

**PENGARUH IKLIM MADRASAH, MOTIVASI DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN TUGAS GURU
DI MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI
KOTA BANDAR LAMPUNG
TESIS**

Diajukan Kepada Pascasarjana
Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung
Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Magister
dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam

Oleh

**Bary A Basith
NPM.1986131022**



**PROGRAM MAGISTER ILMU MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
2023 M/1444 H**

**PENGARUH IKLIM MADRASAH, MOTIVASI DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN TUGAS GURU
DI MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI
KOTA BANDAR LAMPUNG
TESIS**

Diajukan Kepada Pascasarjana
Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung
Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Magister
dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam

Oleh

**Bary A Basith
NPM.1986131022**



TIM PEMBIMBING

**Pembimbing I : Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd
Pembimbing II : Dr. Sovia Mas Ayu, M.A.**

**PROGRAM MAGISTER ILMU MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
2023 M/1444 H**



KEMENTERIAN AGAMA
PROGRAM STUDI ILMU MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG

Alamat: Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp. (0721) 703260

PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING

Judul : Pengaruh Iklim Madrasah, Motivasi Dan Kepuasan Kerja
Terhadap Komitmen Tugas Guru Di Madrasah Ibtidaiyah
Negeri Kota Bandar Lampung

Nama : Bary A Basith

NPM : 1986131022

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan Pascasarjana

MENYETUJUI

Telah disetujui untuk diajukan dan dipertahankan
Dalam ujian terbuka pada Program Pascasarjana (PPs)
Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Dr. H. Et Hadiati, M.Pd
NIP. 196407111991032003

Pembimbing II

Dr. Sofia Mas Ayu, M.A.
NIP. 1976113002005012006

Mengetahui

Kepala program studi Manajemen Pendidikan Islam

Dr. Sofia Mas Ayu, M.A.
NIP. 1976113002005012006



KEMENTERIAN AGAMA
PROGRAM STUDI ILMU MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG

Alamat: Jl. Letkol H. EndroSuratminSukarameBandar LampungTelp. (0721) 703260

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Tesis dengan judul “Pengaruh Iklim Madrasah, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Tugas Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Bandar Lampung” ditulis oleh Bary Abdul Basith, 1986131022, telah diujikan pada ujian terbuka Tesis pada Senin, 17 Juli 2023, pukul 11.30 – 13.00 WIB pada Program Magister Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung.

Tim Penguji

Ketua Sidang : Dr. Hj. Heni Noviarita, M.Si.

Penguji I : Dr. H. Amiruddin, M.Pd.I

Penguji II : Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd.

Penguji III : Dr. Sovia Mas Ayu, M.A.

Sekretaris : Dr. Junaidah, S. Ag., M.A.

Mengetahui,

Direktur Pascasarjana
Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung

Prof. Dr. Ruslan Abdul Ghofur, M.S.I
NIP. 19800801 200312 1001

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Bary Abdul Basith

NPM : 1986131022

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa disertasi yang berjudul “Pengaruh Iklim Madrasah, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Tugas Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Bandar Lampung” adalah benar karya asli saya, kecuali yang disebutkan sumbernya. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan sepenuhnya manjadi tanggung jawab saya.

Bandar Lampung, 25 Juni, 2023

Yang Menyatakan,



Bary Abdul Basith

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya komitmen tugas bagi guru, dalam menjalankan tugasnya di madrasah, seorang guru harus memiliki komitmen dalam memenuhi tanggung jawabnya. Guru yang memiliki komitmen dalam menjalankan tugasnya tentu akan lebih bisa membawa perubahan yang signifikan di madrasah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim madrasah, motivasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen tugas guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri di Kota Bandar Lampung. Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari data kuesioner yang disebar kepada guru yang bekerja di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Bandar Lampung yang berstatus PNS terdaftar di Kementerian Agama Republik Indonesia yang mempunyai masa kerja lebih dari 3 Tahun. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 40 responden. Penarikan sampel yang digunakan metode *Purposive Sampling*. Pengujian penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas sedangkan untuk alat analisisnya menggunakan uji analisis linier berganda serta uji hipotesis menggunakan uji t.

Berdasarkan hasil perhitungan, maka dapat disimpulkan bahwa dari seluruh variabel bebas yang diteliti yaitu iklim madrasah, motivasi dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap komitmen tugas pada guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri di Kota Bandar Lampung. Selain itu iklim madrasah, motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen tugas pada guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri di Kota Bandar Lampung, dengan variabel yang paling dominan yang berpengaruh terhadap komitmen tugas guru adalah iklim madrasah dikarenakan mempunyai nilai koefisien terbesar dibandingkan variabel lainnya. Hasil penelitian ini juga memberikan nilai koefisien determinasi sebesar 77,2% dan masuk kedalam klasifikasi koefisien korelasi kuat. Sedangkan sisanya 22,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti peraturan pemerintah, lingkungan kerja, ataupun gaji serta insentif, dan lain-lain.

Kata Kunci: Iklim Madrasah, Motivasi, Kepuasan, Komitmen Tugas Guru

الْخُلَاصَةُ

الدافع وراء هذا البحث هو أهمية الالتزام بالمهام لدى المعلمين. عند قيامه بواجباته في المدرسة، يجب أن يكون لدى المعلم التزام بالوفاء بمسؤولياته. من المؤكد أن المعلمين الملتزمين بأداء واجباتهم سيكونون أكثر قدرة على إحداث تغييرات كبيرة في مدرستهم. يهدف هذا البحث إلى تحديد تأثير مناخ المدرسة والدافعية والرضا الوظيفي على الالتزام بالمهمة لدى معلمي المدرسة الابتدائية الحكومية في مدينة بندر لامبونج. تستخدم البيانات المستخدمة في هذا البحث البيانات الأولية التي تم الحصول عليها من بيانات الاستبيان الموزعة على المعلمين الذين يعملون في المدرسة الحكومية الابتدائية بندر لامبونج والذين لديهم صفة موظف مدني مسجل لدى وزارة الدين بجمهورية إندونيسيا وعملوا لأكثر من 3 سنوات . وكانت العينة المستخدمة في هذا البحث 40 مستجيبا. وكانت طريقة أخذ العينات المستخدمة هي طريقة أخذ العينات الهادفة. يستخدم اختبار هذا البحث اختبارات الصلاحية والثبات، بينما تستخدم الأدوات التحليلية اختبارات التحليل الخطي المتعددة واختبار الفرضيات يستخدم اختبار

بناءً على نتائج الحسابات، يمكن الاستنتاج أنه من بين جميع المتغيرات المستقلة التي تمت دراستها، وهي مناخ المدرسة والدافع والرضا الوظيفي، كان لها تأثير جزئي إيجابي على الالتزام بالمهمة لدى معلمي المدرسة الابتدائية الحكومية في مدينة بندر لامبونج. بالإضافة إلى ذلك، يؤثر مناخ المدرسة والتحفيز والرضا الوظيفي بشكل مشترك على الالتزام بالمهمة لدى معلمي المدرسة الابتدائية الحكومية في مدينة بندر لامبونج، حيث أن المتغير الأكثر شيوعاً الذي يؤثر على التزام المعلم بمهمة المدرسة هو مناخ المدرسة لأنه يحتوي على أكبر قيمة معامل مقارنة بغيره. المتغيرات. كما توفر نتائج هذا البحث معامل تحديد بقيمة 77.2% ويدخل ضمن تصنيف معامل الارتباط القوي. في حين أن النسبة المتبقية البالغة 22.8% تتأثر بعوامل أخرى لم يتم تناولها في هذه الدراسة، مثل الأنظمة الحكومية، أو بيئة العمل، أو الرواتب والحوافز، وما إلى ذلك

الكلمات المفتاحية: مناخ المدرسة، الدافع، الرضا، التزام المعلم

ABSTRACT

This research is motivated by the importance of task commitment for teachers. In carrying out their duties in a madrasah, a teacher must have a commitment to fulfilling their responsibilities. Teachers who are committed to carrying out their duties will certainly be more able to bring about significant changes in their madrasah. This research aims to determine the influence of madrasah climate, motivation and job satisfaction on the task commitment of State Madrasah Ibtidaiyah teachers in Bandar Lampung City. The data used in this research uses primary data obtained from questionnaire data distributed to teachers who work at the State Madrasah Ibtidaiyah Bandar Lampung City who have civil servant status registered with the Ministry of Religion of the Republic of Indonesia and have worked for more than 3 years. The sample used in this research was 40 respondents. The sampling method used was the Purposive Sampling method. Testing for this research uses validity and reliability tests, while the analytical tools use multiple linear analysis tests and hypothesis testing uses the t test.

Based on the results of the calculations, it can be concluded that of all the independent variables studied, namely madrasah climate, motivation and job satisfaction partially have a positive effect on task commitment to teachers of the State Madrasah Ibtidaiyah in Bandar Lampung City. In addition, the madrasah climate, motivation and job satisfaction jointly affect the task commitment of State Madrasah Ibtidaiyah teachers in Bandar Lampung City, with the most dominant variable that influences teacher task commitment is the madrasah climate because it has the largest coefficient value compared to other variables. The results of this research also provide a coefficient of determination value of 77.2% and is included in the strong correlation coefficient classification. While the remaining 22.8% is influenced by other factors not examined in this study, such as government regulations, work environment, or salary and incentives, etc..

Keywords: Madrasah Climate, Motivation, Satisfaction, Teacher Commitment

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan tesis ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

A. Konsonan

Berikut ini daftar huruf Arab yang dimaksud dan transliterasinya dengan huruf latin:

| ARAB | | LATIN | |
|----------|------|----------|---|
| Konsonan | Nama | Konsonan | Keterangan |
| ا | | | Tidak dilambangkan (<i>harf madd</i>) |
| ب | B | B | Be |
| ت | T | T | Te |
| ث | Ts | Th | Te dan Ha |
| ج | J | J | Je |
| ح | Ch | h | Ha (dengan titik di bawah) |
| خ | Kh | Kh | Ka dan Ha |
| د | D | D | De |
| ذ | Dz | Dh | De dan Ha |
| ر | R | R | Er |
| ز | Z | Z | Zet |
| س | S | S | Es |
| ش | Sy | Sh | Es dan Ha |
| ص | Sh | ş | Es (dengan titik di bawah) |
| ض | Dl | đ | De (dengan titik di bawah) |
| ط | Th | | Te (dengan titik di bawah) |
| ظ | Dh | z | Zet (dengan titik di bawah) |
| ع | ‘ | ‘ | Koma terbalik atas |
| غ | Gh | Gh | Ge dan Ha |
| ف | F | F | Ef |
| ق | Q | Q | Qi |
| ك | K | K | Ka |
| ل | L | L | El |
| م | M | M | Em |
| ن | N | N | En |
| و | W | W | We |
| ه | H | H | Ha |
| ء | A | . | Apostrof |
| ي | Y | Y | Ye |

B. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau *monoftong* dan vokal rangkap atau *diftong*.

- a. **Vokal Tunggal**, Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

| Huruf Arab | Nama | Huruf Latin | Nama |
|------------|--------|-------------|------|
| َ | Fathah | A | a |
| ِ | Kasrah | I | i |
| ُ | Dammah | U | u |

- b. **Vokal Rangkap**, Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf sebagai berikut:

| Huruf Arab | Nama | Huruf Latin |
|------------|----------------|-------------|
| ...يَ | Fathah dan ya | ai |
| ...وَ | Fathah dan wau | au |

Contoh:

- كَيْفَ kaifa
- حَوْلَ haula

C. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda sebagai berikut:

| Huruf Arab | Nama | Huruf Latin |
|------------|-------------------------|-------------|
| ...اَ...اَ | Fathah dan alif atau ya | ā |
| ...إِ...إِ | Kasrah dan ya | ī |
| ...أُ...أُ | Dammah dan wau | ū |

Contoh:

- قَالَ qāla
- رَمَى ramā

D. Ta' Marbutah

Transliterasi untuk ta' marbutah ada dua, yaitu:

1. Ta' marbutah hidup, Ta' marbutah hidup atau yang mendapat harakat fathah, kasrah, dan dammah, transliterasinya adalah "t".
2. Ta' marbutah mati, Ta' marbutah mati atau yang mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah "h".

Kalau pada kata terakhir dengan ta' marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ta' marbutah itu ditransliterasikan dengan "h"

E. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid, ditransliterasikan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh:

- نَزَّلَ nazzala
- البِرُّ al-birr

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim...

Assalamu"alaikum warahmatulahi wabarakatuh

Puji Syukur Penulis ucapkan *Al-Hamdu lillahirobbil'alamin* kehadirat Allah, SWT., atas segala limpahan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan Tesis ini dengan judul: "Pengaruh Iklim Madrasah, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Tugas Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Bandar Lampung". Selain itu, Shalawat dan Salam tidak pernah luput Penulis kirimkan keharibaan junjungan alam yakni, Nabi Besar Muhammad SAW., (*Allahumma Sholli A'la Muhammadin, Wa 'ala Ali Muhammad*).

Penyusunan tesis ini dimaksudkan untuk melengkapi salah satu syarat memperoleh gelar Magister pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung. Tesis ini penulis persembahkan kepada Ayahanda KH. Hasannudin, Ibunda Hj. Ai Sa'adah, Istriku Elis Lisda Yulisdiani, dan anak-anakku Alleshadzky E dan Baimmilan Muhammad E yang selalu memberikan dukungan, semangat dan doa untuk keberhasilan penulisan tesis ini.

Tesis ini dapat dirampungkan dengan bantuan dari banyak pihak. Untuk itu, seyogya-nya lah pada kesempatan ini Penulis menghatur sembah dan ucapan terimakasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Prof. Wan Jamaluddin, M.Ag., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, beserta jajarannya, dalam memberikan pelayanan administrasi yang baik.
2. Prof. Dr. Ruslan Abdul Ghofur, S.Ag.,M.Si selaku Direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, beserta jajarannya, dalam memberikan pelayanan administrasi yang baik.
3. Dr. Hj. Heni Noviarita, SE., M.Si selaku Wakil Direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, beserta jajarannya, dalam memberikan pelayanan administrasi yang baik.

4. Dr. Sovia Mas Ayu, M.A. Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung, sekaligus pembimbing dalam penulisan tesis yang sering Penulis temui untuk berkonsultasi dalam penyelesaian penulisan ini.
5. Dr. Junaidah, S.Ag., M.A. Sekretaris Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung, yang selalu mensupport dan membimbing kami dalam menyelesaikan tesis ini
6. Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd, selaku Pembimbing utama yang sering Penulis temui untuk berkonsultasi dalam penyelesaian penulisan tesis ini.
7. Teman-teman seperjuangan prodi Manajemen Pendidikan Islam angkatan 2019 yang ketika pertama kali masuk merupakan prodi Manajemen Pendidikan Islam.
8. Semua pihak yang telah memberikan dukungan dan bantuan dalam menyelesaikan Tesis ini. Semoga semua bantuan, dukungan dan doa yang telah diberikan menjadi amal baik serta mendapat ridho dan balasan dari Allah SWT. *Aamiin*

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan Tesis ini masih banyak terdapat kekurangan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan masukan, kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak. Semua masukan tersebut akan penulis jadikan sebagai motivasi untuk berkarya lebih baik lagi dimasa yang akan datang. Akhir kata, semoga Tesis ini dapat memberikan manfaat bagi pembacanya. *Âmîn Yâ Rabbal 'âlamîn.*

Bandar Lampung, Juli 2023
Penulis,

Bary A Basith
1986131022

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 2. 1. Kerangka Teori..... | 53 |
| Gambar 4. 1. Uji Normalitas dengan Grafik Histogram | 91 |
| Gambar 4. 2. Uji Normalitas dengan Grafik P-P Plot..... | 91 |

,

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 1. 1. Peringkat Indonesia Hasil Survei PISA | 4 |
| Tabel 1. 2. Jumlah Guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Bandar Lampung | 7 |
| Tabel 3. 1. Proporsi Sampel Per Madrasah | 58 |
| Tabel 3. 2. Pengukuran Skala Likert | 64 |
| Tabel 3. 3. Kisi-kisi Variabel Penelitian | 64 |
| Tabel 3. 4. Kriteria Penilaian Variabel..... | 66 |
| Tabel 3. 5. Hasil Uji Validitas Seluruh Instrumen | 67 |
| Tabel 3. 6. Hasil Uji Reliabilitas Seluruh Variabel..... | 69 |
| Tabel 4. 1. Profil Responden..... | 74 |
| Tabel 4. 2. Deskripsi Variabel Komitmen Tugas, Indikator Identifikasi Nilai Kepercayaan | 76 |
| Tabel 4. 3. Deskripsi Variabel Komitmen Tugas, Indikator Keterlibatan. | 77 |
| Tabel 4. 4. Deskripsi Variabel Komitmen Tugas, Indikator Loyalitas. | 78 |
| Tabel 4. 5. Rangkuman Variabel Komitmen Tugas, Per Indikator..... | 79 |
| Tabel 4. 6. Deskripsi Variabel Iklim Madrasah, Indikator Interpersonal Relations..... | 80 |
| Tabel 4. 7. Deskripsi Variabel Iklim Madrasah, Indikator Responsible..... | 81 |
| Tabel 4. 8. Deskripsi Variabel Iklim Madrasah, Indikator Work Support..... | 82 |
| Tabel 4. 9. Deskripsi Variabel Motivasi, Indikator Intrinsik | 84 |
| Tabel 4. 10. Deskripsi Variabel Motivasi, Indikator Ekstrinsik | 85 |
| Tabel 4. 11. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja, Indikator Penghargaan pada Pekerjaan | 86 |
| Tabel 4. 12. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja, Indikator Pengakuan..... | 87 |
| Tabel 4. 13. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja, Indikator Kesempatan untuk Berkembang | 88 |
| Tabel 4. 14. Hasil Uji Normalitas One –Sample Kolmogorov-Smirnov Test | 90 |
| Tabel 4. 15. Hasil Uji Regresi Linear Berganda | 92 |
| Tabel 4. 16. Hasil Uji Parsial | 94 |
| Tabel 4. 17. Hasil Uji Simultan..... | 95 |
| Tabel 4. 18. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)..... | 96 |

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---|---------|
| PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING | i |
| PENGESAHAN TIM PENGUJI | ii |
| PERNYATAAN ORISINALITAS | iii |
| ABSTRAK | iv |
| PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN | vii |
| KATA PENGANTAR | x |
| DAFTAR GAMBAR | xii |
| DAFTAR TABEL | xiii |
| DAFTAR ISI | xiv |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| B. Identifikasi Masalah | 13 |
| C. Rumusan Masalah | 14 |
| D. Tujuan Penelitian | 15 |
| E. Manfaat Penelitian | 16 |
| BAB II LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR | 17 |
| A. Landasan Teori..... | 17 |
| B. Penelitian Terdahulu | 44 |
| C. Kerangka Pikir | 49 |
| D. Hipotesis Penelitian..... | 54 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 55 |
| A. Jenis Penelitian..... | 55 |
| B. Sumber Data..... | 55 |
| C. Populasi dan Sampel Penelitian | 56 |
| D. Operasional Variabel..... | 59 |
| E. Metode Pengumpulan Data | 62 |
| F. Kisi-kisi Variabel Penelitian | 64 |
| G. Metode Analisis Data..... | 65 |

| | |
|---|-----|
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 74 |
| A. Deskripsi Data..... | 74 |
| B. Uji Syarat Analisis Data..... | 89 |
| C. Regresi Linear Berganda..... | 92 |
| D. Hasil Uji Hipotesis | 93 |
| E. Pembahasan..... | 97 |
| BAB V PENUTUP | 107 |
| A. Kesimpulan | 107 |
| B. Saran..... | 109 |
| DAFTAR PUSTAKA | 110 |
| LAMPIRAN | 115 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah proses utama menuju jalan pembentukan individu dan masyarakat yang beradab. Pendidikan menyediakan sarana yang penting untuk membantu individu menemukan kemampuan dan bakat mereka, serta memperoleh keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk mencapai tujuan hidup mereka. Pendidikan juga menanamkan nilai-nilai moral, etika, dan budaya yang membentuk pribadi seseorang.

Aspek penting dari pendidikan yaitu memberikan dasar pendukung untuk kemajuan ekonomi dan keberlanjutan masyarakat. Pendidikan adalah kunci untuk pengembangan dan kemajuan karena meningkatkan efektivitas tenaga kerja, inovasi, dan produktivitas yang semuanya diperlukan untuk berkompetisi di dalam dunia global yang terus berkembang. Sebuah negara yang kuat dan maju adalah negara yang telah melaksanakan sistem pendidikan yang efektif dan baik. Pendidikan adalah hal yang sangat penting bagi setiap negara, namun pada segi lain pendidikan juga membutuhkan ilmu untuk meningkatkan dan mengembangkan berbagai aspeknya ¹.

Salah satu faktor yang sangat berpengaruh pada kualitas pendidikan adalah guru. Guru memiliki peran penting dalam membentuk karakter dan

¹ Hera Suzana et al., "Learning Organization Pada Madrasah Aliyah Negeri 1 Kota Bandar Lampung", *El-Idare: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 9 No. 1 (2023), h. 1–16,.

kualitas anak didik. Guru atau pendidik merupakan profesi yang mulia, karena ditangan merekalah harapan bangsa, keluarga dan bahkan orang tua berada. Ketika anak berangkat kesekolah untuk menuntut ilmu maka dimulailah keberkahan dan pahala mengalir dan bahkan ketika ilmu yang didapat dimanfaatkan maka sampai si anak wafat barulah putus pahalanya.

Sebagai seorang guru, tugas utama adalah mengajar dan memberikan pendidikan kepada siswa. Guru harus memastikan bahwa semua siswanya menerima pendidikan yang berkualitas dan sesuai dengan kurikulum yang diterapkan di sekolah. Oleh karena itu, guru harus memberikan perhatian dan pengawasan yang baik dalam hal mendidik siswanya, seperti memberikan pelajaran yang mudah dipahami, memberikan tugas dan ulangan, serta melaksanakan kegiatan-kegiatan yang menarik yang dapat meningkatkan keterampilan dan kemampuan siswa. Keberhasilan mengajar merupakan unsur penting dalam pendidikan guru. Efikasi diri bagi guru adalah kemampuan menyelesaikan tugas dan percaya akan keberhasilan².

Tidak hanya berhubungan dengan siswa, guru juga bertanggung jawab terhadap rekan kerja di sekolah. Sekolah merupakan tempat kerja yang didalamnya terdapat banyak orang dengan latar belakang dan karakter yang berbeda. Oleh karena itu, guru harus dapat bekerja sama dengan rekan kerjanya dengan baik dan saling menghormati satu sama lain. Keterbukaan dan komunikasi yang baik menjadi kunci penting dalam menciptakan hubungan profesional yang baik antara sesama guru.

² Fidrayani Fidrayani and Eti Hadiati, "The Analysis of Self-Efficacy and Classroom Management as Contributors to Teacher Personality of Madrasah Ibtidaiyah", *Al Ibtida: Jurnal Pendidikan Guru MI*, Vol. 7 No. 1 (2020), h. 132–47,.

Pendidik atau guru mempunyai beban dan komitmen yang besar dalam membentuk generasi muda supaya menjadi satu angkatan penerus bangsa yang berguna bagi kemajuan bangsa dan negara.

Sebagai pendidik, guru memiliki komitmen yang harus dipenuhi dalam menjalankan tugasnya di sekolah. Komitmen ini meliputi tanggung jawab terhadap siswa, rekan kerja, serta tata kelola dan manajemen sekolah secara keseluruhan. Komitmen tugas guru merupakan hal yang sangat penting dalam dunia pendidikan. Guru adalah orang yang memiliki tanggung jawab besar dalam membentuk generasi muda menjadi manusia yang berkualitas dan mampu bersaing di era globalisasi. Namun, untuk bisa melakukan tugas tersebut dengan baik, seorang guru harus memiliki komitmen tinggi terhadap pekerjaannya.

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pada pasal 7 ayat 1b menyatakan bahwa guru harus memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan dan akhlak mulia. Pasal tersebut menegaskan bahwa peran dan fungsi guru dalam meningkatkan mutu pendidikan hendaknya didasarkan pada komitmen guru, dan pemerintah mensyaratkan para guru untuk memiliki komitmen dalam melaksanakan tugas-tugas keguruannya, yang secara umum dijelaskan pada pasal dan ayat di atas adalah meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan dan akhlak mulia.

Tugas guru yang begitu besar untuk mencapai tujuan pendidikan hendaknya dijalankan dalam kualitas yang baik. Tugas yang diemban guru akan terlaksana dengan baik jika dalam diri guru tersebut terdapat

komitmen yang tinggi dalam menjalankan setiap tugas, Selain itu komitmen merupakan prinsip yang harus dimiliki oleh seorang yang berprofesi sebagai guru, Komitmen merupakan perjanjian seseorang dengan dirinya sendiri untuk melaksanakan sesuatu tugas dengan penuh rasa tanggung jawab, kepedulian dan loyalitas yang tinggi³.

Namun, tantangan yang dihadapi oleh guru dalam melaksanakan tugasnya cukup besar. Hal ini didasarkan pada hasil survei yang dilakukan PISA-OECD (*Programme for International Student Assessment-Organization for Economic Cooperation and Development*) dari tahun ke tahun peringkat Indonesia masih dibawah rata-rata negara peserta OECD dan cenderung dapat dikatakan mengkhawatirkan.

Tabel 1. 1. Peringkat Indonesia Hasil Survei PISA

| Tahun | Peserta (Negara) | Peringkat Indonesia |
|-------|------------------|---------------------|
| 2009 | 65 | 57 |
| 2012 | 65 | 64 |
| 2015 | 72 | 64 |
| 2018 | 79 | 74 |

Sumber: OECD⁴, dan berbagai sumber, 2020.

Tabel diatas memperlihatkan hasil survei PISA yang dilakukan oleh OECD, terlihat bahwa Indonesia secara konsisten selalu berada di urutan 10 terbawah, dan apabila dilihat dari skor nya, Indonesia juga konsisten selalu dibawah rata-rata peserta OECD. Dari hasil survey tersebut menjadi dasar utama meneliti guru yang mengajar di Madrasah Ibtidaiyah, karena populasi PISA dikhususkan kepada siswa usia 15 tahun yang belum mencapai kelas 7 atau kelas 1 SMP/ sederajat, sehingga Madrasah

³ Wirdatul Jannah, "Komitmen Guru Dalam Melaksanakan Tugas Di Sekolah Menengah Atas (SMSA) Kecamatan Rokan IV Koto", *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, Vol. 2 No. 1 (2020), h. 789–96,.

⁴ "No Title", OECD, n.d., available at <https://www.oecd.org/pisa/publications/>.

Ibtidaiyah merupakan tingkat Pendidikan yang dirasa pas untuk fenomena tersebut.

Dengan adanya hasil tersebut menjadi gambaran sekelumit masalah pendidikan Indonesia, diharapkan segala aspek terkait khususnya pengelola sekolah atau lembaga pendidikan dapat menciptakan iklim sekolah yang positif sehingga berdampak langsung terhadap keberhasilan sekolah atau pendidikan. Dalam menjalankan tugasnya di sekolah, seorang guru harus memiliki komitmen dalam memenuhi tanggung jawab nya. Komitmen ini tidak hanya diperlukan oleh guru secara individu, tetapi juga oleh seluruh staf dan jajaran pimpinan sekolah. Dengan adanya komitmen dari seluruh pihak, maka sebuah sekolah akan menjadi lembaga pendidikan yang berkualitas dan mampu menghasilkan generasi penerus bangsa yang lebih baik. Guru yang memiliki komitmen dalam menjalankan tugasnya tentu akan lebih bisa membawa perubahan yang signifikan di sekolahnya.

Oleh karena itu, perlu dilakukan riset untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen tugas guru. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen tugas guru adalah iklim sekolah, motivasi, dan kepuasan. Berdasarkan pemaparan yang telah diungkapkan, penulis mencoba melakukan penelitian terhadap guru di seluruh Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Bandar Lampung. Hal ini didasarkan hasil wawancara dengan salah satu kepala madrasah (Kamad) ibtidaiyah yaitu Ibu Desi Deria Herawati, S. AG, MM yang menyatakan bahwa “Dalam proses pembelajaran tentu akan senantiasa ditemui adanya hambatan-

hambatan. Salah satu penghambat yang paling mendasar adalah guru tidak mampu menerapkan metode yang tepat serta ketidakpahaman guru akan materi dan proses pembelajaran” (Hasil Wawancara, 2023). Hal ini menunjukkan bahwa guru madrasah ibtidaiyah memiliki keyakinan bahwa ia mampu menghadapi tantangan dan ancaman yang berasal dari lingkungan luar dan mampu menyelesaikan masalah dengan kepercayaan diri yang tinggi sehingga semua masalah dapat diatasi dengan baik⁵. Dengan posisi guru yang sedemikian penting dalam mencapai hasil pembelajaran, seorang guru diharuskan memiliki komitmen melaksanakan tugas-tugas dan fungsinya.

Selain itu, berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara dengan kepala madrasah di beberapa Madrasah Ibtidaiyah negeri di Kota Bandar Lampung berkaitan dengan komitmen tugas guru ditemui gejala-gejala sebagai berikut, diantaranya yaitu kurangnya tanggungjawab guru atas pekerjaan yang diterimanya, masih ada guru yang terkesan lama dalam menyelesaikan tugasnya, ada sebagian guru yang terlambat membuat realisasi program kerja yang telah ditetapkan, serta terdapat sebagian guru yang datang ke sekolah tidak tepat waktu, hasil ini mengindikasikan bahwa kurangnya komitmen tugas terhadap tugasnya di Madrasah Ibtidaiyah negeri di Kota Bandar Lampung⁶.

Komitmen terhadap tugas ditunjukkan seseorang melalui kecenderungan dan kesediaan untuk terlibat aktif dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dengan tanggungjawab yang tinggi. Seorang guru

⁵ Fidrayani Fidrayani and Eti Hadiati, *Loc.Cit.*

⁶ Peneliti, Hasil Wawancara 6-7 Maret 2023 (2023).

yang memiliki komitmen tugas yang baik, akan berusaha melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik sampai tuntas. Sebagai wujud komitmen tugas yang dimilikinya, seorang guru selalu terlibat dalam aktivitas-aktivitas di madrasah. Apabila komitmen guru rendah, maka proses pencapaian hasil pembelajaran peserta didik akan terganggu.

Selain itu, madrasah wajib memenuhi standar sebagaimana yang ditetapkan dalam Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia No 90 Tahun 2013 tentang penyelenggaraan Madrasah. Sehingga dengan memenuhi standar pendidikan madrasah, maka lembaga pendidikan tersebut sudah di anggap mampu, meningkatkan mutu dan daya saing terhadap lembaga pendidikan lainnya, baik itu di tingkat Regional, Nasional maupun tingkat Internasional. Berdasarkan hasil dokumentasi, berikut data yang telah didapatkan:

Tabel 1. 2. Jumlah Guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Bandar Lampung

| No | Nama Madrasah | Akreditasi | Jumlah Guru |
|----|-----------------------|------------|-------------|
| 1 | MIN 1 Bandar Lampung | B | 18 |
| 2 | MIN 2 Bandar Lampung | B | 23 |
| 3 | MIN 3 Bandar Lampung | B | 8 |
| 4 | MIN 4 Bandar Lampung | B | 16 |
| 5 | MIN 5 Bandar Lampung | A | 32 |
| 6 | MIN 6 Bandar Lampung | B | 31 |
| 7 | MIN 7 Bandar Lampung | A | 25 |
| 8 | MIN 8 Bandar Lampung | B | 26 |
| 9 | MIN 9 Bandar Lampung | B | 24 |
| 10 | MIN 10 Bandar Lampung | B | 29 |
| 11 | MIN 11 Bandar Lampung | B | 23 |
| 12 | MIN 12 Bandar Lampung | B | 20 |

Sumber: Kantor Kementerian Agama Kota Bandar Lampung. 2021.

Berdasarkan hasil dokumentasi terdapat fakta menarik yang dapat penulis sampaikan, yaitu dari keseluruhan Madrasah Ibtidaiyah Negeri

yang ada di Kota Bandar Lampung, hanya terdapat 2 madrasah yang mempunyai akreditasi A atau sangat baik, sedangkan Madrasah Ibtidaiyah Negeri lainnya mempunyai akreditasi dibawah itu, fenomena ini memberikan gambaran bahwa iklim madrasah yang ada di beberapa madrasah masih belum mendukung untuk menciptakan motivasi, kepuasan kerja dan komitmen tugas guru yang baik. Tanpa mengabaikan berbagai faktor yang mempengaruhi dalam menciptakan iklim madrasah yang baik.

Iklim madrasah adalah kondisi lingkungan madrasah yang mencakup budaya, norma, dan nilai-nilai yang dianut oleh madrasah tersebut. Iklim madrasah merupakan lingkungan yang memengaruhi berbagai aspek kehidupan madrasah, termasuk komitmen tugas guru. Komitmen tugas guru adalah sikap dan tekad untuk melaksanakan tugas dengan profesional, bertanggung jawab, dan penuh semangat.

Iklim madrasah adalah konsep deskriptif yang berdasarkan pada persepsi lingkungan sosial anggota madrasah, iklim madrasah juga merupakan hal yang amat penting bagi keberhasilan suatu madrasah dan iklim suatu madrasah akan sangat berbeda dengan iklim madrasah lainnya, karena hal tersebut berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja masing-masing madrasah⁷.

Pendapat tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh *National School Climate Council* dalam Cohen⁸ yang menyatakan bahwa iklim madrasah telah terbukti sebagai peluang untuk meningkatkan

⁷ Uhar Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan*, (Bandung: PT Rineka Cipta, 2013), h 82.

⁸ J Cohen, "The School Climate Challenge: Narrowing The Gap Between School Climate Research And School Climate Policy, Practice Guidelines And Teacher Education Policy", (New York: National School Climate Council, 2010).

prestasi siswa dan mengurangi perilaku bermasalah dan angka putus madrasah. Iklim membentuk kualitas interaksi semua siswa, guru, orang tua, dan personel madrasah, dan mencerminkan norma, nilai, dan tujuan yang mewakili misi pendidikan dan sosial madrasah yang lebih luas.

Hal tersebut juga menyatakan bahwa iklim madrasah mewakili hampir setiap aspek pengalaman madrasah, termasuk kualitas pengajaran dan pembelajaran, hubungan komunitas madrasah, organisasi madrasah, dan fitur kelembagaan dan struktural dari lingkungan madrasah.

Selain itu, Guru merupakan salah satu profesi yang memiliki tanggung jawab besar dalam mencetak generasi penerus bangsa. Oleh karena itu, guru harus memiliki komitmen tinggi terhadap tugas dan perannya sebagai pendidik. Dalam melaksanakan tugasnya, keberhasilan guru untuk mencapai hasil yang optimal sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang dimilikinya. Guru yang benar-benar termotivasi merupakan individu yang bisa merumuskan secara jelas tujuan yang hendak dicapai serta mampu melakukan semua hal yang diharapkan demi mencapai tujuan yang sudah dirumuskan sebelumnya. Motivasi adalah dorongan dalam diri guru untuk mencapai tujuan serta meningkatkan kinerja.

Menurut Din *et al*⁹ motivasi merupakan keinginan untuk melakukan sesuatu yang kemudian diikuti dengan kemampuan untuk merealisasikan apa yang sudah dikehendaki itu demi memuaskan kebutuhan individual, kehendak itu bisa juga dari luar diri sendiri, termasuk iklim organisasi.

Selain itu berdasarkan penelitian yang dilakukan Yusniarti dkk (2022)

⁹ Muhammad Naseer Ud Din et al., "Factor Affecting Teacher Motivation at Secondary School Level in Kohat City", *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, Vol. 3 No. 10 (2012), h 444.

menyatakan bahwa tugas administrasi guru banyak dilakukan dengan menyalin pekerjaan guru lain yang berasal dari Forum Guru Mata Pelajaran (MGMP) yang sama. Tugas administratif ini meliputi RPP, program tahunan, program semester, standar nilai minimal, dan lain-lain. Dikatakan bahwa fenomena ini terjadi karena kurangnya motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas sendiri¹⁰.

Hasil penelitian motivasi mempunyai pengaruh terhadap komitmen tugas guru ditunjukkan dalam penelitian Werang dan Irianto¹¹, Mebrate & Lemma¹², Fujiaturrahman¹³ serta Fei & Han¹⁴. Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Fujiaturrahman menyatakan motivasi mempresentasikan proses-proses psikologis yang menyebabkan stimulasi, arahan, dan kegigihan terhadap sebuah kegiatan yang dilakukan secara sukarela serta diarahkan pada suatu tujuan, maka individu yang termotivasi adalah individu yang perilakunya diaktifkan, diarahkan, dan dipertahankan¹⁵.

Sedangkan kepuasan kerja adalah perasaan senang yang dirasakan oleh guru terhadap pekerjaannya. Tenaga pendidik diharapkan dapat mengetahui bagaimana iklim madrasah di tempatnya bekerja, agar bisa

¹⁰ Yusniarti Yusniarti et al., "The Effect of Leadership and Emotional Intelligence on Teacher's Performance", *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, Vol. 12 No. 2 (2022), h. 215–23,.

¹¹ Basilius Redan Werang and Okto Irianto, "Pengaruh Iklim Sekolah Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar Di Distrik Mindiptana, Papua", *Musamus Journal of Primary Education*, 2018, h. 13–23,.

¹² S Mebrate and S Lemma, "The Effect of Gender and School Climate on Job Satisfacion of Government Secondary School Teachers in Sidama Zone", *IOSR Journal of Humanities and Social Science*, Vol. 22 No. 2 (2017), h. 25–32,.

¹³ Sukron Fujiaturrahman, "Hubungan Iklim Sekolah Dengan Motivasi Kerja Guru", *Jurnal Elementary: Kajian Teori dan Hasil Penelitian Pendidikan Sekolah Dasar*, Vol. 1 No. 1 (2018), h. 31–35,.

¹⁴ Evonne Lai Eng Fei and Crispina Gregory K Han, "The Influence Of School Climate, Teachers Commitment, Teachers Motivation On Teachers Work Performance Through Teachers Job Satisfaction", *International Journal of Advanced Research in Education and Society*, Vol. 1 No. 3 (2020), h. 23–35,.

¹⁵ Sukron Fujiaturrahman, *Loc.Cit.*

beradaptasi karena setiap madrasah mempunyai iklim yang berbeda. Sebagai faktor eksternal iklim madrasah diciptakan kondusif agar guru dapat membangkitkan semangatnya dalam bekerja dan serta agar kepuasan dalam bekerja dapat tercapai. Kepuasan kerja adalah kondisi sebuah perasaan senang yang dirasakan oleh seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen tugas guru. Seorang guru yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih berdedikasi dan memiliki semangat yang tinggi dalam melakukan tugasnya. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja guru yang optimal dan merupakan salah satu sarana penting dalam manajemen pendidikan.

Kepuasan kerja dimaknakan sebagai perasaan positif atau negatif individu terhadap berbagai faktor atau dimensi dalam mengerjakan tugas¹⁶. Perasaan guru tersebut tentunya dipengaruhi oleh iklim madrasah di tempat dia bekerja, hal ini dibuktikan oleh Werang dan Irianto¹⁷, Erlina¹⁸, Zakariya¹⁹ serta Valdez *et al*²⁰.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen tugas guru sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah. Seorang guru yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki semangat yang tinggi untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Oleh

¹⁶ Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Grasindo, 2002), h 291.

¹⁷ Basilius Redan Werang and Okto Irianto, *Loc.Cit*.

¹⁸ Terra Erlina, "Pengaruh Iklim Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru", *Jurnal Wahana Pendidikan*, Vol. 6 No. 2 (2019), h. 17–23,.

¹⁹ Yusuf F Zakariya, "Effects of School Climate and Teacher Self-Efficacy on Job Satisfaction of Mostly STEM Teachers: A Structural Multigroup Invariance Approach", *International Journal of STEM Education*, Vol. 7 No. 1 (2020), h. 1–12,.

²⁰ Anabelie V Valdez et al., "School Organizational Climate and Job Satisfaction of MSW Junior High School Teachers", *International Journal of Science and Management studies*, Vol. 2 No. 01 (2019).

karena itu, pihak madrasah harus memperhatikan kepuasan kerja guru agar dapat meningkatkan komitmen tugasnya dalam melaksanakan tugas pendidikan.

Berdasarkan hasil wawancara juga ditemukan beberapa guru dalam melaksanakan proses pembelajaran belum merencanakan Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) yang sesuai dengan standar kompetensi yang ada, sehingga masih ada guru yang hanya mengajar menurut metode pembelajarannya sendiri tanpa mengacu pada metode pembelajaran yang ada, hal ini menunjukkan bahwa terdapat kurangnya sikap positif terhadap tugas yang dilakukan sehingga akan memengaruhi tingkat kualitas yang dimiliki oleh guru²¹. Fenomena tersebut diatas memberikan gambaran bahwa motivasi kerja dan komitmen tugas guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri di Kota Bandar Lampung dapat dikatakan masih rendah.

Selain itu, hasil wawancara terhadap guru menyatakan bahwa madrasah kurang memberikan pengembangan potensi para guru sehingga kepuasan kerja diindikasikan kurang dan akan membuat guru kurang termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga tidak berusaha menunjukkan komitmen pada tugas yang maksimal. Selain motivasi dan kepuasan kerja, dalam melaksanakan perannya sebagai pendidik dan pengajar serta guru dituntut memiliki komitmen tugas yang tinggi. Guru memiliki tugas utama yaitu mengajar, mendidik, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan. Tugas guru apabila dijalankan dengan penuh ketekunan dan

²¹ Peneliti, Hasil Wawancara 7-9 Maret 2023 (2023).

dedikasi yang tinggi dan mengembangkan suatu disiplin ilmu dalam bidang pendidikan, maka guru telah menjalankan suatu spesialisasi ilmu pendidikan²². Oleh karena itu, seorang guru harus benar-benar menjalankan ilmunya demi kepentingan orang banyak. Guru harus mengembangkan karir dibidang pendidikan.

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa iklim madrasah, motivasi, dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi komitmen tugas guru. Namun, masih diperlukan penelitian yang lebih mendalam untuk melihat pengaruh masing-masing faktor secara lebih spesifik. Atas uraian yang telah dipaparkan maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Iklim Madrasah, Motivasi dan Kepuasan kerja Terhadap Komitmen Tugas Guru”.

B. Identifikasi Masalah

Atas latarbelakang yang telah diuraikan, dapat diidentifikasi beberapa masalah antara lain:

1. Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara dengan kepala madrasah di beberapa Madrasah Ibtidaiyah negeri di Kota Bandar Lampung berkaitan dengan komitmen tugas guru ditemui gejala-gejala sebagai berikut, diantaranya yaitu kurangnya tanggungjawab guru atas pekerjaan yang diterimanya, masih ada guru yang terkesan lama dalam menyelesaikan tugasnya, ada sebagian guru yang terlambat membuat realisasi program kerja yang telah ditetapkan, serta terdapat sebagian guru yang datang ke sekolah tidak tepat waktu,

²² Muh Idris, “Pengaruh Komitmen Guru Terhadap Kualitas Sekolah”, *Ta’dibi: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 6 No. 2 (2018), h. 30–50,.

hasil ini mengindikasikan bahwa kurangnya komitmen tugas terhadap tugasnya di Madrasah Ibtidaiyah negeri di Kota Bandar Lampung.

2. Dari keseluruhan Ibtidaiyah Negeri yang ada di Kota Bandar Lampung, hanya terdapat 2 madrasah yang mempunyai akreditasi A atau sangat baik, sedangkan Madrasah Ibtidaiyah Negeri lainnya mempunyai akreditasi dibawah itu, fenomena ini memberikan gambaran bahwa iklim madrasah yang ada di beberapa madrasah masih belum mendukung untuk menciptakan motivasi, kepuasan kerja dan komitmen tugas guru yang baik.
3. Berdasarkan hasil pengamatan dan hasil wawancara yang dilakukan terdapat beberapa guru yang masih datang terlambat saat akan kegiatan pembelajaran berlangsung, serta diindikasikan bahwa beberapa guru kurang memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang dilakukan.
4. Hasil wawancara terhadap guru menyatakan bahwa madrasah kurang memberikan pengembangan potensi para guru sehingga kepuasan kerja diindikasikan kurang dan akan membuat guru kurang termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga tidak berusaha menunjukkan komitmen pada tugas yang maksimal.

C. Rumusan Masalah

Atas identifikasi masalah serta latar belakang yang telah diuraikan, maka masalah dalam riset ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh iklim madrasah terhadap komitmen tugas pada guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri di Kota Bandar Lampung?.

2. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap komitmen tugas pada guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri di Kota Bandar Lampung?.
3. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen tugas pada guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri di Kota Bandar Lampung?.
4. Apakah terdapat pengaruh secara bersama-sama iklim madrasah, motivasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen tugas pada guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri di Kota Bandar Lampung?.

D. Tujuan Penelitian

Atas rumusan masalah yang telah dijabarkan, maka telaah ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh iklim madrasah terhadap komitmen tugas pada guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri di Kota Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap komitmen tugas pada guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri di Kota Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen tugas pada guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri di Kota Bandar Lampung.
4. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh iklim madrasah, motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap komitmen tugas pada guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri di Kota Bandar Lampung.

E. Manfaat Penelitian

Dari rumusan masalah dan tujuan yang telah disebutkan, maka telaah ini bertujuan:

1. Secara Teoritis, diharapkan penelitian ini dapat menjadi sumbangan positif bagi pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang kajian manajemen pendidikan islam. Demikian juga dapat menjadi referensi atau rujukan yang bermanfaat bagi kemajuan perkembangan ilmu manajemen pendidikan di masa yang akan datang.
2. Bagi penulis, diharapkan penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pengalaman dalam rangka mengelola Lembaga Pendidikan yang sesuai dengan teori dan situasi kondisi real dilapangan.
3. Bagi Madrasah, diharapkan dapat memberikan informasi sekaligus referensi dalam rangka mengelola pendidik serta perbaikan-perbaikan model-model pelayanan pembelajaran kepada peserta didik.
4. Akademisi, pemerhati dan praktisi pendidikan; diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sumbangan positif dan tambahan informasi dalam upaya mengembangkan konsep mengelola Lembaga pendidikan secara lebih mendalam dan komprehensif di masa yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

A. Landasan Teori

1. Komitmen Tugas Pada Guru

Steers dan Poster memandang komitmen sebagai suatu sikap. Menurutnya orang yang memiliki komitmen adalah orang yang bersedia melibatkan diri terhadap organisasinya. Orang tersebut mau menyumbangkan segala sesuatu yang ada pada dirinya demi untuk kepentingan organisasi, dengan maksud agar organisasi tersebut tetap dalam keadaan baik²³.

Komitmen adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Pegawai-pegawai yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bisa diandalkan, berusaha untuk tinggal lebih lama didalam organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja²⁴.

Komitmen merupakan janji yang tinggi bahwa seseorang akan mengabdikan diri dalam dunia pendidikan dengan sungguh-sungguh dalam keadaan yang bagaimana pun. Sehingga dengan seseorang

²³ Sri Banun Muslim, *Supervisi Pendidikan Meningkatkan Kualitas Profesionalisme Guru*, (Jakarta: Alfabeta, 2013), h 81.

²⁴ Ricky W Griffin and Michael W Pustay, *International Business: A Managerial Perspective.*, (New Jersey: Pearson Education, 2015).

memiliki komitmen maka seseorang tersebut dapat merasa aman dan nyaman dan menyenangkan dalam mengemban tugas dan fungsinya²⁵.

Menurut Ahmad dan Rajak dalam Salamah komitmen guru merupakan kekuatan batin yang datang dari dalam hati seorang guru dan kekuatan dari luar itu sendiri tentang tugasnya yang dapat memberi pengaruh besar terhadap sikap guru berupa tanggung jawab dan respon (inovatif) terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi²⁶.

Komitmen tugas dalam tulisan ini merujuk pada pendapat Whitley dalam Shavinina²⁷ yaitu kewajiban secara emosional untuk sepenuhnya menyelesaikan tugas dengan penuh perhatian sehingga tugas tersebut dikerjakan dengan baik. Guru memiliki tugas utama yaitu mengajar, mendidik, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan.

Tugas guru apabila dijalankan dengan penuh ketekunan dan dedikasi yang tinggi dan mengembangkan suatu disiplin ilmu dalam bidang pendidikan. Maka guru telah menjalankan suatu spesialisasi ilmu pendidikan. Oleh karena itu, seorang guru harus benar-benar menjalankan ilmunya demi kepentingan orang banyak. Guru harus mengembangkan karir dibidang pendidikan²⁸.

²⁵ H Enco Mulyasa, *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2022).

²⁶ Salamah Salamah, "Komitmen Guru Profesional", *At-Ta'lim: Media Informasi Pendidikan Islam*, Vol. 10 No. 1 (2022), h. 148–59,.

²⁷ Larisa V Shavinina, *The International Handbook on Innovation*, (Elsevier, 2003).

²⁸ Syarifah Normawati et al., *Etika dan Profesi Keguruan*, (PT. Indragiri Dot Com, 2019).

Indikator penilaian terhadap pencapaian tugas guru dapat dilakukan dengan tiga kegiatan pembelajaran di kelas (Permendiknas Nomor 14 tahun 2005), yaitu sebagai berikut:

a) Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran

Tahap perencanaan dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP). Unsur-unsur atau komponen yang ada dalam silabus terdiri dari: (a) identitas silabus (b) standar kompetensi SK (c) kompetensi dasar (KD), (d) materi pembelajaran (e) kegiatan pembelajaran (f) indikator (g) alokasi waktu dan (h) sumber pembelajaran.

b) Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran

Kegiatan pembelajaran dikelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran. Semua tugas tersebut merupakan tugas dan tanggung jawab guru yang secara optimal dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan guru. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran meliputi: (1) pengelolaan kelas (2) penggunaan media dan sumber belajar serta (3) penggunaan metode pembelajaran.

c) Evaluasi atau Penilaian Pembelajaran

Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini, seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam pendekatan dengan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengelolaan dan penggunaan hasil evaluasi.

Kemampuan yang harus dimiliki guru dalam proses pembelajaran dapat diamati dari beberapa aspek, antara lain: (1) menguasai materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu (2) menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran atau bidang pengembangan yang diampu (3) mengembangkan materi pelajaran yang diampu secara kreatif (4) mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif (5) memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.

Ada sepuluh kompetensi guru yang dapat dijadikan indikator untuk melihat kinerja guru atas perwujudan komitmen seperti yang diungkapkan Sardiman yaitu sebagai berikut²⁹:

²⁹ AM Sardiman, *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2011), hlm 163.

1. Menguasai Bahan

Sebelum tampil di depan kelas, guru terlebih dahulu harus menguasai bahan apa yang dikontakkan dan sekaligus bahan-bahan apa yang dapat mendukung jalannya proses belajarnya.

2. Mengelola Program Pembelajaran

Guru yang kompeten harus mampu mengelola program belajar mengajar, antara lain: merumuskan tujuan instruksional atau pembelajaran, melaksanakan proses belajar mengajar, mengenal kemampuan anak didik, merencanakan dan melaksanakan program remedial.

3. Mengelola Kelas

Untuk mengajar suatu kelas, guru dituntut untuk mampu mengelola kelas, yakni menyediakan kondisi yang kondisional untuk berlangsungnya proses belajar mengajar.

4. Menggunakan Media atau Sumber Belajar

Guru harus mampu menggunakan media atau sumber belajar sebagai variasi dalam menyampaikan materi agar siswa tidak mudah bosan.

5. Menguasai Landasan- Landasan Kependidikan

Guru sebagai unsur manusiawi dalam kegiatan pendidikan harus memahami hal-hal yang berkaitan dengan pendidikan nasional baik dasar, arah atau tujuan dan kebijaksanaan-kebijaksanaan pelaksanaannya.

6. Mengelola Interaksi Belajar Mengajar

Di dalam proses belajar mengajar, kegiatan interaksi antara guru dan siswa merupakan kegiatan yang cukup dominan.

7. Menilai Prestasi Siswa untuk Kepentingan Pengajaran

Untuk memperlancar kegiatan pengelolaan interaksi belajar mengajar, masih diperlukan kegiatan sarana-sarana pendukung lain, termasuk antara lain mengetahui prestasi siswa untuk kepentingan pengajaran.

8. Mengenal Fungsi dan Layanan Bimbingan serta Penyuluhan di Madrasah

Guru harus mengenal fungsi dan program layanan bimbingan dan penyuluhan di madrasah serta harus menyelenggarakan program tersebut agar kegiatan interaksi belajar mengajarnya bersama para siswa menjadi lebih tepat dan produktif.

9. Mengenal dan Menyelenggarakan Administrasi Madrasah

Guru harus mengenal dan menyelenggarakan administrasi madrasah. Hal ini sebagai upaya penguasaan layanan terhadap para siswa.

10. Memahami Prinsip-Prinsip dan Menafsirkan Hasil Penelitian Guna Keperluan Pengajaran

Dalam rangka pengabdian kepada masyarakat, nusa dan bangsa, guru juga harus memahami hal-hal yang berkaitan dengan penelitian. Hal ini dalam rangka menumbuhkan penalaran dan mengembangkan proses belajar mengajar.

Menurut Timpe, ada beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian tugas guru adalah: (1) lingkungan kerja (2) motivasi kerja (3) gaya kepemimpinan kepala madrasah (4) perilaku (5) sikap dan (6) hubungan dengan sesama guru. Syadam mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian seorang guru dalam melaksanakan pekerjaannya atau tugasnya yaitu: (1) tingkat kependidikan (2) pengalaman kerja (3) lingkungan kerja (4) peralatan atau sarana pendukung (5) kepemimpinan dan (6) motivasi kerja guru itu sendiri. Wibowo juga berpendapat bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh pengetahuan, kemampuan, sikap, gaya kerja, kepribadian, minat, dasar-dasar nilai, kepercayaan dan gaya kepemimpinan kepala madrasah ³⁰.

Merujuk pendapat tersebut, apabila guru tidak mampu melaksanakan tugas-tugas tersebut dengan maksimal, maka dikuatirkan peserta didik akan kehilangan identitas diri sebagai penerus bangsa yang berguna bagi nusa bangsa dan agama, yaitu bercirikan manusia yang berintegritas serta memiliki hati nurani sebagai sentral kehidupan seiring melakukan rotasi kehidupannya sebagai insan kamil yang berkinerja dan berkomitmen tinggi karena sebaik-baik manusia adalah yang paling bermanfaat bagi orang lain.

Organisasi atau madrasah yang baik yaitu menanamkan komitmen kepada para pegawainya, karena dengan adanya komitmen pada setiap anggota yang ada dimadrasah maka kemungkinan besar

³⁰ A Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2016), 67.

untuk menjadikan madrasah maju akan lebih mudah. Komitmen bersama untuk para setiap anggota diperlukan demi kelangsungan atau keberhasilan madrasah. Komitmen bersama memiliki karakteristik seperti adanya dedikasi terhadap tujuan dan bersedia untuk mencurahkan energi yang besar demi meraihnya. Anggota suatu tim yang efektif memperlihatkan loyalitas dan dedikasi yang tinggi terhadap tim dan bersedia melakukan apapun yang bisa membantu keberhasilan organisasi atau madrasah tersebut³¹.

Indikator komitmen tugas guru dalam penelitian ini mengacu pendapat Richard M. Steers dalam Idris³² yang memberi arti komitmen kerja sebagai rasa identifikasi, keterlibatan dan loyalitas yang di nyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya, dari pendapat tersebut maka indikator komitmen tugas guru sebagai berikut:

- i. Identifikasi nilai-nilai kepercayaan, yaitu penerimaan tujuan, dimana penerimaan ini merupakan dasar komitmen kerja.
- ii. Keterlibatan, adanya kesediaan untuk berusaha sungguh-sungguh pada organisasi. Keterlibatan sesuai peran dan tanggung jawab pekerjaan di madrasah. Guru yang memiliki komitmen yang tinggi akan menerima semua tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang di berikan kepadanya.
- iii. Loyalitas, Loyalitas terhadap organisasi di madrasah merupakan evaluasi terhadap komitmen serta adanya ikatan emosional dan

³¹ Stephen P Robbins and Timothy A Judge, *Organizational Behavior*, (pearson, 2013).

³² Muh Idris, *Loc. Cit.*

keterikatan antara organisasi dengan guru. Guru dengan komitmen tinggi merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi di dalam madrasah.

2. Iklim Madrasah

Menurut Clarence dalam Syafaruddin, istilah iklim (climate) adalah pengaruh ke seluruh sistem dari kelompok manusia atau organisasi, mencakup perasaan dan sikap sebagai suatu sistem, sub sistem, super ordinat sistem atau sistem pribadi, tugas-tugas, prosedur atau konsep-konsep³³. Iklim yang dimaksud berkaitan dengan satu situasi sebagaimana pengaruh pada pengalaman oleh para guru dalam situasi tertentu berinteraksi dengan orang lain atau masyarakat. Dengan aturan perilaku yang dilaksanakan dalam suatu lembaga, maka iklim yang baik diharapkan dapat tercipta untuk mempercepat pencapaian tujuan lembaga tersebut.

Pembahasan mengenai iklim madrasah tidak terlepas dari pengertian iklim sekolah atau organisasi karena madrasah merupakan salah satu bentuk organisasi lembaga pendidikan. Iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi³⁴.

³³ Syafaruddin Syafaruddin, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*, (Tangerang: Ciputat Press, 2015), hlm 295.

³⁴ Wirawan, *Budaya Dan Iklim Organisasi : Teori Aplikasi Dan Penelitian*, (Jakarta: Salemba Empat, 2010).

Secara konsep, iklim kerja di madrasah didefinisikan sebagai seperangkat atribut yang memberi warna atau karakter, spirit, ethos, suasana bathin, dari setiap madrasah. Secara operasional, sebagaimana halnya pengertian iklim pada cuaca, iklim lingkungan kerja di madrasah diukur dengan menggunakan rata-rata dari persepsi komunitas madrasah terhadap aspek-aspek yang menentukan iklim kerja. Persepsi tersebut dapat diukur dengan cara pengamatan langsung dan wawasan dengan anggota komunitas madrasah, khususnya guru maupun dengan cara yang lebih praktis dan ekonomis tetapi reliabel, yaitu mendengarkan angket yang telah divalidasi³⁵.

Iklim kerja merupakan dua suku kata yang pada awalnya berbeda arti dan makna secara terpisah dapat ditelaah perbedaan pengertian iklim dan pengertian organisasi serta pengertian iklim organisasi sebagai satu kesatuan makna. Iklim mempunyai arti penting karena dapat memengaruhi cara hidup, perasaan, dan bagaimana seseorang beradaptasi dalam suatu tempat atau lingkungan.

Iklim kerja pada dasarnya dapat dikemukakan sebagai iklim organisasi yang terjadi pada suatu organisasi. Berbagai pengertian mengenai iklim organisasi seperti yang telah dikemukakan oleh Hoy dan Miskel dalam Masaong dan Tilome bahwa iklim organisasi merupakan seperangkat karakteristik suatu organisasi yang

³⁵ D.L Fisher and B.J Fraser, *Pengelolaan Budaya Dan Iklim Sekolah*, ed. Hery Tarno Terjemahan Daryanto (Yogyakarta: Gava Media, 2015), hlm 9.

membedakan dengan organisasi lain dan karakteristik tersebut akan memengaruhi perilaku anggota organisasi yang ada pada organisasi³⁶.

Iklm kerja merupakan suatu lingkungan dan prasarana manusia di mana di dalamnya anggota organisasi melakukan pekerjaan mereka. Atau dengan kata lain iklim kerja merupakan lingkungan manusia dimana manusia bekerja. Dikatakan pula bahwa iklim kerja adalah seperangkat ciri atau atribut yang dirasakan individu dan yang dipertimbangkan berdampak pada keinginan individu untuk berprestasi sebaik baiknya. Iklim kerja juga dapat berupa persepsi individu tentang berbagai aspek yang ada dalam lingkungan organisasi³⁷.

Setiap organisasi akan memiliki iklim kerja yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Semua organisasi tentu memiliki strategi dalam manajemen sumber daya manusia. Iklim organisasi yang terbuka memacu karyawan untuk mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasan tanpa adanya rasa takut akan tindakan balasan dan perhatian. Ketidakpuasan seperti itu dapat ditangani dengan cara yang positif dan bijaksana. Iklim keterbukaan, bagaimanapun juga hanya tercipta jika semua anggota memiliki tingkat keyakinan yang tinggi dan mempercayai keadilan tindakan.

³⁶ Masaong Kadim Abd&Tilome A Arfan and A K Masaong, *Kepemimpinan Berbasis Multiple Intelligence*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm 195.

³⁷ Keith Davis and John W Newstrom, *Perilaku Dalam Organisasi*, ed. Agus Terj DHARMA (Jakarta: Erlangga, 2011), hlm 104.

Pada umumnya para ahli memiliki pendapat yang sepaham tentang memberikan definisi iklim organisasi, yang pada intinya menyatakan bahwa iklim kerja adalah sesuatu yang menjadi karakter, ciri khas atau nilai-nilai utama yang melekat dalam interaksi antar individu dan bagian dalam organisasi.

Lebih lanjut Robbins mengemukakan tentang definisi dari iklim kerja bahwa: iklim kerja merupakan istilah yang dipakai untuk memuat rangkaian variabel perilaku yang mengacu pada nilai-nilai, kepercayaan-kepercayaan, dan prinsip pokok yang berperan sebagai suatu dasar bagi sistem manajemen organisasi. Iklim kerja juga merupakan teori-teori yang menjelaskan sasaran dan prosedur untuk mencapai tujuan³⁸.

Sedangkan menurut Davis dan Newstrom iklim kerja sebagai kepribadian sebuah organisasi yang membedakan dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi. Semua organisasi memiliki iklim kerja yang manusiawi dan partisipatif, sesuai dengan gaya kepemimpinan³⁹.

Haynes sebagaimana dikutip oleh Hoffman et.al mendefinisikan iklim madrasah sebagai “*the quality and consistency of interpersonal interactions within the school community that influence children’s cognitive, social and psychological development*”⁴⁰. Iklim madrasah merupakan kualitas dan konsistensi

³⁸ Stephen P Robbins and Timothy A Judge, *Op.Cit.* hlm 291.

³⁹ Keith Davis and John W Newstrom, Agus Terj DHARMA, *Op.Cit.* hlm 45.

⁴⁰ Lorrie L Hoffman et al., “On Improving School Climate: Reducing Reliance on Rewards and Punishment.”, *International Journal of Whole Schooling*, Vol. 5 No. 1 (2009), h. 13–24,.

interaksi antar individu dengan komunitas madrasah yang berpengaruh terhadap perkembangan kognitif, sosial, dan psikologi siswa. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa iklim madrasah merupakan kualitas atau karakteristik yang dibangun oleh pengalaman warga madrasah dan berpengaruh terhadap perkembangan kognitif, sosial, dan psikologi.

Standar yang ditetapkan oleh pemerintah dalam standar pengelolaan lembaga pendidikan terkait dengan iklim madrasah adalah sebagai berikut ⁴¹:

- a) Sekolah/Madrasah menciptakan suasana, iklim, dan lingkungan pendidikan yang kondusif untuk pembelajaran yang efisien dalam prosedur pelaksanaan.
- b) Prosedur pelaksanaan penciptaan suasana, iklim, dan lingkungan pendidikan: (1) berisi prosedur tertulis mengenai informasi kegiatan penting minimum yang akan dilaksanakan; (2) memuat judul, tujuan, lingkup, tanggung jawab dan wewenang, serta penjelasannya; (3) diputuskan oleh kepala sekolah/madrasah dalam rapat dewan pendidik.
- c) Sekolah/Madrasah menetapkan pedoman tata tertib yang berisi: (1) tata tertib pendidik, tenaga kependidikan, dan peserta didik, termasuk dalam hal menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana pendidikan; (2) petunjuk, peringatan, dan larangan

⁴¹ Permendikbud RI, "Standar Pengelolaan Pendidikan Oleh Satuan Pendidikan Dasar Dan Menengah", (2007).

dalam berperilaku di Sekolah/Madrasah, serta pemberian sanksi bagi warga yang melanggar tata tertib.

- d) Tata tertib sekolah/madrasah ditetapkan oleh kepala sekolah/madrasah melalui rapat dewan pendidik dengan mempertimbangkan masukan komite sekolah/madrasah, dan peserta didik.
- e) Sekolah/Madrasah menetapkan kode etik warga sekolah/madrasah yang memuat norma tentang: (1) hubungan sesama warga di dalam lingkungan sekolah/madrasah dan hubungan antara warga sekolah/madrasah dengan masyarakat; (2) sistem yang dapat memberikan penghargaan bagi yang mematuhi dan sanksi bagi yang melanggar.
- f) Kode etik sekolah/madrasah ditanamkan kepada seluruh warga sekolah/madrasah untuk menegakkan etika sekolah/madrasah.
- g) Sekolah/Madrasah perlu memiliki program yang jelas untuk meningkatkan kesadaran beretika bagi semua warga sekolah/madrasah.
- h) Kode etik sekolah/madrasah yang mengatur peserta didik memuat norma untuk: (1) menjalankan ibadah sesuai dengan agama yang dianutnya; (2) menghormati pendidik dan tenaga kependidikan; (3) mengikuti proses pembelajaran dengan menjunjung tinggi ketentuan pembelajaran dan mematuhi semua peraturan yang berlaku; (4) memelihara kerukunan dan kedamaian untuk mewujudkan harmoni sosial di antara teman; (5) mencintai

keluarga, masyarakat, dan menyayangi sesama; (6) mencintai lingkungan, bangsa, dan negara; serta (7) menjaga dan memelihara sarana dan prasarana, kebersihan, ketertiban, keamanan, keindahan, dan kenyamanan sekolah/madrasah.

- i) Peserta didik dalam menjaga norma pendidikan perlu mendapat bimbingan dengan keteladanan, pembinaan dengan membangun kemauan, serta pengembangan kreativitas dari pendidik dan tenaga kependidikan.
- j) Kode etik sekolah/madrasah yang mengatur guru dan tenaga kependidikan memasukkan larangan bagi guru dan tenaga kependidikan, secara perseorangan maupun kolektif, untuk: (1) menjual buku pelajaran, seragam/bahan pakaian sekolah/madrasah, dan/atau perangkat sekolah lainnya baik secara langsung maupun tidak langsung kepada peserta didik; (2) memungut biaya dalam memberikan bimbingan belajar atau les kepada peserta didik; (3) memungut biaya dari peserta didik baik secara langsung maupun tidak langsung yang bertentangan dengan peraturan dan undang-undang; (4) melakukan sesuatu baik secara langsung maupun tidak langsung yang mencederai integritas hasil Ujian Sekolah/Madrasah dan Ujian Nasional.
- k) Kode etik sekolah/madrasah diputuskan oleh rapat dewan pendidik dan ditetapkan oleh kepala sekolah/madrasah.

Variabel Iklim madrasah dalam penelitian ini mengacu dari pengertian iklim organisasi, karena madrasah merupakan organisasi

pendidikan, iklim organisasi dapat diartikan sebagai persepsi bersama tentang kebijakan organisasi, praktik, dan prosedur⁴². Mengacu dari pendapat Wirawan⁴³ iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal yang secara relatif terus berlangsung dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku setiap anggotanya.

Jadi, dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa iklim madrasah adalah suasana lingkungan suatu organisasi atau lembaga pendidikan yang secara rutin terjadi baik secara individu maupun kelompok yang dapat mendorong dan meningkatkan motivasi atas perubahan sikap dan perilaku dalam kinerja organisasi. Suasana lingkungan madrasah yang menyenangkan dan aman memungkinkan para guru bekerja lebih baik. Sebaliknya, lingkungan madrasah yang kurang menyenangkan menyebabkan guru enggan menjalankan tugasnya dengan baik. Hal tersebut dapat mengakibatkan penurunan kualitas pelayanan di madrasah sehingga berdampak pada menurunnya kinerja guru.

Variabel iklim madrasah dalam penelitian ini mempunyai indikator yang mengacu dari penelitian Sahrir dkk⁴⁴; Crisci *et al*⁴⁵;

⁴² Arnon E Reichers and Benjamin Schneider, *Climate and Culture: An Evolution of Constructs*, vol. 1 (San Fransisco: CA., 1990).

⁴³ Wirawan, *Op.Cit.* h 122.

⁴⁴ I T Sahrir et al., "The Influence of School Climate and Achievement Motivation On High School Teacher Performance in Sidrap Regency", *The Social Sciences*, Vol. 11 No. 14 (2016), h. 3463–67,.

⁴⁵ Anna Crisci et al., "What Influences Teachers' Job Satisfaction and How to Improve, Develop and Reorganize the School Activities Associated with Them", *Quality & Quantity*, Vol. 53 No. 5 (2019), h. 2403–19,.

Sudrajat dan Sarino⁴⁶ serta Wirawan⁴⁷ serta memodifikasi nya sehingga sesuai dengan karakter dalam penelitian ini dengan tiga indikator yaitu:

- i. *Interpersonal relations*, yang berarti hubungan antarpersonil di madrasah, mengacu pada keramahan, keterbukaan, musyawarah mufakat, serta tenggang rasa antarguru.
- ii. *Responsible*, tanggung jawab kerja: tugas dan peran yang didelegasikan oleh pimpinan berisi tugas utama guru (mengajar, mendidik, dan melatih peserta didik) serta tugas tambahan guru baik di dalam madrasah maupun di luar madrasah, berani menanggung resiko, kesediaan menghadapi berbagai karakteristik peserta didik, serta penggunaan waktu dan tenaga dengan baik;.
- iii. *Work Support*. Dukungan perasaan percaya dan saling mendukung yang terus berlangsung diantara anggota kelompok kerja.

3. Motivasi Kerja

Istilah motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *movere* yang berarti bergerak atau menggerakkan⁴⁸. Dari asal kata inilah, motivasi dapat diartikan sebagai dorongan yang terdapat dalam diri seseorang untuk berusaha mengadakan perubahan tingkah laku yang lebih baik

⁴⁶ Nana Sudrajat and Alit Sarino, "Dampak Iklim Organisasi Sekolah Terhadap Motivasi Mengajar Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan", *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran (JPManper)*, Vol. 2 No. 2 (2017), h. 227–32,.

⁴⁷ Wirawan, *Loc.Cit.*

⁴⁸ Hamsiah Djafar and Nurhafizah Nurhafizah, "Pengaruh Motivasi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Dan Pegawai Di SMK MUHAMMADIYAH 3 MAKASSAR", *Idarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, Vol. 2 No. 1 (2018), hlm 27.

dalam memenuhi kebutuhannya. Menurut KBBI, motivasi dapat diartikan sebagai dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu, atau usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya.

*Motivation is a prominent element that managers seek to foster among their employees for the improvement of their performance and their organization's success*⁴⁹. Adapun motivasi kerja adalah suatu kekuatan yang ada dalam diri seseorang dan dipengaruhi oleh faktor luar berdampak pada hasil kinerjanya berdasarkan situasi dan kondisi yang dihadapi orang tersebut. Oleh sebab itu, kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya⁵⁰.

Menurut Ward & Carter, (2019) Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang berasal dari luar maupun dari dalam diri seseorang yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan sehingga orang tersebut tergerak untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai⁵¹.

⁴⁹ Sandra Baroudi et al., "A Quantitative Investigation of Intrinsic and Extrinsic Factors Influencing Teachers' Job Satisfaction in Lebanon", *Leadership and policy in schools*, 2020, h. 1–20,.

⁵⁰ J Winardi, *Motivasi Dan Pemotivasian Dalam Manajemen. Cetakan Ke-6*, Cetakan ke (Jakarta: Rajawali, 2011), hlm 6.

⁵¹ Asmara Dewi et al., "Women Leadership and Motivation at Madrasa", *Journal of Advanced Islamic Educational Management*, Vol. 2 No. 1 (2022), h. 9–18,.

Hasibuan mengatakan bahwa pemberian motivasi mempunyai beberapa tujuan antara lain adalah: (1) mendorong gairah dan semangat kerja karyawan (2) meningkatkan produktivitas kerja karyawan (3) meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan (4) meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan (5) mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan (6) menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik (7) meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan (8) meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan (9) mengefektifkan perekrutan karyawan (10) mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya⁵².

Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan tertentu dengan serangkaian gairah dan tingkah laku yang kuat atau lemah pada diri orang tersebut juga turut mempengaruhi hasil yang akan dicapainya. Kebutuhan yang semakin kompleks semakin membuat seseorang bergerak ke suatu tujuan tertentu, baik disadari maupun tidak, dan akan mengintegrasikan segala daya upaya untuk meraihnya. Abraham Maslow, memberikan teori motivasi terdiri dari lima tingkatan kebutuhan ini dikenal dengan sebuah Hirarki Kebutuhan Maslow yang mampu memotivasi seseorang dalam mencapai suatu tujuan tertentu, yaitu: Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), kebutuhan rasa aman (*safety needs*),

⁵² Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*, (Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara, 2016), hlm 40.

kebutuhan kasih sayang (*belongingness and love needs*), kebutuhan akan rasa harga diri (*esteem needs*) dan kebutuhan akan aktualisasi diri (*need for self-actualization*)⁵³.

Motivasi kerja guru adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam melakukan suatu pekerjaan, seseorang tak hanya dipengaruhi oleh motivasi ekstrinsik seperti dalam pemenuhan uang semata, namun motivasi intrinsik juga tak dapat terabaikan. Motivasi intrinsik seseorang untuk bekerja antara lain kebanggaan akan dirinya yang dapat melakukan suatu pekerjaan yang orang lain belum mampu mengerjakannya, kecintaan maupun minat besar terhadap tugas atau pekerjaan yang dilakukannya. Oleh karena itu, motivasi kerja tak hanya berarti untuk kepentingan ekonomis semata, namun juga merupakan kebutuhan psikis untuk melakukan pekerjaan secara aktif.

Motivasi kerja erat kaitannya dengan perilaku dan prestasi kerja. Semakin tinggi motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan, maka semakin baik perilakunya dalam pelaksanaannya sehingga memberikan prestasi kerja yang lebih baik. Motivasi dapat mendorong seseorang untuk bertindak atau berperilaku tertentu. Motivasi menjadi factor yang sangat penting dalam mendukung prestasi kerja. Oleh karena itu, kepala madrasah selaku pemimpin

⁵³ A Anwar Prabu Mangkunegara, *Op.Cit.* hlm 94.

tertinggi selayaknya memahami dan memberi motivasi kepada semua guru. Sebab, hal ini akan menjadi kunci agar guru bekerja lebih efektif.

Abraham Maslow, memberikan teori motivasi terdiri dari lima tingkatan kebutuhan ini dikenal dengan sebuah Hirarki Kebutuhan Maslow yang mampu memotivasi seseorang dalam mencapai suatu tujuan tertentu, yaitu: Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), kebutuhan rasa aman (*safety needs*), kebutuhan kasih sayang (*belongingness and love needs*), kebutuhan akan rasa harga diri (*esteem needs*) dan kebutuhan akan aktualisasi diri (*need for self-actualization*)⁵⁴.

Sedangkan menurut Hasibuan⁵⁵ merangkum mengenai teori-teori tentang motivasi, sebagai berikut:

1. Teori X dan Y Mc Gregor

Douglas McGregor menganalisa mengenai pandangan yang berbeda mengenai seseorang dan bagaimana mereka harus termotivasi. Teori X adalah pandangan tradisional bahwa manusia tidak suka pekerjaan dan keinginan untuk menghindari tanggung jawab. Oleh karena itu, untuk memotivasi karyawan tersebut dilakukan dengan cara pengawasan yang ketat, dipaksa, diarahkan, hukuman yang tegas supaya mereka melakukan upaya yang optimal untuk tujuan organisasi.

⁵⁴ *Ibid.*, h 94.

⁵⁵ Malayu S.P Hasibuan, *Op.Cit.* h 112-116.

Sebaliknya, teori Y menekankan bahwa seseorang tersebut telah senang terhadap pekerjaannya. Mereka lebih mampu untuk mengarahkan diri, menerima bahkan mencari tanggung jawab dan mereka akan berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Memotivasi karyawan tersebut dilakukan dengan cara peningkatan partisipasi, kerjasama dan keikutsertaan dalam pengambilan keputusan.

2. Teori Dua Faktor Herzberg

Herzberg membedakan dua faktor yang mempengaruhi semangat para karyawan yaitu dengan *hygiene factors* dan *motivation factors*. Kedua faktor tersebut membahas mengenai apa pengaruh dari seseorang untuk merasa puas atau tidak puas. Manajer yang ingin menghilangkan faktor ketidakpuasan pada karyawan dapat membuat sebuah inisiatif dengan menggunakan *hygiene factors* yaitu dengan aturan-aturan administrasi dan kebijakan perusahaan, kondisi kerja, supervisi, kompensasi dan sebagainya. Bila dari semuanya itu berjalan dengan baik maka tidak ada ketidakpuasan. Bila manajer ingin memotivasi para pekerja Herzberg menekankan pada faktor intrinsik atau motivator yang berupa penghargaan, kenaikan pangkat, dan kesempatan untuk berkembang. Bila semua dapat dirasakan oleh para karyawan, maka akan diperoleh pula kepuasan.

3. Teori McClelland

Cara alternatif mengklasifikasikan kebutuhan dikembangkan oleh McClelland, yang didasarkan terutama pada studi manajer. Dia mengidentifikasi tiga kebutuhan sebagai yang paling penting:

- a. *Need for Achievement*, didefinisikan sebagai kebutuhan kompetitif sukses diukur terhadap standar pribadi.
- b. *Need for Affiliation*, didefinisikan sebagai kebutuhan untuk berhubungan dengan orang lain, ramah tamah, dan karib.
- c. *Need for Power*, didefinisikan sebagai kebutuhan untuk mengendalikan atau mempengaruhi orang lain.

Menurut pendapat McClelland dan Murray indikator yang dapat digunakan untuk mengukur motivasi pegawai yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik terdiri dari: (1) tanggung jawab pribadi yang tinggi (2) menjadi orang yang menguasai bidang tertentu dan (3) kemampuan mengambil keputusan. Sedangkan faktor ekstrinsik terdiri dari: (1) memiliki program kerja yang realistis untuk dicapainya dan (2) melakukan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan⁵⁶.

Variabel Motivasi kerja, Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Fujiaturrahman⁵⁷ motivasi mempresentasikan proses-proses

⁵⁶ Stephen P Robbins and Timothy A Judge, *Loc. Cit.*

⁵⁷ Sukron Fujiaturrahman, *Loc. Cit.*

psikologis yang menyebabkan stimulasi, arahan, dan kegigihan terhadap sebuah kegiatan yang dilakukan secara sukarela yang diarahkan pada suatu tujuan, maka individu yang termotivasi adalah individu yang perilakunya diaktifkan, diarahkan, dan dipertahankan. Menurut Dalyono⁵⁸, motivasi adalah daya penggerak/pendorong untuk melakukan sesuatu pekerjaan, yang bisa berasal dari dalam diri dan juga dari luar.

Dari pendapat tersebut dapat dirangkum bahwa motivasi berasal dari dua sumber yakni sumber internal dan sumber eksternal. Dalam konteks organisasi, motivasi eksternal merupakan tindakan yang dilakukan oleh pemimpin terhadap bawahannya. Motivasi guru dapat diukur dari beberapa unsur antara lain sebagai berikut : disiplin, semangat kerja, ambisi, kompetensi dan kerja keras⁵⁹. Sementara menurut teori Herzberg faktor yang paling kuat dapat membentuk motivasi adalah sebagai berikut, sehingga dijadikan indikator variabel motivasi dalam penelitian ini yaitu:

- i. motivasi intrinsik, keinginan bertindak yang disebabkan faktor pendorong dari dalam diri (internal) individu.
- ii. motivasi ekstrinsik, segala sesuatu yang diperoleh melalui pengamatan sendiri, ataupun melalui saran, anjuran atau dorongan dari orang lain.

⁵⁸ D. M. Dalyono, *Motivasi Kepemimpinan Dan Efektivitas Kelompok*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2005), h 55.

⁵⁹ Malayu S.P Hasibuan, *Op.Cit.* h 146.

4. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merujuk kepada reaksi emosional seseorang terhadap segala pekerjaan yang dilakukannya⁶⁰. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson dalam Zakariya⁶¹ arti dari kepuasan kerja (job satisfaction) secara mendalam adalah “keadaan emosional yang positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan kerja muncul ketika harapan seseorang tidak terpenuhi.

Menurut Gary Dessler dalam Farid Firmansyah, kepuasan kerja (*job satisfaction*) guru dan karyawan merupakan faktor yang harus diperhatikan oleh pihak manajemen sebagai upaya memelihara tingkat kinerja guru dan karyawan yang diinginkan. Salah satu tren manajemen sumber daya manusia era globalisasi ini adalah kemampuan manajer dalam membangun komitmen guru/karyawan dengan mendapatkan lebih banyak orang yang terlibat dan senang dengan pekerjaannya. Sehingga timbul kepuasan kerja yang merupakan suatu pernyataan emosional yang positif atau menyenangkan sebagai akibat dari apresiasi terhadap pekerjaan dan pengalaman kerja tertentu⁶².

Menurut Sondang Siagian, kepuasan kerja dapat memacu prestasi kerja (kinerja) yang lebih baik. Oleh karena itu ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang

⁶⁰ Basilius Redan Werang and Okto Irianto, *Loc.Cit.*

⁶¹ Yusuf F Zakariya, *Loc.Cit.*

⁶² Farid Firmansyah and Rudy Haryanto, *Manajemen Kualitas Jasa*, vol. 113 (Duta Media Publishing, 2019), h 94.

dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah variabel yang menarik untuk diteliti karena dengan tercapainya kepuasan kerja akan tercapai tujuan pendidikan madrasah, sebab guru akan menyukai pekerjaannya dan berlaku baik sesuai dengan tuntutan kerjanya⁶³.

Menurut Stephen P. Robbins dalam bukunya bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima⁶⁴.

Menurut Luthans⁶⁵ teori motivasi terdiri dari, pertama *content theories* atau teori kepuasan yang memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, megarahkan, mendukung dan menghentikan perilaku. Kedua adalah *process theory* atau teori proses yaitu menguraikan dan menganalisis bagaimana perilaku itu dikuatkan, diarahkan, didukung, dan dihentikan. Beberapa teori Luthans tersebut dijelaskan sebagai berikut :

1. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Intisari dari teori keadilan ini adalah bahwa karyawan membandingkan usaha dan imbalan karyawan dengan usaha dan imbalan yang diterima oleh orang lain dalam situasi kerja yang serupa. Selanjutnya dijelaskan bahwa teori motivasi ini didasarkan pada suatu asumsi bahwa individu itu dimotivasi oleh

⁶³ Sondang P Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, (Jakarta: Rieka Cipta, 2002), h 61.

⁶⁴ Stephen P Robbins and Timothy A Judge, *Loc. Cit.*

⁶⁵ Fred Luthans, "Psychological Capital: Implications for HRD, Rretrospective Analysis, and Future Directions", *Human resource development quarterly*, (Wiley Online Library, 2012).

keinginan untuk diperlakukan adil dalam pekerjaan dan orang bekerja untuk mendapatkan imbalan dari organisasi.

2. Teori Penguatan (*Reinforcement Theory*)

Teori ini tidak menggunakan konsep suatu motif atau proses motivasi. Sebaliknya teori ini menjelaskan bagaimana konsekuensi perilaku di masa lalu mempengaruhi tindakan dimasa yang akan datang.

3. Pencapaian Tujuan (*Goal Setting*)

Tujuan adalah apa yang ingin dicapai oleh seseorang dan tujuan merupakan suatu obyek dalam suatu tindakan.

Berdasarkan pengertian tersebut maka kepuasan kerja guru adalah suatu perilaku yang didasarkan senang-tidaknya guru melakukan pekerjaan, tugas, dan peran guru yang dijalannya dalam mencapai tujuan pendidikan. Kepuasan kerja dapat menyebabkan peningkatan kinerja guru menjadi lebih produktif.

Indikator penelitian ini mengenai variabel kepuasan kerja, yaitu Teori Dua Faktor oleh Herzberg dalam Erlina⁶⁶. Teori tersebut berisi dua sisi, sisi negatif dan sisi positif, serta mengandung segi fisik dan sosial yang berhubungan dengan pekerja. Sisi negatif disebut dengan *hygiene* yang melawan reaksi negatif dari kondisi fisik, upah, keamanan kerja, kualitas supervisi, hubungan dengan pekerja lainnya, dan kebijakan organisasi. Sisi positif yang disebut dengan motivator

⁶⁶ Terra Erlina, *Loc. Cit.*

untuk mendukung adanya penghargaan, pengakuan, perkembangan personil, dan promosi kerja.

Berdasarkan teori tersebut kepuasan kerja dalam penelitian ini dapat diukur melalui indikator:

- i. Penghargaan pada pekerjaan, dalam hal ini menyangkut promosi, insentif, dan fasilitas yang terjamin.
- ii. Pengakuan, posisi dalam lembaga, perlakuan secara adil berdasarkan kinerjanya dan kesempatan terlibat dalam pengambilan keputusan.
- iii. Kesempatan untuk berkembang, kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan diri melalui pendidikan dan pelatihan tambahan.

B. Penelitian Terdahulu

Mebrate & Lemma⁶⁷ dalam penelitiannya yang berjudul “*The Effect of Gender and School Climate on Job Satisfaction of Government Secondary School Teachers in Sidama Zone*”, memberikan hasil bahwa aspek utama iklim madrasah yang memuaskan guru adalah: pekerjaan itu sendiri, hubungan dengan rekan kerja, dan dukungan dari pengawas. sebaliknya, guru tidak puas dengan gaji dan kesempatan untuk segi promosi. Selain itu, Guru bersikap netral terhadap lingkungan kerjanya. Selain itu, analisis korelasi mengungkapkan bahwa perbedaan jenis kelamin membawa perbedaan pada kepuasan kerja; guru pria secara signifikan lebih puas dibandingkan guru wanita. Di sisi lain, keenam aspek

⁶⁷ S Mebrate and S Lemma, *Loc. Cit.*

iklim madrasah secara signifikan berkorelasi dengan kepuasan kerja dan gaji serta peluang promosi ditemukan bahwa kepuasan kerja guru sangat terpengaruh.

Werang dan Irianto⁶⁸ dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Iklim Madrasah Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Guru Madrasah Dasar Di Distrik Mindiptana, Papua” Hasil menunjukkan bahwa iklim sekolah secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dan kepuasan kerja guru SD di distrik Mindiptana, Papua. Hasil penelitian ini menjadi catatan serius bagi kepala sekolah dan kepala dinas pendidikan pada level pemerintah daerah untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja guru melalui berbagai upaya perbaikan iklim sekolah dasar di distrik Mindiptana, Papua.

Fei & Han⁶⁹ dalam penelitian yang berjudul “*The Influence Of School Climate, Teachers Commitment, Teachers Motivation On Teachers Work Performance Through Teachers Job Satisfaction*” Hasil penelitian ini menegaskan bahwa iklim sekolah, komitmen guru, motivasi guru, dan kepuasan kerja guru adalah konstruksi kunci untuk meningkatkan kinerja guru di kalangan guru sekolah menengah di Sarawak. Selanjutnya, analisis matriks kepentingan-kinerja (IPMA) telah menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru adalah faktor yang paling penting. Hasil penelitian juga menyatakan bahwa kepuasan kerja guru memediasi hubungan antara iklim sekolah dan kinerja guru; komitmen guru dan kinerja guru; dan motivasi guru dan prestasi kerja guru.

⁶⁸ Basilius Redan Werang and Okto Irianto, *Loc.Cit.*

⁶⁹ Evonne Lai Eng Fei and Crispina Gregory K Han, *Loc.Cit.*

Fujiaturrahman⁷⁰ dengan judul penelitian “Hubungan Iklim Sekolah Dengan Motivasi Kerja Guru”. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa hubungan antara iklim sekolah dengan motivasi kerja guru adalah sangat erat. Dapat disimpulkan bahwa iklim sekolah berkontribusi dengan motivasi kerja guru.

Zakariya⁷¹ dalam penelitian yang berjudul “Effects of School Climate and Teacher Self-Efficacy on Job Satisfaction of Mostly STEM Teachers: A Structural Multigroup Invariance Approach”. Temuan dari penelitian ini memberikan bukti empiris untuk hubungan antara self-efficacy guru, kepuasan kerja dan iklim sekolah antara guru sekolah menengah pertama di Norwegia.

Valdez *et al*⁷² “School Organizational Climate and Job Satisfaction of MSW Junior High School Teachers”. Hasil analisis statistik mengungkapkan bahwa profil guru seperti usia, status perkawinan, tingkat pendidikan dan pengalaman mengajar memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap iklim organisasi dan kepuasan kerja. Demikian pula, iklim organisasi dan kepuasan kerja juga berkorelasi signifikan dan memiliki hubungan berbanding lurus. Dengan demikian, profil pemimpin organisasi, karyawan/guru memiliki pengaruh yang signifikan dalam mempromosikan iklim organisasi yang menguntungkan sedangkan iklim organisasi memiliki kontribusi yang signifikan dalam mempromosikan kepuasan kerja para pekerja.

⁷⁰ Sukron Fujiaturrahman, *Loc.Cit.*

⁷¹ Yusuf F Zakariya, *Loc.Cit.*

⁷² Anabelie V Valdez et al., *Loc.Cit.*

Choiriyah *et al*⁷³ dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Iklim Sekolah Terhadap Komitmen Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Semarang Timur” memberikan hasil bahwa motivasi kerja dan iklim sekolah berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja guru Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Semarang Timur.

Saragih dan Suhendro⁷⁴ dengan judul penelitian “Pengaruh iklim organisasi sekolah, budaya kerja guru, dan kepuasan kerja terhadap komitmen kerja guru”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa variabel iklim organisasi sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja guru sebesar 19%. Variabel budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja guru 29.90%. Variabel kepuasan kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja guru 61%. Variabel iklim organisasi sekolah, budaya kerja dan kepuasan kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja guru sebesar 71.20%, sedangkan sisanya sebesar 28.80% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Afriadi dkk⁷⁵ dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Komitmen Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Tampan Pekanbaru”. Hasil penelitian ini menyatakan terdapat kontribusi yang positif antara lingkungan kerja,

⁷³ Siti Choiriyah et al., “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Iklim Sekolah Terhadap Komitmen Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Semarang Timur”, *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, Vol. 6 No. 2 (2017).

⁷⁴ Ilham Syahputra Saragih and Dedi Suhendro, “Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah, Budaya Kerja Guru, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Guru”, *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, Vol. 8 No. 1 (2020), h. 44–52,.

⁷⁵ Firman Afriadi et al., “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Komitmen Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Tampan Pekanbaru”, *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, Vol. 9 No. 1 (2023), h. 231–42,.

kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Tampan Pekanbaru. Lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara nyata turut menentukan dan memberikan kontribusi terhadap komitmen guru yang semakin baik.

Budiman dkk⁷⁶ dengan judul penelitian “Analisis Motivasi Dan Komitmen Mengajar Guru Tidak Tetap Berbasis Kompensasi Di Kecamatan Meliau”. Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa kompensasi yang diterima guru tidak tetap di Kecamatan Meliau bervariasi, mulai dari Rp. 200.000 hingga Rp. 500.000 per bulan, tergantung dari jumlah jam mengajar. Meskipun menerima kompensasi yang tidak besar, semua responden memiliki motivasi dan komitmen yang tinggi untuk tetap mengabdikan sebagai guru.

Fatwa⁷⁷ dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan, Kecerdasan Emosional, Dan Efikasi-Diri Terhadap Komitmen Tugas Pada Guru SMTA PKP Jakarta Islamic School” Hasil penelitian adalah sebagai berikut: (1) terdapat pengaruh positif langsung efektivitas kepemimpinan terhadap komitmen tugas; (2) ada pengaruh positif langsung kecerdasan emosional terhadap komitmen tugas; (3) ada pengaruh positif langsung efikasi diri terhadap komitmen tugas; (4) terdapat pengaruh positif langsung efektivitas kepemimpinan terhadap

⁷⁶ Jumardi Budiman et al., “Analisis Motivasi Dan Komitmen Mengajar Guru Tidak Tetap Berbasis Kompensasi Di Kecamatan Meliau”, *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Khatulistiwa (JPPK)*, Vol. 3 No. 8 (n.d.).

⁷⁷ Andi Diah Sakinah Fatwa, “Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan, Kecerdasan Emosional, Dan Efikasi-Diri Terhadap Komitmen Tugas Pada Guru SMTA PKP Jakarta Islamic School”, *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 4 No. 07 (2017), h. 197,.

efikasi diri; dan (5) terdapat pengaruh positif langsung kecerdasan emosional terhadap efikasi diri.

C. Kerangka Pikir

Niat seseorang untuk melakukan sesuatu dapat dijelaskan oleh teori keperilakuan. Pada Tahun 1980, Icek Ajzen dan Martin Fishbein membangun teori keperilakuan yang dikenal dengan Teori Tindakan Beralasan (*Theory of Reasoned Action – TRA*). Sesuai dengan namanya, *Theory of reasoned action* (TRA) didasarkan pada asumsi bahwa manusia berperilaku dengan cara yang sadar, mempertimbangkan informasi yang tersedia dan juga mempertimbangkan implikasi-implikasi dari tindakan yang dilakukan. Menurut teori ini, niat merupakan faktor yang mempengaruhi terjadinya suatu tindakan. Niat dipengaruhi oleh dua faktor dasar, yaitu faktor pribadi dan faktor pengaruh sosial. Kedua faktor tersebut berpengaruh positif terhadap niat perilaku individu (motivasi, kepuasan dan komitmen) yang secara positif menyebabkan perilaku⁷⁸, dengan pemaparan ini teori tindakan beralasan dijadikan teori utama yang menjadi dasar dalam penelitian ini, sedangkan kerangka teori dalam penelitian ini dapat dipaparkan sebagai berikut.

Dalam kerangka teori tindakan beralasan, sikap ditransformasikan secara tidak langsung dalam wujud perilaku terbuka melalui perantaraan proses psikologis yang disebut niat. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa niat merupakan suatu proses psikologis yang keberadaannya terletak di antara sikap dan perilaku.

⁷⁸ Icek Ajzen, *Attitudes, Personality, and Behavior*, (McGraw-Hill Education (UK), 2005).

Guru yang memiliki komitmen dalam menjalankan tugasnya tentu akan lebih bisa membawa perubahan yang signifikan di madrasah. Komitmen ini tidak hanya diperlukan oleh guru secara individu, tetapi juga oleh seluruh staf dan jajaran pimpinan madrasah. Dengan adanya komitmen dari seluruh pihak, maka sebuah madrasah akan menjadi lembaga pendidikan yang berkualitas dan mampu menghasilkan generasi penerus bangsa yang lebih baik.

Komitmen merupakan keterikatan dan kebersamaan secara psikologis antar individu dan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Jadi ketika iklim madrasah menjadi pendorong bagi kegairahan atau motivasi dan kepuasan kerja yang pada akhirnya mendorong untuk meningkatkan profesionalitas berupa produktivitas kerja. Oleh karena itu, harus diusahakan iklim yang aman, sehat, nyaman, agar diperoleh suasana kerja yang sehat sehingga guru mampu berkomitmen terhadap tugasnya.

Komitmen tugas guru adalah sikap dan tekad untuk melaksanakan tugas dengan profesional, bertanggung jawab, dan penuh semangat. Iklim madrasah merupakan lingkungan yang memengaruhi berbagai aspek kehidupan madrasah, termasuk komitmen tugas guru.

Iklim madrasah yang aman dan nyaman dapat mempengaruhi kenyamanan dan kepercayaan diri guru dalam melaksanakan tugas. Sebaliknya, iklim madrasah yang tidak aman dapat menimbulkan rasa takut dan mengganggu konsentrasi guru dalam melaksanakan tugas. Hal ini dapat memengaruhi komitmen tugas guru, karena guru mungkin

merasa tidak nyaman atau tidak aman, sehingga semangat mereka dalam melaksanakan tugas menurun.

Selain itu hasil penelitian Choiriyah *et al*⁷⁹ serta Saragih dan Suhendro⁸⁰ membuktikan bahwa iklim sekolah dapat mempengaruhi komitmen tugas guru. Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa iklim madrasah memiliki pengaruh yang besar terhadap komitmen tugas guru. Oleh karena itu, setiap madrasah harus berusaha menciptakan iklim yang positif dan mendukung agar guru dapat melaksanakan tugas dengan semangat dan motivasi yang tinggi. Hal ini akan berdampak pada kualitas pendidikan yang dihasilkan dan kemajuan madrasah secara keseluruhan.

Motivasi kerja adalah dorongan atau kekuatan dalam diri seseorang yang mempengaruhi perilaku kerjanya. Motivasi kerja dapat memengaruhi kinerja dan pencapaian hasil kerja seseorang. Sementara itu, komitmen tugas adalah sikap mental dan perasaan seseorang terhadap tugas dan tanggung jawab yang diemban.

Motivasi kerja yang tinggi dapat mempengaruhi komitmen tugas guru. Guru yang merasa termotivasi dalam bekerja, akan mempunyai komitmen tugas yang lebih tinggi. Dalam hal ini, guru akan merasa bertanggung jawab dan ikut berperan aktif dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh lembaga pendidikan. Hal ini dibuktikan dari penelitian Afriadi dkk⁸¹, Fei & Han⁸² serta Choiriyah *et al*⁸³ memberikan

⁷⁹ Siti Choiriyah et al., *Loc.Cit.*

⁸⁰ Ilham Syahputra Saragih and Dedi Suhendro, *Loc.Cit.*

⁸¹ Firman Afriadi et al., *Loc.Cit.*

⁸² Evonne Lai Eng Fei and Crispina Gregory K Han, *Loc.Cit.*

⁸³ Siti Choiriyah et al., *Loc.Cit.*

hasil motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen tugas pada guru.

Kepuasan kerja adalah kondisi sebuah perasaan senang yang dirasakan oleh seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen tugas guru. Seorang guru yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih berdedikasi dan memiliki semangat yang tinggi dalam melakukan tugasnya.

Seorang guru yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki tujuan yang jelas dan berorientasi pada hasil. Ketika guru berhasil mencapai tujuannya, kepuasan kerja akan semakin meningkat dan hal ini dapat mempengaruhi komitmen tugasnya. Motivasi dan kepuasan dapat mempengaruhi komitmen tugas pada guru, karena komitmen merupakan kesetiaan seseorang untuk berkorban dan mencurahkan semua energi yang dimilikinya terhadap sebuah organisasi ⁸⁴.

Penelitian ini mengacu dari penelitian Fatwa⁸⁵, Saragih dan Suhendro⁸⁶, Afriadi dkk⁸⁷, Choiriyah dkk⁸⁸ serta Werang dan Irianto⁸⁹, perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya penelitian ini menggabungkan seluruh variabel yang dirasa sesuai dengan keadaan iklim di Madrasah Ibtidaiyah Negeri yang ada di Kota Bandar Lampung. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen tugas guru adalah iklim madrasah, motivasi kerja, dan kepuasan kerja.

⁸⁴ Departemen Pendidikan Nasional, "Kurikulum Inti Pendidikan Tinggi", Jakarta:Kempendiknas § (2002).

⁸⁵ Andi Diah Sakinah Fatwa, *Loc.Cit.*

⁸⁶ Ilham Syahputra Saragih and Dedi Suhendro, *Loc.Cit.*

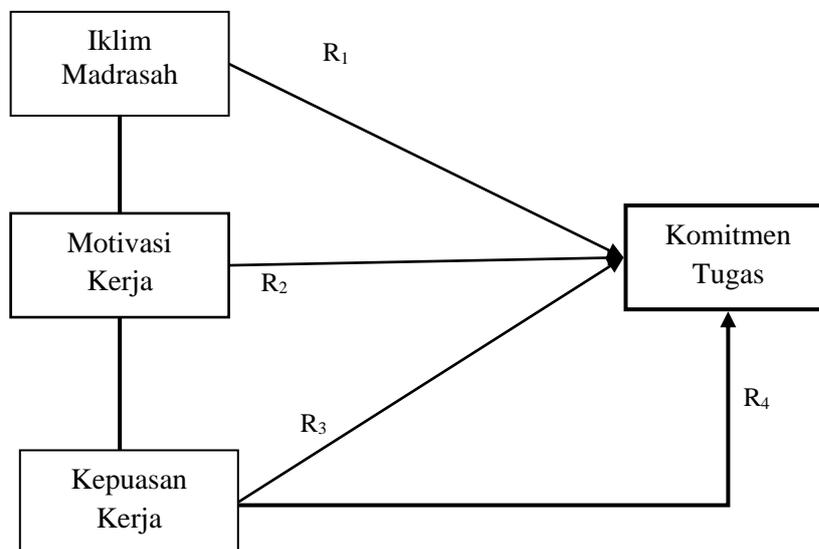
⁸⁷ Firman Afriadi et al., *Loc.Cit.*

⁸⁸ Siti Choiriyah et al., *Loc.Cit.*

⁸⁹ Basilius Redan Werang and Okto Irianto, *Loc.Cit.*

Iklm madrasah adalah kondisi lingkungan madrasah yang mencakup budaya, norma, dan nilai-nilai yang dianut oleh madrasah tersebut. Motivasi adalah dorongan dalam diri guru untuk mencapai tujuan serta meningkatkan kinerja. Sedangkan kepuasan adalah perasaan senang yang dirasakan oleh guru terhadap pekerjaannya.

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa iklim madrasah, motivasi, dan kepuasan dapat mempengaruhi komitmen tugas guru. Namun, masih diperlukan penelitian yang lebih mendalam untuk melihat pengaruh masing-masing faktor secara lebih spesifik. Oleh karena itu, penelitian ini akan membahas pengaruh iklim madrasah, motivasi, dan kepuasan terhadap komitmen tugas guru penelitian ini juga merubah model penelitian seperti gambar berikut:



Gambar 2. 1. Kerangka Teori

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan di atas, maka hipotesis penelitian ini terdiri dari:

Ha₁: Iklim madrasah berpengaruh positif terhadap komitmen tugas pada guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri di Kota Bandar Lampung.

Ha₂: Motivasi berpengaruh positif terhadap komitmen tugas pada guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri di Kota Bandar Lampung.

Ha₃: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen tugas pada guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri di Kota Bandar Lampung.

Ha₄ Iklim madrasah, Motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen tugas pada guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri di Kota Bandar Lampung.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel iklim madrasah, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen tugas guru Ibtidaiyah Negeri di Kota Bandar Lampung. Sampel dalam penelitian ini melibatkan 40 responden selaku Guru yang bekerja di MIN Kota Bandar Lampung yang berstatus PNS terdaftar di Kementerian Agama Republik Indonesia. Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat dibuat simpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian membuktikan bahwa nilai signifikan variabel iklim madrasah terhadap komitmen tugas guru sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} variabel iklim madrasah $4,513 > t_{tabel}$ 1,684 dengan nilai koefisien regresi iklim madrasah sebesar 0,607 maka, dapat disimpulkan variabel Iklim madrasah berpengaruh positif terhadap komitmen tugas pada guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri di Kota Bandar Lampung dengan besar pengaruh sebesar 0,607.
2. Hasil penelitian membuktikan bahwa nilai signifikan variabel motivasi kerja terhadap komitmen tugas guru sebesar $0,045 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja $2,074 > t_{tabel}$ 1,684 dengan nilai koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,271 maka, dapat disimpulkan variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap

komitmen tugas pada guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri di Kota Bandar Lampung dengan besar pengaruh sebesar 0,271.

3. Hasil penelitian membuktikan bahwa nilai signifikan variabel kepuasan kerja terhadap komitmen tugas guru sebesar $0,022 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} variabel kepuasan $2,385 > t_{tabel}$ 1,684 dengan nilai koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0,316 maka, dapat disimpulkan variabel kepuasan berpengaruh positif terhadap komitmen tugas pada guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri di Kota Bandar Lampung dengan besar pengaruh sebesar 0,316.
4. Hasil uji Simultan menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh iklim madrasah, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen tugas guru sebesar $0,000 < 0,05$ dan F_{hitung} 86,092 $> F_{tabel}$ 2,76 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_{a4} diterima yang berarti variabel iklim madrasah, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen tugas pada guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri di Kota Bandar Lampung, dengan variabel yang paling dominan yang berpengaruh terhadap komitmen tugas guru adalah iklim madrasah dikarenakan mempunyai nilai koefisien terbesar dibandingkan variabel lainnya. Hasil penelitian ini juga memberikan nilai koefisien determinasi sebesar 77,2% dan masuk kedalam klasifikasi koefisien korelasi kuat. Sedangkan sisanya 22,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti peraturan pemerintah, lingkungan kerja, ataupun gaji serta insentif, dan lain-lain.

B. Saran

Adapun beberapa hal yang sekiranya dapat dijadikan saran terkait dengan riset yang telah dilakukan sebagai berikut:

1. Guru hendaknya selalu menjaga hubungan yang harmonis dengan sesama guru maupun dengan kepala madrasah maupun dengan karyawan yang lainnya agar tercipta iklim madrasah yang lebih kondusif.
2. Guru hendaknya meningkatkan motivasi kerja dengan meningkatkan wawasan dan pengetahuan dari manapun dan kapanpun agar tidak tertinggal teknologi dan informasi serta meningkatkan perannya dalam membentuk madrasah yang kompetitif agar dapat bersaing secara sehat dengan Lembaga pendidikan lainnya.
3. Kepala madrasah hendaknya adil dan bijaksana dalam memotivasi kerja para guru. Kepala madrasah tidak hanya memberikan penghargaan kepada guru yang kebetulan mempunyai talenta sehingga berpretasi dalam kegiatan diluar madrasah saja, tetapi hendaknya juga memperhatikan dan menghargai para guru yang telah melaksanakan tupoksinya dengan baik. Kepala madrasah hendaknya juga memberikan kesempatan dan kepercayaan kepada para guru agar dapat berpartisipasi memajukan madrasah dalam berbagai kegiatan madrasah sehingga tercipta iklim madrasah yang baik dan menumbuhkan motivasi, dan kepuasan kerja sehingga meningkatkan komitmen tugas guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriadi, Firman et al. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Komitmen Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Tampan Pekanbaru". *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*. Vol. 9 No. 1 (2023).
- Ajzen, Icek. *Attitudes, Personality, and Behavior*. McGraw-Hill Education (UK), 2005.
- Arfan, Masaong Kadim Abd&Tilome A, and A K Masaong. *Kepemimpinan Berbasis Multiple Intelligence*. Bandung: Alfabeta, 2011.
- Baroudi, Sandra et al. "A Quantitative Investigation of Intrinsic and Extrinsic Factors Influencing Teachers' Job Satisfaction in Lebanon". *Leadership and Policy in Schools*. 2020.
- Behrendt, Peter et al. "An Integrative Model of Leadership Behavior". *The Leadership Quarterly*. Vol. 28 No. 1 (2017).
- Budiman, Jumardi et al. "Analisis Motivasi Dan Komitmen Mengajar Guru Tidak Tetap Berbasis Kompensasi Di Kecamatan Meliau". *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Khatulistiwa (JPPK)*. Vol. 3 No. 8 (n.d.).
- Choiriyah, Siti et al. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Iklim Sekolah Terhadap Komitmen Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Semarang Timur". *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*. Vol. 6 No. 2 (2017).
- Cohen, J. "The School Climate Challenge: Narrowing The Gap Between School Climate Research And School Climate Policy, Practice Guidelines And Teacher Education Policy". New York: National School Climate Council, 2010.
- Crisci, Anna et al. "What Influences Teachers' Job Satisfaction and How to Improve, Develop and Reorganize the School Activities Associated with Them". *Quality & Quantity*. Vol. 53 No. 5 (2019).
- Dalyono, D. M. *Motivasi Kepemimpinan Dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2005.
- Davis, Keith, and John W Newstrom. *Perilaku Dalam Organisasi* Edited by Agus Terj DHARMA. Jakarta: Erlangga, 2011.
- Dewi, Asmara et al. "Women Leadership and Motivation at Madrasa". *Journal of Advanced Islamic Educational Management*. Vol. 2 No. 1 (2022).
- Din, Muhammad Naseer Ud et al. "Factor Affecting Teacher Motivation at Secondary School Level in Kohat City". *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*. Vol. 3 No. 10 (2012).

- Djafar, Hamsiah, and Nurhafizah Nurhafizah. "Pengaruh Motivasi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Dan Pegawai Di SMK MUHAMMADIYAH 3 MAKASSAR". *Idarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*. Vol. 2 No. 1 (2018).
- Erlina, Terra. "Pengaruh Iklim Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru". *Jurnal Wahana Pendidikan*. Vol. 6 No. 2 (2019).
- Fatwa, Andi Diah Sakinah. "Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan, Kecerdasan Emosional, Dan Efikasi-Diri Terhadap Komitmen Tugas Pada Guru SMTA PKP Jakarta Islamic School". *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*. Vol. 4 No. 07 (2017).
- Fei, Evonne Lai Eng, and Crispina Gregory K Han. "The Influence Of School Climate, Teachers Commitment, Teachers Motivation On Teachers Work Performance Through Teachers Job Satisfaction". *International Journal of Advanced Research in Education and Society*. Vol. 1 No. 3 (2020).
- Fidrayani, Fidrayani, and Eti Hadiati. "The Analysis of Self-Efficacy and Classroom Management as Contributors to Teacher Personality of Madrasah Ibtidaiyah". *Al Ibtida: Jurnal Pendidikan Guru MI*. Vol. 7 No. 1 (2020).
- Firmansyah, Farid, and Rudy Haryanto. *Manajemen Kualitas Jasa* Vol. 113. Duta Media Publishing, 2019.
- Fisher, D.L, and B.J Fraser. *Pengelolaan Budaya Dan Iklim Sekolah* Edited by Hery Tarno Terjemahan Daryanto. Yogyakarta: Gava Media, 2015.
- French, Kimberly A et al. "Faculty Time Allocation in Relation to Work-Family Balance, Job Satisfaction, Commitment, and Turnover Intentions". *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 120 (2020).
- Fujiaturrahman, Sukron. "Hubungan Iklim Sekolah Dengan Motivasi Kerja Guru". *Jurnal Elementary: Kajian Teori Dan Hasil Penelitian Pendidikan Sekolah Dasar*. Vol. 1 No. 1 (2018).
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariant Dengan Program IBMS SPSS 23 Edisi 7 Universitas Diponegoro*. Semarang. 2016.
- Griffin, Ricky W, and Michael W Pustay. *International Business: A Managerial Perspective*. New Jersey: Pearson Education, 2015.
- Hadi, Sutrisno M. *Metodologi Riset*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo, 2002.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara, 2016.

- Hoffman, Lorrie L et al. "On Improving School Climate: Reducing Reliance on Rewards and Punishment.". *International Journal of Whole Schooling*. Vol. 5 No. 1 (2009).
- Idris, Muh. "Pengaruh Komitmen Guru Terhadap Kualitas Sekolah". *Ta'dibi: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. Vol. 6 No. 2 (2018).
- Jannah, Wirdatul. "Komitmen Guru Dalam Melaksanakan Tugas Di Sekolah Menengah Atas (SMSA) Kecamatan Rokan IV Koto". *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*. Vol. 2 No. 1 (2020).
- Karadag, Engin et al. "A Path Analysis Study of School Culture and Teachers' Organisational Commitment". 2011.
- Kemenag. "Alquran Kementerian Agama Republik Indonesia". Retrieved from quran.kemenag.go.id: <http://quran.kemenag.go.id/app> ..., 2017.
- Luthans, Fred. "Psychological Capital: Implications for HRD, Rretrospective Analysis, and Future Directions". *Human Resource Development Quarterly*. Wiley Online Library, 2012.
- Mangkunegara, A Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2016.
- Mebrate, S, and S Lemma. "The Effect of Gender and School Climate on Job Satisfacion of Government Secondary School Teachers in Sidama Zone". *IOSR Journal of Humanities and Social Science*. Vol. 22 No. 2 (2017).
- Mulyasa, H Enco. *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara, 2022.
- Muslim, Sri Banun. *Supervisi Pendidikan Meningkatkan Kualitas Profesionalisme Guru*. Jakarta: Alfabeta, 2013.
- Nasional, Departemen Pendidikan. *Kurikulum Inti Pendidikan Tinggi*, Jakarta:Kempendiknas § (2002).
- OECD. "No Title". n.d. available at <https://www.oecd.org/pisa/publications/>.
- Normawati, Syarifah et al. *Etika Dan Profesi Keguruan*. PT. INDRAGIRI DOT COM, 2019.
- Peneliti. Hasil Wawancara 6-7 Maret 2023 (2023).
- Hasil Wawancara 7-9 Maret 2023 (2023).
- Permendikbud RI. *Standar Pengelolaan Pendidikan oleh Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah* (2007).
- Purwanto, Ngalm. *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017.

- Reichers, Arnon E, and Benjamin Schneider. *Climate and Culture: An Evolution of Constructs* Vol. 1. San Fransisco: CA., 1990.
- Robbins, Stephen P, and Timothy A Judge. *Organizational Behavior*. pearson, 2013.
- Sahrir, I T et al. "The Influence of School Climate and Achievement Motivation On High School Teacher Performance in Sidrap Regency". *The Social Sciences*. Vol. 11 No. 14 (2016).
- Salamah, Salamah. "Komitmen Guru Propesional". *At-Ta'lim: Media Informasi Pendidikan Islam*. Vol. 10 No. 1 (2022).
- Saragih, Ilham Syahputra, and Dedi Suhendro. "Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah, Budaya Kerja Guru, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Guru". *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*. Vol. 8 No. 1 (2020).
- Sardiman, AM. *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2011.
- Sekaran, Uma, and Roger Bougie. *Research Methods For Business: A Skill Building Approach* 7th Editio. New Jersey: Wiley Online Library, 2016.
- Shavinina, Larisa V. *The International Handbook on Innovation*. Elsevier, 2003.
- Siagian, Sondang P. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rieka Cipta, 2002.
- . *Manajemen Sumber Daya Manusia* Cetakan ke. Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- Sudrajat, Nana, and Alit Sarino. "Dampak Iklim Organisasi Sekolah Terhadap Motivasi Mengajar Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan". *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran (JPManper)*. Vol. 2 No. 2 (2017).
- Sugiyono, Sugiyono. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)* Bandung: Alfabeta. 2015.
- . *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- Suharsaputra, Uhar. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: PT Rineka Cipta, 2013.
- Suzana, Hera et al. "Learning Organization Pada Madrasah Aliyah Negeri 1 Kota Bandar Lampung". *El-Idare: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. Vol. 9 No. 1 (2023).
- Syafaruddin, Syafaruddin. *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*. Tangerang: Ciputat Press, 2015.

- Valdez, Anabelie V et al. "School Organizational Climate and Job Satisfaction of MSW Junior High School Teachers". *International Journal of Science and Management Studies*. Vol. 2 No. 01 (2019).
- Werang, Basilius Redan, and Okto Irianto. "Pengaruh Iklim Sekolah Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar Di Distrik Mindiptana, Papua". *Musamus Journal of Primary Education*. 2018.
- Winardi, J. *Motivasi Dan Pemotivasian Dalam Manajemen. Cetakan Ke-6* Cetakan ke. Jakarta: Rajawali, 2011.
- Wirawan. *Budaya Dan Iklim Organisasi : Teori Aplikasi Dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat, 2010.
- Yusniarti, Yusniarti et al. "The Effect of Leadership and Emotional Intelligence on Teacher's Performance". *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*. Vol. 12 No. 2 (2022).
- Zakariya, Yusuf F. "Effects of School Climate and Teacher Self-Efficacy on Job Satisfaction of Mostly STEM Teachers: A Structural Multigroup Invariance Approach". *International Journal of STEM Education*. Vol. 7 No. 1 (2020).