

HUBUNGAN ANTARA IKLIM DAN BUDAYA MADRASAH DENGAN MOTIVASI KERJA GURU PADA MADRASAH TSANAWIYAH DI KECAMATAN SINJAI BARAT KABUPATEN SINJAI

Danial¹, Muljono Damopolii², dan St. Syamsudduha³

Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar
danial.rahmaan@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze and examine the correlation between madrasah climate and culture, and teachers' work motivation at Madrasah Tsanawiyah in West Sinjai District of Sinjai Regency. This research uses a correlational study with quantitative approach. The participants of this research are 64 teachers from Madrasah Tsanawiyah in West Sinjai District. Data collection technique with questionnaires and then analyzed by using product moment correlation for partial testing and multiple correlation for simultaneous testing. The research reveals some significant findings. First, the finding indicates a positive correlation between madrasah climate and teachers' work motivation by correlation coefficient value at 0,448 (which is at moderate level correlation). Second, the finding indicates a positive correlation between madrasah culture and teachers' work motivation by correlation coefficient value at 0,559 (which is at moderate level correlation). Third, the finding indicates a positive correlation between madrasah climate and culture, and teachers' work motivation by correlation coefficient value at 0,572 (which is at moderate level correlation).

Keywords: *Madrasah Climate, Madrasah Culture, and Teachers' Work Motivation*

PENDAHULUAN

Madrasah sebagai salah satu lembaga pendidikan formal merupakan lembaga yang bersifat kompleks dan unik. Madrasah bersifat kompleks karena madrasah sebagai organisasi, di dalamnya terdapat berbagai dimensi yang satu sama lain saling berkaitan dan saling menentukan. Madrasah bersifat unik menunjukkan bahwa madrasah sebagai organisasi memiliki ciri-ciri tertentu yang tidak dimiliki oleh organisasi-organisasi lainnya. Ciri-ciri tersebut yang menempatkan madrasah memiliki karakter tersendiri sebagai tempat terjadinya proses pembelajaran dan pembudayaan kehidupan bagi umat manusia. Karena sifatnya yang kompleks dan unik tersebut, madrasah sebagai organisasi memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi (Wahjosumidjo, 2005: 81).

Guru merupakan faktor yang paling dominan dan paling penting dalam pendidikan formal pada umumnya karena guru selalu dijadikan sebagai teladan dan bahkan menjadi tokoh identifikasi diri bagi peserta didik. Selain itu, guru juga merupakan unsur yang sangat memengaruhi tercapainya tujuan pendidikan. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan oleh kesiapan guru dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan pembelajaran. Namun, posisi guru dalam meningkatkan mutu pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuan profesional dan mutu kinerjanya.

Seseorang bekerja keras karena adanya dorongan kuat yang tertanam dalam jiwanya yang kemudian disebut dengan motivasi kerja (Saefullah, 2014: 255). Motivasi kerja merupakan sesuatu yang dapat memberi energi sehingga menggerakkan potensi dan menciptakan

keinginan seseorang untuk melaksanakan tindakan atau kegiatan dalam lingkup tugas-tugas yang merupakan tanggung jawabnya di lingkungan sebuah organisasi. Dengan motivasi kerja yang tinggi, guru dikategorikan memiliki daya dorong atau daya gerak untuk mengerahkan kemampuan dan mengembangkan dayanya dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Motivasi merupakan bagian terpenting dalam menciptakan produktivitas madrasah karena orang yang bekerja tanpa didasari oleh motivasi yang kuat akan berpengaruh negatif pada hasil kinerjanya. Hal ini berarti guru perlu memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya demi menghasilkan kinerja yang optimal, sebagaimana firman Allah swt. dalam QS al-Ra'd/13: 11 berikut ini:

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ.

Terjemahnya:

Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tidak ada yang dapat menolaknya dan tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia. (Kementerian Agama RI, 2013: 250)

Berdasarkan ayat tersebut dapat dipahami bahwa manusia mempunyai keharusan untuk berusaha mengubah kondisi sendiri dari kemunduran dan keterbelakangan untuk menuju kepada kemajuan. Dengan kata lain, Quraisy Shihab (2012: 233) menafsirkan bahwa perubahan yang dilakukan oleh Allah swt. haruslah didahului oleh perubahan yang dilakukan oleh manusia itu sendiri menyangkut sisi yang berada dalam diri mereka. Hal ini mengisyaratkan bahwa suatu prestasi kerja dan keberuntungan tidak dapat diraih dengan mudah oleh seseorang, melainkan melalui usaha dan kerja keras yang dibarengi dengan motivasi dan optimisme yang tinggi.

Salah satu faktor yang menjadi tolok ukur keberhasilan pendidikan di madrasah adalah kinerja guru karena guru merupakan salah seorang pelaksana pendidikan yang sangat diperlukan. Akan tetapi, tidak jarang ditemukan guru yang kurang memiliki gairah dalam melaksanakan tugasnya, baik dari segi merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, maupun dalam mengevaluasi pembelajaran yang tentu akan berdampak terhadap kurang berhasilnya tujuan yang hendak dicapai. Hal itu disebabkan oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kurangnya motivasi kerja guru (Sardiman, 2011: 73). Perlu dipahami bahwa peningkatan motivasi kerja tidak hanya bergantung pada individu itu sendiri, melainkan memerlukan bantuan dari pihak-pihak yang berkepentingan dalam organisasi. Oleh karena itu, salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja adalah menciptakan iklim dan mengembangkan budaya yang baik dalam suatu organisasi.

Setiap organisasi pada umumnya memiliki iklim dan budaya yang berbeda dengan organisasi lainnya. Iklim organisasi merupakan keadaan, kondisi dan karakteristik lingkungan kerja yang menjadi khas sebuah organisasi. Menurut Wirawan (2008: 124) Iklim organisasi ini merupakan koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi. Sagala (2008: 131) mengemukakan bahwa iklim organisasi (*organizational climate*) merupakan suatu kualitas masukan yang relatif dari lingkungan organisasi yang merupakan pengalaman anggota organisasi sehingga memengaruhi tingkah laku mereka. Lebih lanjut dikatakan bahwa iklim organisasi merupakan serangkaian sifat lingkungan kerja yang dinilai langsung atau tidak langsung oleh anggota

organisasi yang menjadi kekuatan utama dalam memengaruhi perilaku mereka.

Selain iklim organisasi, budaya organisasi juga merupakan ciri khas atau karakteristik suatu organisasi yang memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja anggota organisasi, sebagaimana dikemukakan oleh Robbins (2003: 721) bahwa budaya organisasi merujuk pada sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota suatu organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi-organisasi lainnya. Lebih lanjut Sutrisno (2013: 2) menambahkan bahwa budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, tetapi dapat menjadi penggerak atau pendorong bagi orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Robbins (2002: 282) kemudian menjelaskan bahwa budaya yang kuat ditandai dengan nilai-nilai inti organisasi yang dipegang kukuh dan disepakati secara luas. Semakin banyak anggota organisasi yang menerima nilai-nilai inti dan semakin besar komitmen mereka terhadap nilai-nilai tersebut, semakin kuat pula suatu budaya. Dengan demikian, budaya yang kuat dapat memberi pengaruh besar terhadap sikap anggota organisasi.

Sebagai suatu sistem, madrasah memiliki tiga aspek pokok yang berkaitan erat dengan mutu, yaitu proses pembelajaran, kepemimpinan dan manajemen madrasah, serta budaya dan iklim madrasah. Peningkatan mutu madrasah secara konvensional senantiasa menekankan pada aspek pertama, yakni meningkatkan mutu proses pembelajaran, sedikit menyentuh aspek kepemimpinan dan manajemen madrasah, dan sama sekali tidak pernah menyentuh aspek budaya dan iklim madrasah. Hal tersebut disebabkan adanya anggapan bahwa budaya dan iklim madrasah tidak terlalu berpengaruh pada mutu. Padahal, ketiga sistem tersebut saling mendukung satu sama lain (Daryanto, 2015: v). Menurut Mulyasa (2015: 90), iklim dan budaya madrasah yang kondusif dapat mendorong warga madrasah untuk bertindak dan melakukan sesuatu dengan baik yang mengarah pada prestasi peserta didik yang tinggi.

Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Sinjai Barat merupakan lembaga pendidikan yang berkarakteristik islami yang terletak di pelosok-pelosok (dalam artian terletak jauh dari kota Sinjai) dan tentunya memiliki iklim dan budaya yang berbeda dengan sekolah-sekolah umum. Suasana keagamaan di lingkungan madrasah merupakan ciri khas utama madrasah. Lingkungan madrasah dengan peserta didik, guru, dan pegawai semuanya beragama Islam, penggunaan metode pembelajaran dengan pendekatan agamis, kegiatan peribadahan yang dilaksanakan secara rutin, serta kegiatan-kegiatan keagamaan lainnya telah menghadirkan suasana yang religius. Suasana tersebut menjadikan kultur madrasah yang membedakannya dengan kultur pada sekolah umum.

Guru pada MTs di Kecamatan Sinjai Barat belum semuanya memiliki motivasi kerja yang tinggi karena masih terdapat beberapa guru yang kurang bersemangat dalam melaksanakan tugasnya, terutama dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran di kelas. Hal tersebut ditandai dengan masih terdapatnya beberapa guru yang tidak datang mengajar pada saat jam pelajaran berlangsung atau hanya sekedar menitipkan buku paket kepada peserta didik untuk dicatat pada jam pelajaran tersebut kemudian penjelasannya menyusul pada pertemuan berikutnya. Fenomena tersebut merupakan indikator yang menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa guru yang memiliki motivasi kerja yang rendah. Ketidakhadiran guru dalam melaksanakan pembelajaran di kelas dapat menjadikan suasana pembelajaran tidak berjalan dengan baik sehingga melahirkan ketidakdisiplinan pembelajaran. Hal tersebut disebabkan norma atau aturan terkait penerapan nilai-nilai yang disepakati belum terlalu kuat, terutama nilai kedisiplinan sehingga melahirkan suasana atau iklim akademik yang mengarah pada peningkatan hasil belajar peserta didik menjadi kurang kondusif.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji hubungan antara iklim dan budaya madrasah dengan motivasi kerja guru di Madrasah Tsanawiyah se-Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman kepada pengelola madrasah tentang pentingnya pengembangan iklim dan budaya dalam suatu madrasah karena melalui iklim dan budaya yang kondusif dapat menjadi pemicu tumbuhnya motivasi warga madrasah dalam melaksanakan tugasnya dengan baik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan *field research* dengan menggunakan *quantitative approach* dengan metode *ex post facto* yang bersifat korelasional. Penelitian ini dikatakan *ex post facto* karena meneliti peristiwa atau variabel-variabel yang telah terjadi, sebagaimana diungkapkan oleh Saat dan Mania (2018: 112) bahwa penelitian *ex post facto* digunakan apabila peristiwa yang akan diteliti telah terjadi kemudian merunut ke belakang melalui data tersebut untuk menentukan faktor-faktor yang mungkin menjadi penyebab atas peristiwa yang diteliti. Penelitian kuantitatif pada intinya adalah untuk menguji teori yang ada sebelumnya, begitu pula penelitian ini dilakukan untuk menguji tingkat hubungan antara iklim madrasah dengan motivasi kerja guru.

Penelitian ini dilaksanakan pada MTs di Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai yang berjumlah 5 madrasah dengan jumlah populasi sebanyak 64 orang. Mengingat populasi pada MTs di Kecamatan Sinjai Barat relatif kecil maka teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh. Penentuan sampel ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil (Sugiyono, 2016: 85). Menurut Suryani dan Hendryadi (2015: 203), sampel jenuh biasanya digunakan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100. Teknik pengumpulan data digunakan dalam penelitian ini adalah menyebarkan angket atau kuesioner kepada 64 orang guru yang menjadi responden penelitian. Data yang diperoleh melalui kuesioner tersebut kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis korelasi *product moment* untuk menguji hipotesis secara parsial dan korelasi ganda untuk pengujian secara simultan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Korelasi antara iklim madrasah dengan motivasi kerja guru

Hasil analisis korelasi antara iklim madrasah dengan motivasi kerja guru berdasarkan hasil analisis korelasi *product moment* melalui SPSS diperoleh *output* sebagai berikut:

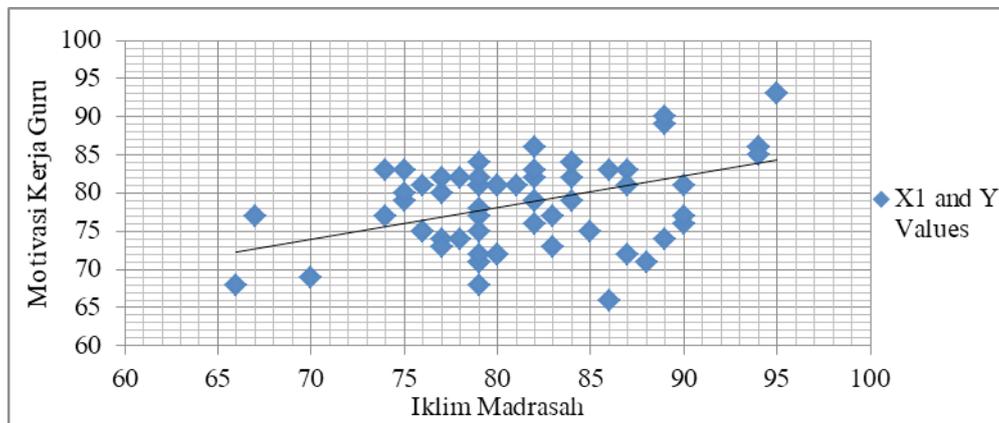
Tabel 1. Hasil Perhitungan Korelasi antara Iklim Madrasah dengan Motivasi Kerja Guru

		Correlations	
		Iklim Madrasah	Motivasi Kerja Guru
Iklim Madrasah	Pearson Correlation	1	.448**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	64	64
Motivasi Kerja Guru	Pearson Correlation	.448**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	64	64

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan *output* tersebut diperoleh nilai r_{xy} sebesar 0,448. Angka indeks korelasi *product moment* tersebut menunjukkan korelasi positif karena mengikuti garis lurus yang

ditandai dengan peningkatan nilai pada variabel iklim madrasah (X_1) diikuti dengan peningkatan nilai pada variabel motivasi kerja guru (Y) sehingga memiliki hubungan linear yang searah, sebagaimana digambarkan pada grafik berikut:



Gambar 1. Diagram Pencar Hubungan antara Iklim Madrasah dengan Motivasi Kerja Guru

Tingkat korelasi antara iklim madrasah dengan motivasi kerja guru jika dikonsultasikan dengan tabel interpretasi koefisien korelasi, angka 0,448 berada pada interval 0,40 – 0,599, sebagaimana tercantum pada tabel berikut:

Tabel 2. Interpretasi Koefisien Korelasi antara Iklim Madrasah dengan Motivasi Kerja Guru

Nilai r_{x_1y}	Interval Koefisien	Tingkat Korelasi
0,448	0,00 – 0,199	Sangat Rendah
	0,20 – 0,399	Rendah
	0,40 – 0,599	Sedang
	0,60 – 0,799	Kuat
	0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Tabel interpretasi koefisien korelasi tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara iklim madrasah dengan motivasi kerja guru berada pada tingkat hubungan yang sedang. Hal tersebut menandakan bahwa iklim madrasah sebagai suasana yang dapat diamati dan dirasakan oleh guru di lingkungan madrasah akan membantu meningkatkan motivasinya. Dengan demikian, kondusifnya iklim yang dimiliki oleh suatu madrasah dapat menjadi salah satu aspek yang dapat memberikan kontribusi pada keinginan dan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagai wujud dari kuatnya motivasi kerja yang mereka miliki. Oleh karena itu, hasil penelitian ini memberikan penjelasan sekaligus menguatkan teori dan hasil penelitian sebelumnya bahwa iklim madrasah selain sebagai suasana yang dapat diamati dan dirasakan oleh warga madrasah, iklim madrasah juga menjadi variabel yang ada hubungannya dengan motivasi kerja guru.

Hasil penelitian ini mendukung beberapa hasil temuan sebelumnya, sebagaimana Fujiaturrahman (2018), Lai Eng Fei dan Han (2017) yang telah membuktikan adanya hubungan positif dan signifikan antara iklim sekolah dengan motivasi kerja guru yang mengindikasikan bahwa tinggi rendahnya motivasi kerja guru ada hubungannya dengan iklim sekolah. Meskipun demikian, penelitian tersebut berbeda dengan penelitian ini karena penelitian tersebut lebih

mengarah pada iklim sosial yang terjadi di lingkungan madrasah, sedangkan penelitian ini mencakup tiga komponen yang diukur, yaitu iklim fisik, iklim sosial, dan iklim akademik. Temuan ini telah menunjukkan bahwa iklim organisasi (madrasah) merupakan penggerak bagi warga madrasah (termasuk guru) dalam melaksanakan tugasnya. Ungkapan ini sesuai dengan pernyataan Wirawan (2008: 124) yang mengungkapkan bahwa iklim organisasi (madrasah) ini merupakan koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi (warga madrasah).

Iklim madrasah sebagaimana dikemukakan oleh Suharsaputra (2013: 83) merupakan hasil dari media interaksi dalam organisasi madrasah. Iklim madrasah akan memberi pengaruh pada perilaku guru dalam melaksanakan tugasnya di madrasah. Pernyataan Suharsaputra tersebut diperkuat oleh hasil penelitian ini yang membuktikan bahwa motivasi kerja yang baik, ada hubungannya dengan iklim madrasah yang kondusif. Temuan ini juga dapat menguatkan hasil temuan Ladyong (2014), Werang dan Irianto (2018), yang berhasil membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan iklim organisasi sekolah terhadap motivasi kerja guru. Hasil penelitian sebelumnya tersebut menunjukkan adanya pengaruh iklim sekolah terhadap motivasi kerja guru, sedangkan penelitian ini tidak dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru dipengaruhi oleh iklim madrasah karena hanya sebatas menguji korelasinya atau hubungan keduanya.

Iklim madrasah sebagaimana dikemukakan Sagala (2008: 131) merupakan serangkaian sifat lingkungan kerja yang dinilai langsung atau tidak langsung oleh warga madrasah dapat menjadi kekuatan utama dalam memengaruhi perilaku mereka. Ungkapan tersebut menunjukkan seperangkat karakteristik internal yang dideskripsikan oleh individu-individu sebagai iklim organisasi (madrasah). Oleh karena itu, pernyataan Sagala tersebut terbukti melalui hasil temuan dalam penelitian ini karena telah berhasil membuktikan bahwa iklim madrasah ada hubungannya dengan tinggi rendahnya motivasi kerja guru.

Temuan ini berbeda halnya dengan hasil temuan Yantu (2018) yang meneliti di lembaga keuangan. Yantu menyimpulkan bahwa iklim organisasi tidak banyak memberikan kontribusi terhadap peningkatan motivasi kerja pegawai karena para pegawai telah memiliki dasar motivasi intrinsik dalam diri mereka. Dengan demikian, hasil temuan dalam penelitian ini menolak temuan Yantu karena meskipun guru memiliki motivasi intrinsik dalam dirinya, mereka tetap membutuhkan motivasi ekstrinsik yang berasal dari luar dirinya karena motivasi yang ada dalam diri guru tidak dapat berfungsi secara optimal tanpa didukung oleh motivasi yang berasal dari luar, termasuk iklim madrasah. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan terdapat korelasi antara iklim madrasah dengan motivasi kerja guru di MTs se-Kecamatan Sinjai Barat dapat diterima atau terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian ini memberikan pemahaman tentang pentingnya menciptakan iklim yang kondusif pada semua organisasi, termasuk organisasi pendidikan (sekolah/madrasah). Terciptanya iklim madrasah yang kondusif tidak terlepas dari kerja sama yang dilakukan oleh semua warga madrasah. Dengan demikian, iklim madrasah tidak akan tercipta dengan kondusif jika warga madrasah tidak menjalin hubungan yang harmonis satu sama lainnya. Iklim madrasah yang tercipta, baik iklim fisik, iklim sosial, maupun iklim akademik, akan memberikan suasana yang mendukung sehingga motivasi guru semakin kuat karena adanya motif yang berasal dari luar merangsangnya untuk melaksanakan tugas dengan baik. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin kondusif iklim yang dimiliki oleh suatu madrasah, semakin tinggi pula motivasi kerja yang dimiliki oleh guru. Oleh karena itu, tinggi rendahnya motivasi kerja guru, ada hubungannya dengan kondusif atau tidaknya iklim madrasah.

Korelasi antara Budaya Madrasah dengan Motivasi Kerja Guru

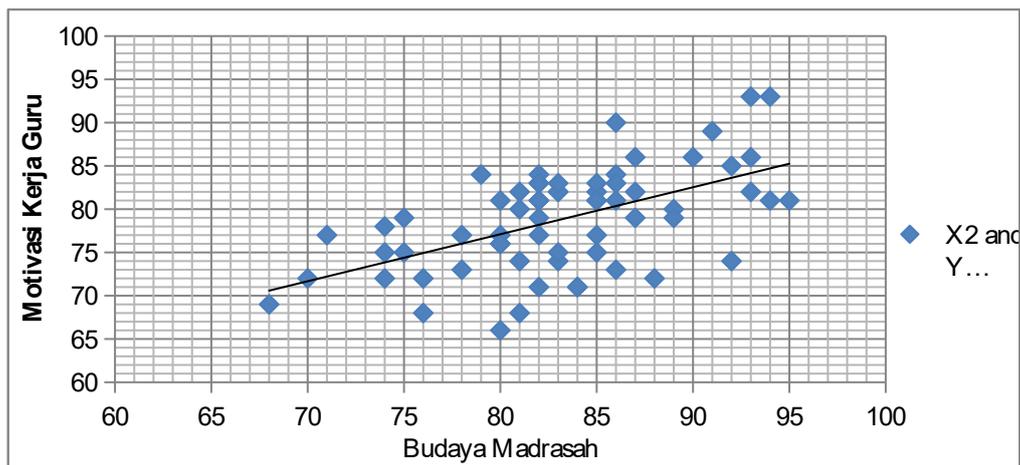
Hasil analisis korelasi antara budaya madrasah dengan motivasi kerja guru berdasarkan hasil analisis korelasi *product moment* melalui SPSS diperoleh nilai *output* sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Perhitungan Korelasi antara Budaya Madrasah dengan Motivasi Kerja guru

		Correlations	
		Budaya Madrasah	Motivasi Kerja Guru
Budaya Madrasah	Pearson Correlation	1	.559**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	64	64
Motivasi Kerja Guru	Pearson Correlation	.559**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	64	64

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan *output* tersebut diperoleh nilai r_{xy} sebesar 0,559. Angka indeks korelasi *product moment* tersebut menunjukkan korelasi positif karena mengikuti garis lurus yang ditandai dengan peningkatan nilai pada variabel budaya madrasah (X_2) diikuti dengan peningkatan nilai pada variabel motivasi kerja guru (Y) sehingga memiliki hubungan linear yang searah, sebagaimana digambarkan pada grafik berikut:



Gambar 2. Diagram Pencar Hubungan antara Budaya Madrasah dengan Motivasi Kerja Guru

Tingkat korelasi antara budaya madrasah dengan motivasi kerja guru jika dikonsultasikan dengan tabel interpretasi koefisien korelasi, angka 0,559 berada pada interval 0,40 – 0,599, sebagaimana tercantum pada tabel berikut:

Tabel 4. Interpretasi Koefisien Korelasi Budaya Madrasah dengan Motivasi Kerja Guru

Nilai r_{x_2y}	Interval Koefisien	Tingkat Korelasi
0,559	0,00 – 0,199	Sangat Rendah
	0,20 – 0,399	Rendah
	0,40 – 0,599	Sedang
	0,60 – 0,799	Kuat
	0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Tabel interpretasi koefisien korelasi tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara budaya madrasah dengan motivasi kerja guru berada pada tingkat hubungan yang sedang. Hal ini menandakan bahwa munculnya motivasi sebagai penggerak bagi guru dalam melaksanakan tugasnya, ada hubungannya dengan budaya yang tercipta di lingkungan madrasah. Dengan demikian, budaya madrasah yang kondusif dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan motivasi kerja guru. Oleh karena itu, hasil penelitian ini memberikan penjelasan sekaligus menguatkan teori dan hasil penelitian sebelumnya bahwa budaya madrasah selain sebagai karakteristik atau ciri khas, budaya madrasah juga sebagai nilai yang menjadi dasar atau patokan warga madrasah dalam berperilaku sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja guru.

Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan Riwan (2014) yang telah membuktikan bahwa budaya organisasi sekolah memiliki hubungan yang signifikan dengan motivasi kerja guru. Lebih lanjut, penelitian Astuti dan Danial (2019) juga menunjukkan bahwa salah satu upaya kepala madrasah dalam menjalankan perannya sebagai motivator adalah dengan membangun dan mengembangkan budaya madrasah yang kondusif. Hasil penelitian tersebut mengindikasikan bahwa salah satu strategi kepala madrasah dalam melaksanakan perannya sebagai motivator dilakukan melalui pengembangan budaya madrasah yang kondusif. Hasil penelitian ini juga memperkuat temuan Hakiki (2016) yang telah berhasil membuktikan adanya pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan. Lebih lanjut, Maithel, dkk. (2012) juga telah membuktikan bahwa budaya organisasi merupakan salah satu variabel yang dapat meningkatkan motivasi kerja.

Beberapa penelitian tersebut berbeda dengan penelitian ini karena budaya yang diukur lebih bersifat umum, sedangkan penelitian ini budaya madrasah yang diukur lebih spesifik pada nilai-nilai inti yang penting diterapkan dalam madrasah. Nilai-nilai inti tersebutlah yang akan menjadi kebiasaan yang nantinya akan melahirkan karakteristik yang membedakan dengan sekolah pada umumnya. Oleh karena itu, budaya madrasah yang dimaksudkan akan menjadi kekuatan sosial yang dirasakan oleh warga madrasah dalam menjalankan tugasnya yang pada akhirnya meningkatkan motivasinya.

Hasil penelitian ini ternyata sesuai dengan pernyataan Uha (2015: 15-16) yang berpendapat bahwa budaya madrasah dapat memperbaiki perilaku dan motivasi sumber daya manusia sehingga meningkatkan kinerjanya dan pada gilirannya meningkatkan kinerja madrasah. Dengan demikian, budaya madrasah yang kondusif tidak hanya berdampak pada motivasi dan kinerja sumber daya manusianya, tetapi juga akan berdampak pada kinerja lembaganya. Lebih lanjut, Sutrisno (2013: 2) menyatakan bahwa budaya organisasi (madrasah) merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, tetapi dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi (madrasah) untuk melakukan aktivitas kerja. Oleh karena itu, aktivitas kerja yang dilakukan seseorang akan berjalan dengan baik jika dibarengi dengan motivasi kerja yang tinggi karena tanpa motivasi yang melandasinya, pekerjaan akan terasa sulit untuk dilaksanakan. Sesulit apapun pekerjaan jika dibarengi dengan keinginan yang kuat, pekerjaan tersebut akan mudah terselesaikan.

Budaya madrasah akan meningkatkan motivasi warga madrasah yang memberi mereka perasaan memiliki, loyalitas, kepercayaan, dan nilai-nilai, sehingga mendorong mereka berpikir positif tentang mereka dan madrasah mereka. Ungkapan tersebut sesuai dengan pernyataan Robbins (2002: 282) bahwa semakin banyak anggota organisasi yang menerima nilai-nilai inti dan semakin besar komitmen mereka terhadap nilai-nilai tersebut, semakin kuat suatu budaya. Budaya yang kuat dapat memberi pengaruh besar terhadap sikap anggota organisasi. Hal tersebut juga sesuai dengan hasil penelitian Irfan dan Marzuki (2018) yang mengimplikasikan

bahwa *the study has implications for authorities to capitalize on organizational culture to boost work motivation that will ultimately improve work commitment among academics*. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat korelasi antara budaya madrasah dengan motivasi kerja guru di MTs se-Kecamatan Sinjai Barat dapat diterima atau terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian ini memberikan pemahaman tentang perlunya menciptakan dan mengembangkan budaya madrasah yang kondusif karena merupakan salah satu aspek dia antara berbagai aspek yang turut membentuk perilaku guru dalam melaksanakan tugasnya, bahkan menjadi salah satu faktor yang menentukan tinggi rendahnya motivasi kerja guru. Budaya madrasah yang kondusif mencerminkan penerapan nilai-nilai inti yang disepakati bersama oleh warga madrasah. Nilai-nilai inti tersebut merupakan patokan warga madrasah dalam bertindak atau melaksanakan tugasnya sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terarah dan jelas dalam mencapai tujuannya.

Kuatnya komitmen warga madrasah dalam menerapkan budaya madrasah akan menjauhkan formalisasi dan menjadikan madrasah sebagai lembaga yang memiliki karakteristik tersendiri yang membedakan dengan organisasi lainnya. Dengan adanya nilai-nilai yang menjadi patokan tersebut akan membantu warga madrasah, termasuk guru untuk melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga memunculkan motivasi dari dalam dirinya untuk mencapai tujuan dan menghasilkan kinerja yang optimal. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin kondusif budaya yang dimiliki oleh suatu madrasah, semakin tinggi pula motivasi kerja yang dimiliki oleh guru. Oleh karena itu, tinggi rendahnya motivasi kerja guru, ada hubungannya dengan kondusif atau tidaknya budaya madrasah. Pernyataan tersebut telah dibuktikan melalui penelitian ini di Madrasah Tsanawiyah se-Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai.

Korelasi antara Iklim dan Budaya Madrasah secara Bersama-sama dengan Motivasi Kerja Guru

Hasil analisis korelasi antara iklim madrasah dan budaya madrasah secara bersama-sama dengan motivasi kerja guru yang dianalisis dengan menggunakan *multiple correlation* melalui SPSS diperoleh *output* sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Perhitungan Korelasi antara Iklim dan Budaya Madrasah secara Bersama-sama dengan Motivasi Kerja Guru

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.572 ^a	.327	.305	4.90998

a. Predictors: (Constant), Budaya, Iklim

b. Dependent Variable: Motivasi

Berdasarkan *output* tersebut diperoleh nilai $r_{x_1x_2y}$ sebesar 0,572. Angka indeks korelasi ganda tersebut jika konsultasikan dengan tabel interpretasi koefisien korelasi, angka 0,572 berada pada interval 0,40 – 0,599, sebagaimana tercantum pada tabel berikut:

Tabel 6. Interpretasi Koefisien Korelasi antara Iklim dan Budaya Madrasah secara Bersama-sama dengan Motivasi Kerja Guru

Nilai $r_{x_1x_2y}$	Interval Koefisien	Tingkat Korelasi
0,572	0,00 – 0,199	Sangat Rendah
	0,20 – 0,399	Rendah
	0,40 – 0,599	Sedang
	0,60 – 0,799	Kuat
	0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Interpretasi koefisien korelasi tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara iklim madrasah dan budaya madrasah secara bersama-sama dengan motivasi kerja guru berada pada tingkat hubungan yang sedang. Hal ini menandakan bahwa iklim dan budaya madrasah merupakan dua komponen yang memiliki hubungan dengan motivasi kerja guru. Dengan demikian, iklim dan budaya madrasah yang kondusif dapat memberikan kontribusi pada peningkatan motivasi kerja guru. Oleh karena itu, hasil penelitian ini memberikan penjelasan sekaligus menguatkan teori dan hasil penelitian sebelumnya bahwa iklim dan budaya madrasah selain sebagai karakteristik atau ciri khas yang dimiliki oleh suatu madrasah, iklim dan budaya madrasah juga sebagai komponen yang dapat membantu meningkatkan motivasi kerja guru.

Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan Rivai, dkk. (2019) dalam penelitiannya bahwa iklim dan budaya organisasi merupakan faktor yang berpengaruh besar terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil temuan Rohyani (2015) yang juga telah membuktikan adanya pengaruh budaya kerja dan iklim organisasi terhadap motivasi kerja, baik secara parsial maupun secara simultan. Dengan demikian, hal tersebut menunjukkan bahwa iklim organisasi (madrasah) dan budaya organisasi (madrasah) memiliki hubungan dengan motivasi kerja seseorang (guru). Lebih lanjut, hasil penelitian ini juga menguatkan temuan Cheeran dkk. (2015) yang menyimpulkan bahwa *only conducive organizational climate and good organizational culture can truly motivate the employees and create a sense of belonging and commitment to the organization*. Hasil temuan tersebut menyatakan bahwa hanya iklim organisasi yang kondusif dan budaya organisasi yang baiklah yang benar-benar dapat memotivasi manusia dalam bekerja.

Beberapa penelitian tersebut mengindikasikan adanya hubungan antara iklim dan budaya dengan motivasi kerja pada organisasi umum, berbeda halnya dengan hasil penelitian ini yang lebih spesifik pada organisasi pendidikan, dalam hal ini madrasah sebagai lembaga pendidikan Islam. Indikator yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel tersebut tentu berbeda karena dalam penelitian ini diarahkan pada indikator yang mencerminkan iklim dan budaya madrasah yang berkarakteristik islami. Oleh karena itu, penelitian sebelumnya tersebut digunakan untuk membandingkan atau melihat kesamaan dengan hasil penelitian ini. Dengan demikian, hasil penelitian ini ternyata lebih memperkuat hasil temuan sebelumnya sehingga iklim dan budaya yang dimiliki oleh organisasi, baik organisasi secara umum maupun organisasi pendidikan memang merupakan komponen yang dapat meningkatkan motivasi kerja jika benar-benar tercipta dengan kondusif.

Madrasah sebagai lembaga pendidikan tidak hanya digunakan sebagai wadah untuk melaksanakan kegiatan pembelajaran dalam rangka mencapai tujuan pendidikan, tetapi madrasah sebenarnya lebih dari itu. Hal ini sebagaimana dikemukakan oleh Robbins (2003: 720) bahwa organisasi (madrasah) juga mempunyai kepribadian persis seperti individu, bisa

bersifat kaku atau fleksibel, tidak ramah atau justru mendukung, inovatif atau konservatif. Oleh karena itu, warga madrasah (termasuk guru) akan lebih termotivasi apabila iklim dan budaya madrasah tercipta dengan kondusif sehingga menjadi faktor pendukung dalam melaksanakan tugasnya masing-masing.

Hasil temuan ini mengindikasikan bahwa iklim dan budaya madrasah yang kondusif akan memberikan kontribusi terhadap motivasi kerja guru. Temuan ini juga sesuai dengan ungkapan Wirawan (2008: 124) bahwa iklim organisasi (madrasah) merupakan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi, begitu pula budaya organisasi (madrasah) dikemukakan sebagai kekuatan sosial yang dapat menggerakkan orang-orang dalam sebuah organisasi (madrasah). Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan terdapat korelasi antara iklim madrasah dan budaya madrasah secara bersama-sama dengan motivasi kerja guru di MTs se-Kecamatan Sinjai Barat dapat diterima atau terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim dan budaya madrasah merupakan unsur yang penting meningkatkan motivasi kerja individu-individu yang berkecimpung atau terlibat di dalamnya, termasuk tenaga pendidiknya. Iklim dan budaya madrasah juga berkaitan dengan pemupukan harapan untuk berprestasi pada semua warga madrasah. Pernyataan tersebut mengindikasikan bahwa adanya suasana atau kondisi yang mendukung serta nilai dan perilaku yang baik sebagai bagian dari iklim dan budaya madrasah dapat memicu tumbuhnya motivasi dan semangat warga madrasah dalam menjalankan peran dan tugasnya masing-masing.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa, secara parsial iklim madrasah memiliki hubungan positif dengan motivasi kerja guru di MTs se-Kecamatan Sinjai Barat dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,448 dan berada pada tingkat hubungan yang sedang, begitu pula budaya madrasah memiliki hubungan positif dengan motivasi kerja guru di MTs se-Kecamatan Sinjai Barat dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,559 dan berada pada tingkat hubungan yang sedang. Secara simultan, korelasi antara iklim madrasah dan budaya madrasah dengan motivasi kerja guru di MTs se-Kecamatan Sinjai Barat menunjukkan korelasi positif dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,572 dan berada pada tingkat hubungan yang sedang.

Hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan menunjukkan bahwa teori-teori dan hasil penelitian sebelumnya yang melahirkan hipotesis, terbukti kebenarannya di Madrasah Tsanawiyah se-Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai. Hal ini mengindikasikan bahwa iklim dan budaya madrasah adalah dua komponen dari berbagai komponen di lingkungan madrasah yang dapat memengaruhi motivasi warga madrasah dalam melaksanakan tugasnya sehingga berkemampuan untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Dengan demikian, tinggi rendahnya motivasi kerja yang dimiliki oleh guru ada hubungannya dengan kondusif atau tidaknya iklim dan budaya yang dimiliki oleh suatu madrasah.

Kepala madrasah yang efektif harus menciptakan dan mengembangkan iklim dan budaya madrasah secara kondusif agar warga madrasah dapat merasa nyaman dan lebih termotivasi untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Guru-guru di madrasah juga harus membantu keefektifan madrasah sebagai tempat mereka menjalankan tugasnya melalui penciptaan dan pengembangan iklim dan budaya madrasah secara kondusif.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti dan Danial. (2019). Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Membangun Budaya Madrasah yang Kondusif di Madrasah Aliyah Negeri. *Journal of Islamic Education Management*, 5 (1), 31-45. Diakses dari <http://jurnal.radenfatah.ac.id/index.php/Elidare/article/view/3495/2333>
- Cheeran, M. T., dkk. (2015). Employee Motivation and Organizational Culture- A Study with Special Reference to Software Industry. *International Journal of Innovate Research & Development*, 4 (10), 78-81. Diakses dari http://internationaljournalcorner.com/index.php/ijird_ojs/article/download/135739/94860
- Daryanto. (2015). *Pengelolaan Budaya dan Iklim Sekolah*. Cet. I; Yogyakarta: Gava Media.
- Fujiaturrahman, S. (2018). Hubungan Iklim Sekolah dengan Motivasi Kerja Guru”, *Jurnal Elementary*, 1 (1), 31-35. Diakses dari <http://journal.ummat.ac.id/index.php/elementary/article/download/143/115>
- Hakiki, A. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Cilegon. *Akademi Akuntansi Keuangan dan Perbankan Indonesia, Jurnal Ilmiah Revenue*, 2 (2), 159-167. Diakses dari <http://aakpi-stekpi.ac.id/wp-content/uploads/2017/05/09.-Jurnal-Pak-Kiki.pdf>
- Irfan, S dan Najib Ahmad Marzuki. (2018). The Moderating Effects of Organizational Culture on the Relationship between Work Motivation and Work Commitment of University Academic Staff, *International Journal of Learning and Development*, 8 (1), 138-155. Diakses dari <http://www.macrothink.org/journal/index.php/ijld/article/download/12484/10057>
- Kementerian Agama RI. (2013). *Al-Qur'an dan Terjemahan*. Bandung: Mikraj Khazanah Ilmu.
- Ladyong, B.L. (2014). Organizational Climate and Teachers' Work Motivation: A Case Study of Selected Schools in Prachinburi, Thailand. *Journal Scholarly Journal of Education*, 3 (5), 52-57. Diakses dari <http://www.scholarly-journals.com/sje/archive/2014/August/pdf/Ladyong.pdf>
- Lai Eng Fei, Evonne dan Crispina Gregory K. Han. (2017). Hubungan Iklim Sekolah dengan Motivasi Guru. *Jurnal Pemikir Pendidikan*, 8: 43-68. Diakses dari http://www.jpp.edu.my/index.php/journal/full/8_2.pdf
- Maithel, N, dkk. (2012). Impact of Organization Culture on Employee Motivation and Job Performance. *International Journal of Research in Commerce & Management*, 3 (5), 68-73. Diakses dari https://mafiadoc.com/impact-of-organization-culture-on-employee_5c39615a097c470d1f8b4608.html
- Mulyasa, E. (2015). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Cet. V; Jakarta: Bumi Aksara.
- Rivai, dkk. (2019). Organizational Culture and Organizational Climate as a Determinant of Motivation and Teacher Performance. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 6 (2), 555-566. Diakses dari <https://journals.scholarpublishing.org/index.php/ASSRJ/article/view/6267/3726>
- Riwan, E. (2014). Hubungan Budaya Organisasi dengan Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri Gugus I, II dan III Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu Riau.

- Jurnal Administrasi Pendidikan*, 1 (1), 179-186. Diakses dari <https://docobook.com/hubungan-budaya-organisasi-dengan-motivasi-kerja-guru-sekola.html>
- Robbins, S.P. (2002). *Essential of Organizational Behavior*, terj. Halida dan Dewi Sartika, *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- _____. (2003). *Organizational Behavior*. Terj. Benyamin Molan, *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Rohyani, I. (2015). Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin, Iklim Organisasi dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kebumen, *Jurnal Fokus Bisnis*, 14 (2), 68-88. Diakses dari <http://journal.stieputrabangsa.ac.id/index.php/fokbis/article/view/172/143>
- Saat, S dan Sitti Mania. (2018). *Pengantar Metodologi Penelitian: Panduan Bagi Peneliti Pemula*. Cet. I; t.t.: Penerbit SIBUKU.
- Saefullah, U. (2014). *Manajemen Pendidikan Islam*. Cet. II; Bandung: Pustaka Setia.
- Sagala, S (2008). *Budaya dan Reinventing Organisasi Pendidikan: Pemberdayaan Organisasi Pendidikan ke Arah Lebih Profesional dan Dinamis di Provinsi, Kabupaten/Kota, dan Satuan Pendidikan*. Cet. I; Bandung: Alfabeta.
- Sardiman A.M. (2011). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Cet. XX; Jakarta: Rajawali Pers.
- Shihab, M.Q. (2012). *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian al-Qur'an*, vol. 6. Cet. V; Jakarta: Lentera Hati.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cet. XXI; Bandung: Alfabeta.
- Suharsaputra, U. (2013). *Administrasi Pendidikan*. Cet. II; Bandung: Refika Aditama.
- Suryani dan Hendryadi. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi pada Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Cet. I; Jakarta: Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2013). *Budaya Organisasi*. Cet. III; Jakarta: Kencana.
- Uha, I.N. (2015). *Budaya Organisasi Kepemimpinan & Kinerja: Proses Terbentuk, Tumbuh Kembang, Dinamika, dan Kinerja Organisasi*. Cet. II; Jakarta: Prenada Media Group.
- Wahjosumidjo. (2005). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Werang, B.R dan Okto Irianto. (2018). Pengaruh Iklim Sekolah terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar di Diskrit Mandiptana, Papua. *Musamus Journal of Primary Education*, 1 (1), 13-23. Diakses dari <https://ejournal.unmus.ac.id/index.php/primary/article/view/867>
- Wirawan. (2008). *Budaya dan Iklim Organisasi*. Cet. II; Jakarta: Salemba Empat.
- Yantu, I. (2019). Organizational Climate for Work Motivation Stimulation in Regional Financial Agency. *Journal of Applied Management (JAM)*, 16 (2), 330-335. Diakses dari <https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/download/1211/1000>