secara langsung terhadap motivasi kerja adalah sebesar 25 %. Hal ini menggambarkan bahwa *Kemampuan Enterprenuer* mempengaruhi motivasi kerja guru. Jika dilihat dari tingkat kecenderungan *Kemampuan Enterprenuer* masih tergolong sedang yakni sebanyak 37,04%. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh miller di halaman 75 bab II dimana kemampuan berinovasi sehingga lebih kreatif dapat memotivasi guru.

   Meskipun besaran pengaruh yang diberikan relatif sedang, temuan ini secara empiris telah menunjukkan dan membuktikan bahwa hipotesis yang diajukan bahwa *Kemampuan Enterprenuer* guru yang semakin tinggi, maka motivasi kerjanya juga semakin tinggi. Vernon A. Musselman, Wasty Sumanto dan Geoffrey Meredith, mengemukakan secara ringkas ciri-ciri kewirausahaan sebagai berikut : 1. Keinginan yang kuat untuk berdiri sendiri. 2. Kemauan untuk mengambil resiko. 3. Kemampuan untuk belajar dari pengalaman 4. Memotivasi diri sendiri 5. Semangat untuk bersaing 6. Orientasi pada kerja keras 7. Percaya pada diri sendiri 8. Dorongan untuk berprestasi 9. Tingkat energi yang tinggi 10.Tegas 11.Yakin pada kemampuan sendiri. 12.Tidak suka uluran tangan pemerintah 13.Tidak tergantung pada alam dan berusaha tidak menyerah pada alam. 14.Kepemimpinan 15.Keorisinilan 16.Berorientasi kemasa depan dan penuh gagasan.

   Pengembangan jiwa kewirausahaan seorang guru , hakikatnya berlangsung secara alamiah. Dalam kehidupan sehari-hari, setiap individu akan bertindak rasional. Tindakan rasional ini diwujudkan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN

dalam bentuk pilihan alternatif yang berujung pada perhitungan untung rugi. Perhitungan untung rugi merupakan tindakan ekonomi yang berorientasi pada penerapan prinsip ekonomi. Jadi, setiap individu pada dasarnya telah mengembangkan jiwa kewirausahaan. Namun, jika ingin memerankan dirinya sebagai pem-bina kewirausahaan, tidak cukup dengan mengandal-kan perilaku alamiah tersebut.

Namun seorang guru dan pimpinan madrasah harus membekali dirinya dengan berbagai pengetahunan dan ketrampilan bi didang kewirausahaan. Pengembangan jiwa kewirausahaan guru dapat dilakukan melalui hal-hal, yaitu Kewirausahaan guru dibangun di atas keilmuan atau disiplin yang diampunya selama ini. Latar keilmuan yang diampu tidak dimarginalkan, bahkan keduanya merupakan satu kesatuan yang saling bersinergi. Diperlukan pemahaman yang sungguh-sungguh agar keduanya dapat saling diintegrasikan. Misalnya, seorang ahli biologi dapat memanfaatkan keilmuannya untuk mencari peluang-peluang bisnis yang dapat memberikan value bidang biologi pada konsumen yang dibidiknya, guru memerlukan penguatan dalam bentuk pendidikan, pelatihan, dan pemagangan yang membekali dirinya untuk lebih memahami ketrampilan berfikir dan bertindak ekonomis, berprinsip dan berperilaku ekonomis. Penguatan semacam ini sepengetahuan penulis belum ada.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN

Entrepreneur seringkali digambarkan sebagai seorang yang tangguh, berani menjalankan usaha mandiri dengan mengorganisasikan seluruh sumberdaya yang dimiliki, yang berarti pula menanggung risiko kegagalan dengan tujuan akhir memperoleh penghasilan/kemakmuran. Dalam pandangan Schumpeterian, entrepreneurship merupakan suatu kegiatan yang disebut sebagai creative distruction, dimana pada dasarnya kegiatan ini merupakan suatu upaya untuk menciptakan ketidakseimbangan melalui berbagai penemuan baru yang kemudian akan menjadi titik keseimbangan baru. Biasanya proses ketidakseimbangan ini dilakukan oleh pendatang

baru (new entrants). Sepanjang proses menuju titik keseimbangan baru ini, pendatang baru akan memaksimalkan keuntungan dengan tujuan akhir memaksimalkan penciptaan kemakmuran (wealth creation). Entrepreneurship juga seringkali dipandang sebagai suatu kegiatan realisasi kesempatan (opportunities) yang telah teridentifikasi dengan tujuan akhir juga untuk memaksimalkan kemakmuran.

Namun demikian, kegagalan (failure) merupakan fenomena penting dalam entrepreneurship, termasuk apa penyebab dan konsekuensinya bagi individu, organisasi dan masyarakat (Cardon, 2020). Hal ini dirasa penting mengingat persepsi masyarakat atas kegagalan dapat mendorong atau mematikan keinginan seseorang untuk menjadi entrepreneur. Demikian pula, persepsi masyarakat atas pekerjaan sebagai entrepreneur dapat menjadi pendorong berkembangnya entrepreneurship.

Dutta mendefinisikan keinginan untuk tumbuh (growth intention) sebagai tujuan atau aspirasi entrepreneur atas tingkat / laju pertumbuhan (growth trajectory) yang diinginkan oleh entrepreneur tersebut. Dalam hal ini pada dasarnya pertumbuhan entrepreneur untuk sebagian besar tergantung pada dirinya sendiri. Dengan demikian, entrepreneur adalah orang yang melihat adanya peluang kemudian menciptakan sebuah organisasi untuk memanfaatkan peluang tersebut. Sedangkan entrepreneurship dapat dilihat sebagai suatu proses yang meliputi semua kegiatan fungsi dan tindakan untuk mengejar dan memanfaatkan peluang dengan menciptakan suatu organisasi (Dutta, 2019).

Lounsbury mengemukakan bahwa sesungguhnya perhatian utama entrepreneurship adalah bagaimana kesempatan (opportunities) untuk menghasilkan barang dan jasa dimasa mendatang dapat ditemukan, diciptakan dan dieksploitasi, oleh siapa dan dengan konsekuensi apa (Lounsbury, 2018). Ireland menjelaskan bahwa beberapa ahli menganggap / melihat entreprenership terkait kebaruan (newness and novelty) dalam bentuk produk baru, proses baru, serta pasar yang baru sebagai penggerak utama proses penciptaan kemakmuran (wealth creation). Dengan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN

demikian, kemampuan untuk mengidentifikasi adanya kesempatan merupakan inti dari entreprenership (Ireland, 2020).

Ahuja dan Lampert selanjutnya mengatakan bahwa upaya untuk mengetahui faktor penentu terjadinya invensi terobosan (breakthrough invention) juga dipandang penting dari sudut pandang strategi teknologi dan pembelajaran organisasi (Ahuja, 2019). Invensi terobosan mecerminkan adanya sumber keunggulan daya saing yang langka (rare), bernilai (valuable), dan sukar untuk ditiru. Upaya mengeksploitasi kesempatan (opportunities) mendorong perusahaan untuk berupaya menciptakan keunggulan daya saing berkelanjutan (sustainable competitive advantage). Namun demikian, dengan perkembangan lingkungan usaha, seringkali keunggulan daya saing yang tercipta terebut hanya bertahan untuk jangka waktu yang tidak terlalu lama, sehingga keunggulan tersebut tidaklah bersifat sustainable (berkelanjutan) melainkan bersifat sementara (temporary).

2. Iklim Kerja (X_2) berpengaruh langsung terhadap Motivasi Kerja (X_3)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh Iklim Kerja secara langsung terhadap motivasi kerja adalah sebesar 51,8%. Hal ini menggambarkan bahwa Iklim Kerja mempengaruhi motivasi kerja guru. Jika dilihat dari tingkat kecenderungan Iklim Kerja masih tergolong sedang yakni sebanyak 38,89%. Hal ini sesuai dengan teori stringer dan wiryawan dihalaman 91 yang mengatakan bahwa yang menyebabkan terjadinya iklim suatu organisasi yang intinya sebagai berikut : Lingkungan eksternal, Strategi organisasi, Peraturan Organisasi, Kekuatan Sejarah, Kepemimpinan.

Selanjutnya Robert Stringer di halaman 90 mengemukakan bahwa terdapat lima faktor yang menyebabkan terjadinya suatu iklim kerja: 1. Lingkungan Eksternal, ketidak tentuan ekonomi dan pasar pengaruh pada iklim 2. Strategi Organisasi, kinerja suatu organisasi bergantung pada strategi (apa yang diupayakan untuk dilakukan), energi yang dimiliki oleh

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN

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.

Temuan ini secara empiris telah menunjukkan dan membuktikan bahwa hipotesis yang diajukan bahwa iklim kerja guru yang semakin tinggi akan berpengaruh terhadap motivasi kerjanya. Robbins dan Judge menyebutkan bahwa Iklim Kerja merupakan keyakinan seorang individu tentang kemungkinan kemampuannya menyelesaikan tugas tertentu secara berhasil (Robbins, 2009).

Dengan demikian iklim kerja yang kondusif dengan menciptakan hubungan yang baik antara kepala madrasah, guru, dan diantara guru dan peserta didik merpakan aspek penting dalam meningkatkan kinerja guru. Kemudian iklim kerja madrasah berkaitan juga dengan sifat-sifat atau ciri yang dirasa dalam sebuah lingkungan kerja 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 madrasah dapat menjadi pengaruh positif pada kesehatan lingkungan belajar atau hambatan yang signifikan untuk belajar, pentingnya iklim madrasah bagi berbagai pihak, sebagai berikut:

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN

a. Iklim madrasah dapat mempengaruhi banyak orang di madrasah. Misalnya, iklim madrasah yang positif telah dikaitkan dengan emosi dan perilaku siswa yang bermasalah.
b. Iklim madrasah di perkotaan beresiko tinggi menunjukan bahwa lingkungan yang positif, mendukung, dan budaya sadar iklim madrasah signifikan dapat membentuk kesuksesan siswa perkotaan dalam memperoleh gelar akademik. Para peneliti juga menemukan bahwa iklim madrasah yang positif memberikan perlindungan bagi anak dengan lingkungan belajar yang mendukung serta mencegah perilaku anti sosial.

c. Hubungan interpersonal yang positif dan kesempatan belajar yang optimal bagi siswa di semua lingkungan demografis dapat meningkatkan prestasi dan mengurangi perilaku maladaptive.
d. Iklim madrasah yang positif berkaitan dengan peningkatan kepuasan kerja bagi personil madrasah. e. Iklim madrasah dapat memainkan peran penting dalam menyediakan suasana madrasah yang sehat dan positif.
e. Interaksi dari berbagai madrasah dan faktor iklim kelas dapat memberikan dukungan yang memungkinkan semua anggota komunitas madrasah untuk mengajar dan belajar dengan optimal.
f. Iklim 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 madrasah yang positif merupakan lingkungan yang kaya, untuk pertumbuhan pribadi dan keberhasilan akademis.

Sehubungan dengan iklim 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, didepan guru dan siswa menunjukan 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

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN

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, 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.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN

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 profesioanal ke madrasah lain dapat berfungsi sebagai insentif ataupun rewads. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa semakin positif iklim kerja, maka akan semakin tinggi motivasi guru untuk berprestasi atau ber-kinerja.

Jadi, disini yang di maksud dengan iklim kerja yaitu suatu lingkungan yang bersifat aman, tentram, tertib dan nyaman bagi para guru, staf administrasi pendidikan maupun siswa siswi sebagai pelajar yang bersifat professional dalam menjalin kerjasama yang baik sehingga dalam pelaksanaan proses belajar mengajar dapat berjalan secara efektif demi tercapainya suatu tujuan pendidikan madrasah. Iklim kerja dapat digolongkan menjadi enam (6) kondisi yaitu iklim terbuka, iklim bebas, iklim terkontrol, iklim familier (kekeluargaan), iklim parternal dan iklim tetutup.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 kerja, yaituteori/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

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN

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 kerja 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 mengemukakan bahwa terdapat lima faktor yang menyebabkan terjadinya suatu iklim kerja: 1. Lingkungan Eksternal, ketidak tentuan ekonomi dan pasar pengaruh pada iklim 2. 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 lansung. 3. Praktik Kepemimpinan, perilaku pemimpin mempengaruhi iklim kerja yang kemudian mendorong motivasi guru. Motivasi guru merupakan pendorong utama terjadinya kinerja. 4. Pengaturan Organisasi, pengaturan organisasi memiliki pengaruh paling kuat terhadap iklim kerja. 5. Sejarah Organisasi, semakin tua usia organisasi, semakin kuat pengaruh sejarahnya (Devianti, 2020).

Berdasarkan definisi di atas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa iklim kerja merupakan suatu kondisi atau keadaan suasana kerja dalam organisasi. Iklim kerja kondusif yang menyenangkan akan tercipta,

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN

apabila hubungan antar manusia berkembang dengan harmonis, sehingga keadaan itulah yang menjadi pendukung setiap kinerja seseorang.

Adapun faktor yang mempengaruhi iklim kerja menurut para ahli adalah sebagai berikut:

a. Stringer dalam Wirawan mengemukakan bahwa terdapat lima faktor yang menyebabkan terjadinya iklim suatu organisasi yang intinya sebagai berikut : Lingkungan eksternal, Strategi organisasi, Peraturan Organisasi, Kekuatan Sejarah, Kepemimpinan.
b. Steers dalam Idrus menjelaskan ada lima komponen yang menentukan iklim organisasi yang intinya sebagai berikut: Struktur kebijakan organisasi, Teknologi, Lingkungan luar, Kebijakan dan praktek, Manajemen.
c. Mondy dalam Idrus mengungkap 4 (empat) faktor utama yang mempengaruhi iklim organisasi yang intinya sebagai berikut:kelompok kerja yang terdiri dari kesepakatan, moral kerja, kesejawatan.Pengawasan menejer, berupa penekanan pada hasil dan tingkat kepercayaan.Karakteristik organisasi yang terdiri dari ukuran (besar kecilnya organisasi), kekompakkan organisasi, keformalan dalam organisasi dan otonomi. Proses administrasi antara lain terdiri dari sistem penghargaan dan sistem komunikasi (Cahyak, 2018).

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN

Keith Davis dan John W. Newstrom dalam bukunya yang berjudul Human Behavior at Work, mengemukakan bahwa perilaku manusia dalam pekerjaan dipengaruhi iklim organisasi sebagai lingkungan dimana para guru organisasi melakukan pekerjaan mereka. Pengertian organisasi diartikan sebagai unit kerja, baik perusahaan maupun unit kerja pemerintahan, Lembaga Sosial Masyarakat (LSM), termasuk Madrasah Dasar (SD) sebagai satu satuan kerja. Iklim kerja dapat menciptakan suasana atau kondisi dan situasi pada suatu unit kerja dimana setiap guru dalam unit kerja tersebut melaksanakan tugas atau pekerjaan.

Iklim kerja bersifat unik, artinya iklim kerja 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 kerja ini teijadi karena iklim kerja pada beberapa unit kerja dipengaruhi oleh unsur-unsur yang sama. Namun hal ini tidak menjamin bahwa unit-unit kerja tersebut akan terwujud iklim kerja yang sama atau serupa benar. Sebab secara gradual Iklim kerja yang sama atau serupa benar mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda. Jika iklim kerja digambarkan sebagai suatu suasana, kondisi ataupun situasi, maka ketidaksamaan iklim kerja ttd bersifat kontinum.

Kontinum di sini dimaksudkan bahwa iklim kerja tidak bersifat polaris atau berlantangan secara ekstrim. Skala iklim kerja bergerak dari iklim kerja yang sangat tidak favtm rable 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 kerja berkaitan erat dengan kemauan dan kemampuan kerja staf atau guru.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN

Kemauan kerja atau motivasi kerja ini selanjutnya akan berpengaruh terhadap partisipasi dan prestasi kerja dari seluruh staf dalam upaya bersama mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan. Jika dikaitkan dengan kontinum dan skala kondisi iklim kerja, maka iklim kerja bisa berpengaruh buruk terhadap partisipasi dan prestasi kerja staf (menghambat) tetapi bisa juga mendorong partisipasi dan prestasi kerja staf Iklim kerja yang tdak menyenangkan akan menurunkan partisipasi dan prestasi kerja staf. Sebaliknya iklim kerja yang menyenangkan akan dapat meningkatkan partisipasi dan prestasi kerja staf.

Sehubungan dengan besarnya pengaruh iklim kerja terhadap partisipasi dan prestasi kerja staf yang akhirnya bermuara pada produktivitas lembaga atau unit kerja, maka hanis diusahakan agar tercipta

iklim kerja yang menyenangkan, yaitu pemimpin harus memahami unsur-unsur yang berpengaruh terhadap iklim kerja dan mengupayakan agar setiap unsur yang berpengaruh terhadap iklim kerja benar-benar merupakan unsur yang menunjang terhadap terciptanya iklim kerja yang menyenangkan Kualitas kehidupan kerja yang baik akan 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 SDM, kesehatan lingkungan, harapan karier, pekerjaan yang menarik dan menyenangkan dan supervisi yang baik melalui penilaian kinerja yang cermat.

Ada sepuluh unsur yang pengaruh terhadap iklim kerja suatu organisasi atau lembaga pada suatu unit kerja, kesepuluh unsur tersebut adalah: 1) kualitas kepemimpinan; 2) kadar kepercayaan; 3) komunikasi bottom up, top down, and reiationship; 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. Pemeliharaan iklim kerja di madrasah adalah 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.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN

3. ***Kemampuan Enterprenuer* (X_1) berpengaruh langsung terhadap Komitmen Organisasi (X_4)**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh *Kemampuan Enterprenuer* secara langsung terhadap Komitmen Organisasi sebesar 18,1 %. Jika dilihat dari tingkat kecenderungan

Kemampuan Enterprenuer masih tergolong sedang yakni sebanyak 37,04%.

Temuan ini secara empiris telah menunjukkan dan membuktikan bahwa hipotesis yang diajukan bahwa *Kemampuan Enterprenuer* berpengaruh secara langsung terhadap Komitmen Organisasi telah telah terbukti. *Kemampuan Enterprenuer* guru yang positif akan dirinya turut sebagai faktor yang mempengaruhi dalam pembentukan persepsi positif guru terhadap kepribadian kepala madrasah sebagai pimpinanya disamping kinerjanya.

Wirausahawan adalah orang-orang yang memiliki kemampuan melihat dan menilai kesempatan-kesempatan bisnis; mengumpulkan sumber daya-sumber daya yang dibutuhkan untuk mengambil tindakan yang tepat, mengambil keuntungan serta memiliki sifat, watak dan kemauan untuk mewujudkan gagasan inovatif kedalam dunia nyata secara kreatif dalam rangka meraih sukses/meningkatkan pendapatan. Intinya, seorang wirausaha adalah orang-orang yang memiliki karakter wirausaha dan mengaplikasikan hakikat kewirausahaan dalam hidupnya. Dengan kata lain, wirausaha adalah orang-orang yang memiliki jiwa kreativitas dan inovatif yang tinggi dalam hidupnya. Dari beberapa konsep di atas menunjukkan seolaholah kewirausahaan identik dengan kemampuan para wirausaha dalam dunia usaha (business), padahal dalam kenyataannya, kewirausahaan tidak selalu identik dengan karakter wirausaha semata, karena karakter wirausaha kemungkinan juga dimiliki oleh seorang yang bukan wirausaha. Wirausaha mencakup semua aspek pekerjaan, baik guru swasta maupun pemerintahan.

Wirausaha adalah mereka yang melakukan upaya-upaya kreatif dan inovatif dengan jalan mengembangkan ide dan meramu sumber daya untuk menemukan peluang *(opportunity)* dan perbaikan *(preparation)* hidup. Kewirausahaan (*entrepreneurship)* muncul apabila seseorang individu berani mengembangkan usaha-usaha dan ide-ide barunya. Proses kewirausahaan meliputi semua fungsi, aktivitas dan tindakan yang

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN

berhubungan dengan perolehan peluang dan penciptaan organisasi usaha (Suryana, 2001). Esensi dari kewirausahaan adalah menciptakan nilai tambah di pasar melalui proses pengkombinasian sumber daya dengan cara-cara baru dan berbeda agar dapat bersaing. Menurut Zimmerer (1996:51), nilai tambah tersebut dapat diciptakan melalui cara-cara sebagai berikut: a. Pengembangan teknologi baru (*developing new technology*), b. Penemuan pengetahuan baru (*discovering new knowledge*), c. Perbaikan produk (barang dan jasa) yang sudah ada *(improving existing products or services*), d. Penemuan cara-cara yang berbeda untuk menghasilkan barang dan jasa yang lebih banyak dengan sumber daya yang lebih sedikit (*finding different ways of providing more goods and services with fewer resources*).

Sebagaimana dikemukakan sebelumnya bahwa wirausaha adalah seseorang yang memiliki jiwa dan kemampuan tertentu dalam berkreasi dan berinovasi. Ia adalah seseorang yang memiliki kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang baru dan berbeda *(ability to create the new and different)* atau kemampuan kreatif dan inovatif. Kemampuan kreatif dan inovatif tersebut secara riil tercermin dalam kemampuan dan kemauan untuk memulai usaha *(start up)*, kemampuan untuk mengerjakan sesuatu yang baru *(creative)*, kemauan dan kemampuan untuk mencari peluang *(opportunity)*, kemampuan dan keberanian untuk menanggung risiko *(risk bearing)* dan kemampuan untuk mengembangkan ide dan meramu sumber daya. Kemauan dan kemampuan-kemampuan tersebut diperlukanterutama untuk melakukan proses/ teknik baru *(the new technik)*, menghasilkan produk atau jasa baru (*the new product or new service)*, menghasilkan nilai tambah baru *(the new value added)*, merintis usaha baru *(new businesess)* yang mengacu pada pasar dan mengembangkan organisasi baru (*the new organisation).*

Kemampuan menunjukkan ciri luas dan karakteristik tanggung jawab yang stabil pada tingkat prestasi yang maksimal. Kemampuan dan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN

keterampilan mendapatkan perhatian yang cukup besar dalam lingkaran manajemen masa kini, dan oleh karenanya istilah kompetensi merupakan istilah yang dapat digunakan untuk melihat hal tersebut Selanjutnya dikemukakan pula bahwa terdapat dua jenis kemampuan yaitu kemampuan mental dan kemampuan untuk mengerjakan pekerjaan-pekerjaan yang sifatnya unik. Untuk kemampuan mental yan penting terdapat kemampuan verbal, kemampuan numerik, kemampuan ruang dan penalaran induktif sebagai penentu suatu prestasi kerja.

Definisi lainnya mengenai kemampuan adalah sebagai kapabilitas untuk melaksanakan tugas dalam perilaku tertentu. Kemampuan dihasilkan dari pengetahuan (cepat tanggap terhadap informasi, teknik dan fakta). Keahlian (kecakapan pada dasarnya tugas yang penting untuk pencapaian perilaku yang lebih kompleks) dan bakat (kemampuan potensial yang belum dikembangkan dan atau diterapkan secara penuh). Kemampuan manusia dalam bekerja mewakili kapasitas seseorang untuk melakukan bermacam-macam tugas untuk pekerjaannya dan termasuk pengetahuan dan keahlian yang relevan. Dengan hal tersebut, secara umum hal tersebut mencakup elemen-elemen: pengetahuan (*knowledge)*,keahlian (*skill)*, dan perilaku (*personal attitudes*).

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN

Hal ini di dorong oleh pendapat Benardin dan Russel(2008) yg menyatakan besar kecilnya komitmen seseorang didorong oleh Dalam dunia kerja komitmen guru memiliki pengaruh yang sangat penting, bahkan ada beberapa organisasi yang berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang jabatan/posisi yang ditawarkan dalam iklan lowongan kerja. Namun demikian, tidak jarang guru masih belum memahami arti komitmen secara sungguh - sungguh. Padahal pemahaman tersebut sangat penting bagi organisasi agar tercipta kondisi kerja yang kondusif, sehingga organisasi dapat berjalan secara efektif dan efisien. Setiap guru memiliki dasar dan perilaku yang berbeda tergantung pada komitmen organisasi yang dimilikinya. Guru yang memiliki

komitmen tinggi akan melakukan usaha yang maksimal dan keinginan yang kuat untuk mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya Guru yang memiliki komitmen rendah akan melakukan usaha yang tidak maksimal dengan keadaan terpaksa. Robbins (2008) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keangotaannya dalam organisasi.

Benardin dan Russel (2008) menjelaskan faktor penentu besar kecilnya komitmen organisasi adalah pengetahuan, keterampilan, kompetensi (kemampuan), sikap, dan perilaku. Selanjutnya Gomes juga menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: (1*) knowledge*/ pengetahuan, (2) *skill*/keahlian, (3) *ability*/kemampuan, (4) *attitude/*sikap, dan (5*) behavior*/prilaku

Terdapat beberapa hal-hal yang mempengaruhi komitmen organisasi dibagi menjadi dua bagian yaitu faktor internal dan faktor lingkungan (eksternal) (Askarany, 2020). Faktor internal antara lain 1) *Training and Development, 2) Leadership, 3) Mentoring, 4) Job Autonomy, 5) Organizational Support* sedangkan faktor lingkungan yaitu *Organization life and personal life*. Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yang lain yaitu dibagi menjadi 2 sudut pandang, sudut pandang pimpinan yang meliputi penilaian kinerja, kemajuan karir, ambiguitas peran, keamanan kerja dan tim yang berpengalaman, sedangkan sudut pandang guru yang meliputi locus control, usa, masa kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan keterlibatan guru (Jupitawati, 2012).

Kompetensi yang wajib dimiliki guru salah satunya yaitu kompetensi enterprenuer yang diharapkan kemampuan ini menjadi motivasi seseorang untuk lebih meningkatkan komitmen organisasinya seperti dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini ternyata kemampuan enterprenuer sangat mempengaruhi komitmen seorang guru untuk lebih baik di madrasahnya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN

4. Iklim Kerja (X_2) berpengaruh langsung terhadap Komitmen Organisasi (X_4)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Iklim Kerja berpengaruh langsung sebesar 57,2% terhadap Komitmen Organisasi. Jika dilihat dari tingkat kecenderungan Iklim Kerja masih tergolong sedang yakni sebanyak 38,89%. Temuan ini secara empiris telah menunjukkan dan membuktikan bahwa hipotesis yang diajukan bahwa Iklim Kerja berpengaruh secara langsung terhadap Komitmen Organisasi telah telah terbukti.

Temuan ini setidaknya semakin menegaskan bahwa Iklim Kerja itu sangat mempengaruhi komitmen seorang guru di madrasahnya. Hal ini sesuai dengan teori Robbins & Judge (2008) mendefiniskan komitmen organisasi (organizational commitment) sebagai keadaan dimana anggota memihak organisasi yang ditempatinya serta tujuan-tujuan dari organisasi dan keinginan anggota untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Luthans (2011) mengatakan bahwa komitmen organisasi berkaitan dengan iklim yang hangat dan mendukung seperti mempunyai anggota tim yang baik dan bersedia membantu.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN

Menurut Robbins dan Judge (2008) ada 3 dimensi komitmen organisasi, yaitu komitmen afektif (affective commitment), komitmen kontinuan (continuance commitment), dan komitmen normatif (normative commitment). Luthans (2011), mengatakan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan positif dengan hasil yang diinginkan seperti kinerja tinggi, turnover rendah, dan ketidakhadiran yang rendah.

Komitmen pada guru juga berkaitan dengan iklim yang hangat dan mendukung seperti mempunyai anggota tim yang baik dan bersedia membantu. Iklim yang baik akan berpengaruh pada kenyamanan anggota untuk menetap di organisasi serta berpengaruh pada kinerja anggota organisasi. Bahrami, dkk (2013) mengatakan bahwa iklim organisasi adalah faktor yang mempengaruhi individu secara signifikan dan hasil organisasi seperti komitmen organisasi. Litwin dan Stringer (dalam

Wirawan, 2007) mengatakan bahwa iklim organisasi merupakan suatu konsep yang menggambarkan sifat subjektif atau kualitas lingkungan organisasi.

Iklim organisasi memiliki sembilan dimensi, yaitu struktur, tanggung jawab, penghargaan, kehangatan, dukungan, konflik, identitas, standar, dan resiko. Iklim yang positif akan cenderung membuat anggota organisasi semakin nyaman. Anggota yang merasa nyaman akan memunculkan tingkah laku yang positif seperti kinerja yang bagus atau komitmen yang tinggi. Iklim organisasi juga mempengaruhi bagaimana organisasi tersebut berinteraksi dengan lingkungannya. Beberapa pernyataan tersebut telah menunjukkan bahwa iklim organisasi mempengaruhi tingkah laku dari individu sehingga perlu pembentukan iklim yang baik serta mendukung individu agar kinerja dapat sesuai serta dapat segera mencapai tujuan dari organisasi

Salah satu pembentuk kinerja guru adalah iklim 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. Iklim madrasah sangat mempengaruhi kinerja personil madrasah (yaitu: kepala madrasah, guru, dan staf madrasah) karena iklim 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.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN

Dari penelitian ini kita dapat melihat bahwa iklim kerja sangat mempengaruhi komitmen organisasi guru terhadap yayasannya tempat dirinya bertugas, semakin baik iklim kerja dari madrasah tersebut maka semakin baik pula komitmen organisasi guru tersebut terhadap yayasan tempatnya bekerja.

5. **Motivasi Kerja (X_3) berpengaruh langsung terhadap Komitmen Organisasi (X_4)**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh langsung sebesar 1,32 % terhadap Komitmen Organisasi. Jika dilihat dari tingkat kecenderungan motivasi kerja masih tergolong sedang yakni sebanyak 36,42%. Hal ini sesuai dengan teori Robbins di halaman 108 yang mengatakan bahwa motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuan. Berdasarkan pendapat tersebut disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan bagian yang urgen dalam suatu organisasi yang berfungsi sebagai alat untuk mencapai tujuan atau sasaran yang ingin dicapai.

Temuan penelitian ini semakin menegaskan bahwa ada kaitan dan saling menopang antara motivasi dengan komitmen organisasi, 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 dan semakin tinggi pula komitmennya terhadap yayasan tempatnya bertugas.

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 salingmenghargai hak dan kewajiban masing-masing dalam keseluruhan proses kerja operasional.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN

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 yang menyatakan bahwa fungsi motivasi adalah sebagai berukut: 1) mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan; 2) motivasi sebagai pengarah, artinya mengarahkan perbuatan kepencapaian tujuan yang diinginkan, dan 3) motivasi berfungsi sebagai penggerak (Hamalik, 2001). 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 (Steers, 1995). Motivasi berkaitan dengan proses psikologis yang mencerminkan interkasi 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.

Klinger dan Nanbaldin sebagaimana dikutip oleh Faustino Cardoso Gomes menyatakan bahwa: "… produktivitas merupakan fungsi perkalian dari usaha guru (*effort*), yang didukung dengan motivasi yang tinggi, dengan kemampuan guru (*ability*), yang diperoleh melalui latihan-latihan. Motivasi kerja merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan untuk menghasilkan produktivitas kerja guru sehingga dapat melancarkan pekerjaan guru (Gomes, 2003). Sesuai dengan pendapat J. Ravianto 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.

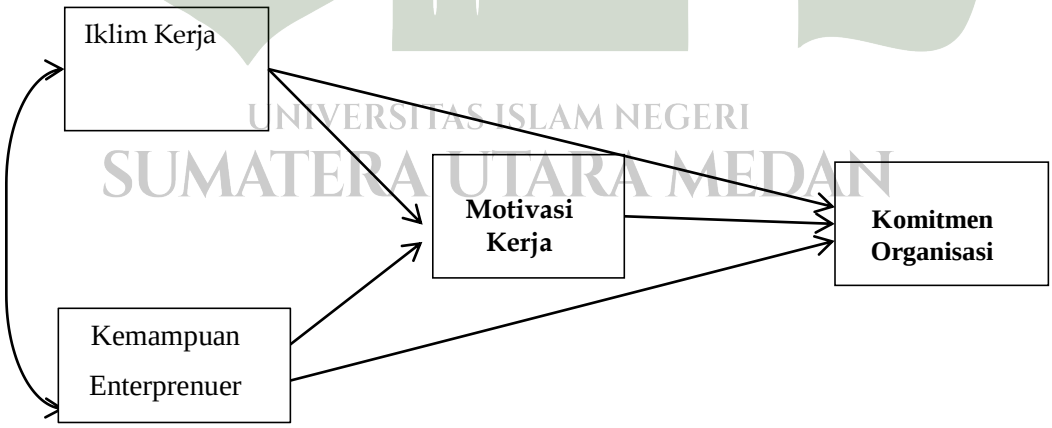
Jelaslah bahwa motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja dimana apabila motivasi seorang guru baik maka kinerjanya pun akan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN

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 Komitmen Organisasi.

Sementara itu pengaruh total yang diberikan *Kemampuan Enterprenuer*, Iklim Kerja motivasi kerja secara bersama-sama terhadap Komitmen Organisasi Madrasah Aliyah swasta Se Privinsi Sumatera Utara sebesar 75,3 % sedangkan sisanya 24,7 % berasal dari pengaruh variabel lain diluar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

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



Gambar 4.11. Model Exiting

Novelty dari penelitian ini bahwa lebih besar pengaruh Iklim kerja terhadap komitmen organisasi melalui motivasi kerja kemudian disusul kemampuan enterprenuer terhadap komitmen organisasi melalui motivasi kerja

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN

F. Keterbatasan Penelitian

Sebagai suatu karya ilmiah, penelitian ini telah dilakukan sebaik mungkin sesuai dengan prosedur karya ilmiah. Namun disadari bahwa hasil yang diperoleh tidak luput dari kekurangan dan kelemahan sebagai akibat dari keterbatasan yang ada, sehingga menimbulkan hasil yang mungkin tidak sepenuhnya sesuai dengan harapan. Keterbatasan dan kelemahan yang dapat diamati dan mungkin terjadi selama penelitian berlangsung diantaranya adalah:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada guru Madrasah Aliyah swasta Se Provinsi Sumatera Utara, sehingga hasil penelitian hanya dapat digeneralisasikan terhadap populasi yang memiliki karakteristik sama dengan sampel penelitian di daerah lain.
2. Pengumpulan data dalam bentuk kuesioner dapat meragukan kebenaran data yang diperoleh. Untuk itu peneliti meminta kesediaan responden memberikan jawaban yang sejujur-jujurnya sesuai keadaan di lapangan. Dalam hal ini, peneliti berjanji akan menjaga kerahasiaan jawaban yang diberikan guru.
3. Dalam penelitian ini disadari masih banyak memiliki keterbatasan, karena variabel eksogenus yang diteliti hanya *Kemampuan Enterprenuer*, Iklim Kerja, dan Motivasi kerja terhadap variabel endogenus Komitmen Organisasi.
4. Metodologi penelitian ini tidak menggunakan wawancara langsung kepada pihak-pihak terkait untuk mendukung temuan-temuan dalam penelitian ini, tetapi hanya mmengandalkan 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 Komitmen Organisasi yang belum terungkap dan dibahas dalam penelitian ini.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN