



Jurnal SMART

Studi Masyarakat, Religi, dan Tradisi

Volume 02 No. 01 Juli 2016

Kritik Teori Masyarakat Sakral dan Masyarakat Profan
Relevansi Pemikiran Sosial Durkheim dalam
Wacana Penegakan Syariah di Indonesia

Wahidudin

Narasi Dan Politik Identitas:
Pola Penyebaran Dan Penerimaan
Radikalisme Dan Terorisme Di Jawa Tengah

Umar Fauzilillah, dkk.

Kisruh Alih Fungsi Rumah sebagai Rumah Ibadah
(Kasus Gereja Kristen Injil Nusantra
Kawanan Domba Salatiga)

Marmiati Maswadi

Bimbingan Spiritual Bagi Jemaah Santri Luwung

Arnis Rachmadhani

Tradisi Ritual Buka Luwur
(Sebuah Media Nilai-nilai Islam dan
Sosial Masyarakat Kudus)

Ulin Nuha

Pergeseran Mitos di Tengah-tengah Perubahan Sosial
(Mitologi Gua Kiskendo dan Dusun Betetor
Kabupaten Kendal Jawa Tengah)

Mulyani Mirdis Taruna

Ajaran Sarengat, Tarekat, Hakekat, dan
Makrifat dalam Naskah Serat Jasmaningrat

Umi Masfiah

Analisis Putusan Mahkamah Konstitusi
No. 46/PUU-VIII/2010 Tentang Pengujian
UU No. 1 Tahun 1974 dalam Konsep Laqith
dan Wasiat Wajibah

Ikhsan Fatah Yasin

Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja
Terhadap Kinerja Kepala Madrasah Aliyah Negeri
di Eks Karesidenan Surakarta

Wahab

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Madrasah dan
Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Madrasah Tsanawiyah
di Kecamatan Kaliwungu Kabupaten Kudus

Noor Miyono dan Rakhmat Basuki

Balai Penelitian dan Pengembangan Agama Semarang

Jurnal
SMART

Volume
02

No.
01

Hlm.
01-129

Semarang
Juli 2016

ISSN
2460-6294

ISSN: 2460-6294

Jurnal
SMaRT

Studi Masyarakat, Religi, dan Tradisi

Volume 02 Nomor 01 Juli 2016

Jurnal SMaRT diterbitkan oleh Balai Penelitian dan Pengembangan Agama Semarang dengan tujuan sebagai media penyebarluasan dan pertukaran hasil penelitian dan pengembangan pemikiran ilmiah bidang sosial keagamaan dari para peneliti dan akademisi. Tema tulisan berkaitan dengan permasalahan kehidupan keagamaan, pendidikan agama & keagamaan, serta lektur & khazanah keagamaan. Jurnal SMaRT terbit dua kali setahun, pada bulan Juni dan Desember.

PENANGGUNG JAWAB

Kepala Balai Penelitian dan Pengembangan Agama Semarang

MITRA BESTARI (REVIEWER)

Prof. Dr. Tri Marhaeni Puji Astuti, M.Hum. (Antropologi dan Pendidikan/UNNES)

Prof. (R). Dr. Koeswinarno, M.Hum. (Antropologi)

Dr. David Samiyono, MTS., MSLS (Antropologi Agama/UKSW)

Dr. Sulaiman, M.Ag. (UIN Walisongo/Lektor Keagamaan Islam)

Dr. Zakiyuddin Baidhawiy (STAIN Salatiga/Pendidikan Agama)

PEMIMPIN REDAKSI (EDITOR IN CHIEF)

Drs. Wahab, M.Pd. (Pendidikan Agama)

REDAKTUR PELAKSANA (MANAGING EDITOR)

Joko Tri Haryanto, S.Ag., MSI. (Agama dan Masyarakat)

DEWAN REDAKSI (SECTION EDITOR)

Drs. Wahab, M.Pd. (Pendidikan Agama)

Dra. Hj. Marmiati Mawardi, M.Si. (Agama dan Masyarakat)

Drs. Mulyani Mudis Taruna, M.Pd. (Pendidikan Agama)

Joko Tri Haryanto, S.Ag., MSI. (Agama dan Masyarakat)

Mochammad Lukluil Maknun, M.A. (Agama dan Tradisi Keagamaan)

Nurul Huda, S.Th.I. (Agama dan Tradisi Keagamaan)

SEKRETARIS REDAKTUR (ASISTANT MANAGING EDITOR)

Setyo Boedi Oetomo, S.Pd. (Agama dan Tradisi Keagamaan)

SEKRETARIAT

Lilam Kadarin Nuriyanto, SE., MM. (*Administrator*)

Putri Aziza Desy Asriana, S.Hum. (*Administrator*)

Muhammad Purbaya, S.Kom. (*IT Support*)

Fathurozi, S.Sos.I. (*Layouter*)

ALAMAT REDAKSI (ADDRESS)

Balai Penelitian dan Pengembangan Agama Semarang

Jl. Untung Suropati Kav. 70 Bambankerep, Ngaliyan, Semarang - Jawa Tengah

Telephone (024) 7601327, Facsimile (024) 7611386;

E-mail: smartjurnal.blas@gmail.com;

Website: <http://blasemarang.kemenag.go.id/journal/index.php/smart>

PENGANTAR REDAKSI

Alhamdulillah, segala puji senantiasa redaksi SMaRT panjatkan kepada Allah, Tuhan seru sekalian alam. Di tengah rutinitas tugas dan pekerjaan, jurnal SMaRT edisi Volume 02 Nomor 01, Juli 2016 dapat hadir dihadapan para pembaca. Mulai edisi ini, proses penerbitan Jurnal SMaRT sudah menggunakan manajemen jurnal elektronik dengan aplikasi *open journal system* (OJS). Pada tahun 2016 Jurnal SMaRT sudah terdaftar sebagai anggota Crossref sehingga semua artikel yang dipublikasikan akan mempunyai nomor unik DOI (*digital object identifier*) kami juga mempublikasikan artikel dari Jurnal SMaRT volume 01 nomor 01 dan 02 tahun 2015 dengan nomor DOI.

Edisi ini menyajikan berbagai artikel terkait tema agama, budaya, dan pendidikan. Tema-tema tersebut saling terkait dan berkembang di tengah masyarakat dewasa ini yang kemudian dibingkai dan ditinjau dari sudut pandang keagamaan. Pada terbitan ini tersaji sepuluh artikel yang terdiri dari satu artikel pemikiran dan sembilan artikel berbasis hasil penelitian.

Artikel hasil pemikiran yang ditulis oleh Mibtadin menjadi ulasan yang menarik, yakni mengaitkan teori masyarakat sakral dan masyarakat profan pada pemikiran sosiolog Emile Durkhiem dengan wacana penegakan syariah di Indonesia. Menurut Mibtadin, teori sosiologi yang dikemukakan Durkheim dinilai menjelaskan/menjawab fenomena kehidupan keagamaan yang plural dewasa ini. Agama yang semestinya membangun solidaritas tetapi wacana syariah ternyata bertentangan dengan konsep negara bangsa. Demikian pula dalam kasus bunuh diri atas nama agama tidak dapat terjelaskan oleh teori Durkheim, karena fenomena bunuh diri seperti ini dilatarbelakangi oleh berbagai faktor selain agama, di antaranya faktor politik, mentalitas, pendidikan, modernisasi, dan budaya.

Artikel selanjutnya masih menyangkut persoalan hubungan keagamaan dengan kebangsaan. Artikel yang ditulis oleh Iman Fadhilah dkk., ini mendiskusikan peta narasi, penyebaran, dan penerimaan Islamisme di Jawa Tengah. Secara etnografis, tulisan ini mengkaji tema tersebut dengan mengambil kaum muda dan tokoh masyarakat sebagai objek penelitian. Temuan menarik yang dihasilkan bahwasanya masyarakat Jawa Tengah sangat aktif dalam menangkal dan menghadang narasi Islamisme; pesantren, masjid, dan tokoh agama tetap menjadi benteng pertahanan menangkal laju narasi Islamisme; dan bahwa generasi muda harus tetap dijaga dan didampingi agar tidak mudah terpengaruh narasi Islamisme.

Marmiati Mawardi menulis pada artikel ketiga mengenai persoalan konflik umat Islam dengan pengurus Gereja di Salatiga terkait pendirian rumah ibadat. Bermula dari pemanfaatan rumah tinggal sebagai tempat kebaktian, akhirnya berujung pada konflik antar umat beragama. Temuan penulis menyatakan bahwa rumah yang diepermasalahkan tidak memiliki ijin sebagai tempat ibadat. Aparat sudah mempertemukan kedua belah pihak dan hasilnya disepakati untuk menghentikan kegiatan ibadat, tetapi di lapangan ditemukan fakta lain bahwa ibadat masih tetap berlangsung.

Persoalan konflik sosial juga ditulis oleh Arnis Rachmadani yakni tentang fenomena *Santri Luwung* di Sragen. Kelompok Santri Luwung ini ditentang oleh masyarakat sekitar karena dianggap melanggar ajaran-ajaran agama Islam. Dengan memanfaatkan metode analisis interaktif diketahui bahwa fenomena ini merupakan pertemuan ajaran kejawen dengan Islam. Fenomena ini mampu memberikan sentuhan realitas sosial bagi jamaah melalui bimbingan spiritual di berbagai macam aktifitas keagamaan seperti dakwah, sosial, pendidikan, kesehatan, ekonomi, dan kesenian.

Tulisan berikutnya terkait dengan tradisi budaya masyarakat Jawa yang ditulis oleh Ulin Nuha tentang tradisi *Buka Luwur* di Kudus dengan pendekatan sosiologis. *Buka Luwur* merupakan nama dari tradisi perayaan *haul* dan ziarah makam Sunan Kudus. Tulisan ini menegaskan pentingnya pelestarian tradisi sebagai penyangga kerukunan hidup di masyarakat, bahwa nilai-nilai keislaman selalu dapat

beradaptasi dengan tradisi kebudayaan, dan tradisi juga berperan penting sebagai perekat sosial.

Mulyani Mudis Taruna menulis artikel terkait budaya, yakni Mitos Gua Kiskendo dan Dusun Betetor Kendal Jawa Tengah. Penulis membandingkan pergeseran nilai mitos di kedua tempat tersebut. Pada mulanya kedua tempat tersebut memiliki mitos yang menakutkan bagi para aparat, yaitu bahwa tiap aparat pemerintahan yang memasuki daerah tersebut akan terancam dipecat atau diturunkan jabatannya, dengan lantaran suatu sebab di belakangnya. Temuan tulisan ini menyatakan bahwa pergeseran pengaruh mitos terjadi di lingkungan masyarakat Gua Kiskendo berbeda dengan di Dusun Betetor yang masih mitosnya masih kental. Peran dari berbagai pihak diperlukan untuk menangkal mitos seperti ini karena terbukti adanya mitos itu dapat menghambat pembangunan di daerah tersebut. Dengan mengikuti rangkaian tulisan ini, pembaca dapat memperoleh gambaran yang mematahkan mitos yang masih ada.

Artikel selanjutnya adalah kajian naskah klasik Jawa yaitu naskah 'Serat Jasmaningrat' yang ditulis oleh Umi Masfiah. Secara substansi naskah koleksi museum keraton Yogya ini dikaji dengan metode analisis isi menghasilkan refleksi ajaran tasawuf. Tulisan ini menarik karena berhasil mengungkap ajaran tasawuf dengan model personifikasi istilah-istilah di dalamnya. Unsur unsur seperti syariat, tarekat, dan hakikat, dan makrifat dipersonifikasi sebagai tokoh. Tidak hanya berhenti di situ, tiap tokoh memiliki tempat tinggal yang dinamai dengan nama-nama tempat yang mirip dengan nama-nama tempat di wilayah keraton Yogyakarta.

Kajian teks tidak hanya naskah klasik, tetapi juga teks kontemporer. Tulisan berikutnya yang ditulis oleh Ihsan Fatah Yasin mencermati pro kontra Putusan Mahkamah Konstitusi No. 46/PUU-VIII/2010. Diskusi yang terjadi di masyarakat adalah, pihak yang pro menganggap bahwa putusan ini memberikan keadilan bagi wanita yang dinikah *siri* atau wanita korban lelaki juga anak yang lahir dari hubungan itu. Sedangkan pihak yang kontra menganggap putusan ini melenceng dari syariat Islam. Kajian kritis penulis dengan pendekatan konsep *laqith* dan *wasiat wajibah* dapat menyatakan bahwa putusan ini tidak bertentangan dengan hukum Islam. *Laqith* digunakan sebagai justifikasi kewajiban ayah biologis terhadap anaknya, dan *wasiat wajibah* untuk permasalahan pewarisan.

Dua artikel terakhir menyangkut bidang pendidikan. Artikel yang ditulis oleh Wahab mengidentifikasi pengaruh iklim organisasi madrasah dan motivasi kerja terhadap kinerja kepala madrasah. Dengan survai korelasional kepada guru-guru Madrasah Aliyah di Karesidenan Surakarta dengan mengambil sampel 152 guru menemukan beberapa temuan, di antaranya bahwa masing-masing unsur saling mempengaruhi dan berkorelasi positif dan secara umum nilainya di lokasi penelitian cukup baik. Beberapa evaluasi yang disampaikan penulis di antaranya perlu peningkatan dalam penyesuaian personel pada tiap posisi, pemberian penghargaan bagi kepala madrasah yang berprestasi, serta meningkatkan hubungan kemitraan antara berbagai pihak sekolah.

Tulisan pendidikan berikutnya juga mengidentifikasi pengaruh beberapa aspek terhadap kinerja kepala madrasah yang ditulis oleh Noor Miyono dan Rakhmat Basuki. Tulisan ini mengulas kebalikannya dari perspektif yang telah ditulis Wahab, yaitu mengidentifikasi pengaruh kepala madrasah terhadap unsur-unsur di madrasah utamanya kinerja guru. Penelitian ini secara kuantitatif mengambil sampel 150 dari total populasi 241 guru Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Kaliwungu Kudus. Hasil temuannya menyatakan bahwa gaya kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi guru memiliki pengaruh besar terhadap kinerja guru.

Akhirnya, kami berharap keragaman tema artikel-artikel dengan tetap mengusung tema besar studi masyarakat, religi, dan tradisi yang tersaji dalam penerbitan edisi ini dapat memberikan tambahan pengetahuan dan bermanfaat bagi pembaca.

Selamat membaca!

Dewan Redaksi

UCAPAN TERIMA KASIH

Kami atas nama seluruh tim pengelola Jurnal SMaRT Balai Penelitian dan Pengembangan Agama Semarang mengucapkan terima kasih dan apresiasi kepada:

1. Prof. Dr. Tri Marhaeni Puji Astuti, M.Hum.
2. Prof. (R) Dr. Koeswinarno, M.Hum.
3. Dr. David Samiyono, MTS., MSLS.
4. Dr. H. Sulaiman, M.Ag.
5. Dr. Zakiyuddin Baidhawiy.

Mereka sebagai mitra bestari Jurnal SMaRT Volume 02 Nomor 01, Juli 2016 telah melakukan review terhadap naskah-naskah KTI yang lolos seleksi ke mitra bestari hingga terpilih sepuluh naskah yang diterbitkan pada edisi ini. Semoga kerja keras dan sumbangan pemikiran mereka dalam pengembangan ilmu pengetahuan tercatat sebagai amal kebaikan dan mendapat balasan dari Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa. Amin.

Semarang, Juli 2016

Dewan Redaksi

DAFTAR ISI

ISSN : 2460-6294

SMaRT

Studi Masyarakat, Religi dan Tradisi

Volume 02 No. 01 Juli 2016

Pengantar Redaksi :: i

Ucapan Terima Kasih :: iii

Daftar Isi :: v

Lembar Abstrak :: vii

KRITIK TEORI MASYARAKAT SAKRAL DAN MASYARAKAT PROFAN : *Relevansi Pemikiran Sosial Durkheim dalam Wacana Penegakan Syariah di Indonesia*
Critism of The Theory of The Sacred Community and Profane Society: Relevance of Durkheim's Sociological Thinking in Discourse Enforcement of Sharia in Indonesia
Mibtadin :: 1-13

NARASI DAN POLITIK IDENTITAS: POLA PENYEBARAN DAN PENERIMAAN RADIKALISME DAN TERORISME DI JAWA TENGAH
Narration and Politic of Identity; The Pattern of Prevalance and Acceptance of Radicalism and Terrorism in Central Java
Iman Fadhillah :: 15-28

KISRUH ALIH FUNGSI RUMAH SEBAGAI RUMAH IBADAT (*Kasus Gereja Kristen Injil Nusantra Kawanan Domba Salatiga*)
People Chaos Due to Functional Shift of Home Resident Into House of Worship (A Case Study of Gereja Kristen Injili Nusantara Kawanan Domba Salatiga
Marmiati Mawardi :: 29-41

BIMBINGAN SPIRITUAL BAGI JEMAAH SANTRI LUWUNG
Spritual Guidance for Jemaah of Santri Luwung
Arnis Rachmadhani :: 43-54

TRADISI RITUAL BUKA LUWUR
(Sebuah Media Nilai-nilai Islam dan Sosial Masyarakat Kudus)
Ritual Tradition Buka Luwur
(A Media Islamic Values and Social Values in The Kudus Society)
Ulin Nuha :: 55-65

PERGESERAN MITOS DI TENGAH PERUBAHAN SOSIAL

(Mitologi Gua Kiskendo dan Dusun Betetor Kabupaten Kendal)

Shifting The Myth in The Middle of Social Change (Mythological Studies in Kiskendo Cave and Betetor Hamlet in Kendal)

Mulyani Mudis Taruna :: 67-80

**AJARAN SARENGAT, TAREKAT, HAKEKAT, DAN MAKRIKAT DALAM
NASKAH SERAT JASMANINGRAT**

Sarengat, Tarekat, Hakekat and Makrifat Doctrines in Serat Jasmaningrat Manuscript

Umi Masfiah :: 81-94

**ANALISIS PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NO. 46/PUU-VIII/2010
TENTANG PENGUJIAN UU NO. 1 TAHUN 1974 DALAM KONSEP LAQITH
DAN WASIAT WAJIBAH**

***Analysis of Constitutional Court Decision No. 46 / PUU-VII / 2010 on Judicial Review Act
No. 1 of 1974 in The Concept Laqith and Wasiat Wajibah***

Ikhsan Fatah Yasin :: 95-105

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KEPALA MADRASAH ALIYAH NEGERI DI EKS KARESIDENAN
SURAKARTA**

***The Influence of Organization Climate and Work Motivation on The Performance
of Principle of Madrasah Aliyah (Public Islamic High School) in Ex-Karesidenan of
Surakarta***

Wahab :: 107-118

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA GURU MADRASAH TSANAWIYAH DI KECAMATAN
KALIWUNGU KABUPATEN KUDUS**

***Influence of Leadership Style of The Head Madrasah and Motivation Work on The
Performance of Teachers Madrasah Tsanawiyah Kaliwungu Kudus***

Noor Miyono dan Rakhmat Basuki :: 119-129

PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KEPALA MADRASAH ALIYAH NEGERI DI EKS KARESIDENAN SURAKARTA

The Influence of Organization Climate and Work Motivation On The Performance of Principle of Madrasah Aliyah (Public Islamic High School) in Ex-Karesidenan of Surakarta

WAHAB

Peneliti Balai Litbang Agama
Semarang
e-mail: wahab.alba@gmail.com

Naskah diterima: 16 April 2016
Naskah direvisi: 7 Juni 2016 -
27 Juli 2016
Naskah disetujui:
30 Juli 2016

ABSTRACT

The research is aim to identificate the percentage of Work Organization and Motivation Atmosphere influence to Principals of Madrasah Aliyah Performance. The method of the research is correlational survei. The population consist of Madrasah Aliyah teachers in Surakarta Regions. Samples were taken from 152 teachers by cluster stratified proportional random sampling. The methods of collecting the data were quistionering, descriptive analysis, simple and double regress. This result of the research show that: (1) average performance of the principals of Madrasah was in good classification on their main job and function; (2) Madrasah organization atmosphere was significantly influenced to principals of Madrasah performance, the percentage of Madrasah organization influence to Principals of Madrasah performance was 71,30%; (3) work motivation significantly influenced to principals of Madrasah performance, the percentage of work motivation influence to principals of Madrasah performance was 73,80%; (4) both of Madrasah organization atmosphere and work motivation are significantly influenced to principals of Madrasah performance, the percentage of Madrasah organization atmosphere and work motivation influence to principals of Madrasah performance was 78,70%, and (5) work motivation variable was the strongest contribution to influenced principals of Madrasah performance with 51,60% contribution. Based on the result of this research, it is suggested that: (1) principals of Madrasah places appropriate persons by their skills, created good condition by respect and help each others, giving acknowledgment and appreciation to achieved persons; (2) the side who responsible in establishment to principals of Madrasah were established safety in work place, giving compensation to achieved persons, creating comfort in Madrasah area, taking promotion to achieved principals of Madrasah, and (3) supervisors of Madrasah principals should push Madrasah principals to always build good relationship and partnership with people in Madrasah and stakeholders.

Keyword: Madrasah Organization atmosphere, work motivation, principal of Madrasah performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi besaran pengaruh iklim organisasi madrasah dan motivasi kerja terhadap kinerja kepala madrasah. Penelitian ini menggunakan metode survei korelasional. Populasi terdiri atas para guru Madrasah Aliyah di Karesidenan Surakarta. Sampel diambil sebanyak 152 orang guru dengan teknik cluster stratified proportional random sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, dan analisis data menggunakan analisis deskriptif, regresi sederhana, dan regresi berganda. Penelitian ini menemukan bahwa: (1) rata-rata kinerja kepala madrasah tergolong sangat baik dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya; (2) iklim organisasi madrasah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja kepala madrasah, dan besaran pengaruh iklim organisasi madrasah terhadap kinerja kepala madrasah sebesar 71,30%; (3) motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja kepala madrasah, dan besaran pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja kepala madrasah sebesar 73,80%; (4) iklim organisasi madrasah dan motivasi kerja berpengaruh bersama-sama secara signifikan terhadap kinerja kepala madrasah, dan besaran pengaruh iklim organisasi madrasah dan motivasi kerja terhadap kinerja kepala madrasah sebesar 78,70%, dan (5) variabel motivasi kerja memiliki kontribusi paling kuat dalam mempengaruhi kinerja kepala madrasah dengan kontribusi sebesar 51,60%. Berdasarkan pada temuan hasil penelitian tersebut disarankan: (1) kepala madrasah menempatkan personel sesuai dengan keahliannya, menciptakan kondisi kerja yang saling menghormati dan saling membantu, memberikan pengakuan dan penghargaan bagi personel yang berprestasi; (2) pihak-pihak yang memberikan pembinaan kepala madrasah menciptakan rasa aman dalam bekerja, memberikan kompensasi kepada personel yang berprestasi, menciptakan rasa nyaman di lingkungan madrasah, memberikan promosi jabatan bagi kepala madrasah yang berprestasi, dan (3) pembina kepala madrasah hendaknya mendorong kepala madrasah untuk selalu membangun hubungan dan kemitraan yang baik dengan warga madrasah dan stakeholders.

Kata kunci: iklim organisasi madrasah, motivasi kerja, kinerja kepala madrasah

PENDAHULUAN

Madrasah merupakan bentuk pendidikan umum yang mempunyai ciri khas tersendiri dan keberadaannya sangat diperlukan demi menjaga nilai-nilai keagamaan. Namun demikian madrasah termasuk lembaga pendidikan formal yang kurang mendapatkan apresiasi. Ada kecenderungan bahwa sebagian masyarakat memandang madrasah sebagai lembaga pendidikan kelas dua, karena mutu lulusan dipandang berada di bawah mutu lulusan sekolah umum. Beberapa faktor yang memicu keadaan tersebut, yaitu secara internal lemah dalam administrasi dan manajemennya. Selain itu masalah krusial madrasah adalah kurangnya tenaga pendidik yang memenuhi standar kualifikasi. Setidaknya ada tiga hal secara umum yang mempengaruhi performa madrasah, *pertama* sikap diskriminatif pemerintah terhadap madrasah, *kedua* tingkat kepedulian masyarakat yang relatif kurang, dan *ketiga* rendahnya apresiasi masyarakat intelektual dan penulis muslim (Zamroni, 2003: 2).

Penyelenggaraan madrasah sebagian besar tergantung pada kepemimpinan kepala madrasah dalam mendorong warga madrasah untuk berprestasi tinggi, serta budaya madrasah dan iklim organisasi madrasah sebagai akibat dari interaksi antara guru dengan kepala madrasah yang mampu mendorong guru untuk berprestasi tinggi. Itulah sebabnya upaya meningkatkan mutu madrasah harus memperhatikan komponen kepala madrasah sebagai aktor utama dalam penyelenggaraan pendidikan di madrasah.

Madrasah yang efektif, bermutu, dan favorit tidak lepas dari peran kepala madrasah. Pada umumnya madrasah dipimpin oleh kepala madrasah yang efektif. Berdasarkan hasil perhitungan statistik, sekitar 70% madrasah yang efektif dipimpin oleh kepala madrasah yang efektif. Benar yang diduga banyak orang, bahwa keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya lebih banyak ditentukan oleh pimpinannya (Atmodiwirio, dalam Ahmadi, 2010: 44). Kepala madrasah mempunyai peran

yang sangat besar dalam mendukung peningkatan kualitas pendidikan di madrasah. Kinerja kepala madrasah merupakan usaha kepala madrasah dalam mencapai derajat penyelesaian tugas dan kewajibannya. Dengan kata lain kinerja kepala madrasah merupakan refleksi tentang seberapa baik seorang kepala madrasah dalam memenuhi tugas dan kewajibannya. Kinerja kepala madrasah tersebut dapat diukur secara kuantitatif atau kualitatif (Depdiknas, 2008: 1).

Penulis menfokuskan pada kajian pengaruh iklim organisasi madrasah dan motivasi kerja terhadap kinerja kepala madrasah sesuai dengan kajian pemikiran yang dikaitkan dengan teori yang ada. Hasil penelitian ini bertujuan untuk (1) Memperoleh informasi tentang besaran pengaruh iklim organisasi madrasah terhadap kinerja kepala madrasah, (2) Memperoleh informasi tentang besaran pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja kepala madrasah, dan (3) Memperoleh informasi tentang besaran pengaruh iklim organisasi madrasah dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja kepala madrasah dan variabel independen yang dominan mempengaruhi kinerja kepala madrasah.

Robbins (1991: 42-43) menyatakan bahwa kinerja karyawan pada level individu dipengaruhi oleh karakteristik biografis, kepribadian, nilai-nilai dan sikap, kemampuan. Pada level kelompok, kinerja dipengaruhi oleh interaksi dan dinamika individu dalam kelompok, seperti komunikasi, kepemimpinan, konflik, kekuasaan dan politik. Sementara itu pada level organisasi, kinerja anatara lain dipengaruhi oleh budaya organisasi, disain organisasi, stress kerja, kultur manusia, kepemimpinan, iklim kerja dan organisasi, budaya kerja dalam organisasi, gaji, dan hubungan sosial.

Patricia King (dalam Sofyan et.al., 2001: 100) mengatakan bahwa kinerja adalah aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya. Jadi dapat diinterpretasikan bahwa kinerja seseorang dihubungkan dengan tugas-tugas rutin yang dikerjakannya. Mulyasa (2003: 137) menjelaskan

bahwa kinerja merupakan hasil interaksi antara motivasi dengan kemampuan, orang yang tinggi kemampuannya tetapi rendah motivasinya, akan menghasilkan kinerja yang rendah, demikian halnya orang yang bermotivasi tinggi tetapi kemampuannya rendah. Berdasarkan pada beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja kepala madrasah merupakan kemampuan mencapai hasil dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai penyelenggara pendidikan di sekolah/madrasah.

Iklim organisasi merupakan sistem yang dinamis yang dapat mempengaruhi hampir semua hal yang terjadi dalam suatu organisasi. David dan Newstrom (1990: 37) menyatakan bahwa iklim organisasi merupakan konsep sistem yang mencerminkan keseluruhan gaya hidup organisasi. Lebih lanjut Davis mengemukakan ada beberapa unsur yang turut membentuk suasana menyenangkan, yaitu: (1) kualitas kepemimpinan, (2) kadar kepercayaan, (3) komunikasi ke atas, (4) perasaan melakukan pekerjaan yang bermanfaat, (5) tanggung jawab, (6) imbalan yang adil, (7) tekanan pekerjaan yang nalar, (8) kesempatan, (9) pengadilan, (10) keterlibatan pegawai dan keikut-sertaan.

Kolb dan Rubin (1984: 333) mengatakan bahwa iklim organisasi merupakan suatu perangkat manajemen yang efektif untuk memadukan motivasi individu dengan tujuan serta tugas-tugas dalam organisasi. Menurut Lumsdaine & Lumsdaine (1995: 271), iklim organisasi merupakan persepsi karyawan terhadap karakteristik dari prosedur yang ada dalam sebuah perusahaan. Sejalan dengan Lumsdaine & Lumsdaine, Jewell dan Siegall (1990: 374) mengatakan bahwa iklim organisasi menunjukkan konsensus dari persepsi para anggota mengenai organisasi dan/atau, subsistemnya terkait dengan anggotanya dan lingkungan luarnya. Snyder (dalam Jewell dan Siegall, 1990: 378) menjelaskan bahwa iklim organisasi dapat dipikirkan sebagai konsep deskriptif yang berdasarkan pada persepsi terhadap lingkungan sosial organisasi.

Motivasi adalah istilah yang dipakai secara umum pada fenomena yang mencakup operasi dari dorongan/perangsang dan motif, sedangkan motif adalah faktor afektif-konatif (hasrat dan kemauan) yang digunakan dalam menentukan arah tingkah laku individu terhadap akhir atau tujuan dengan sadar dilihat atau tidak sadar. Bernard (dalam Steers, 1979: 20) mengedepankan "teori motif-kontribusi" yang menyatakan bahwa seseorang cenderung berpartisipasi dalam kegiatan organisasi hanya terbatas pada anggapan bahwa imbalan (dorongan untuk bekerja) yang mereka terima sebanding dengan usaha/kontribusi mereka.

Kemunculan dan perkembangan motivasi biasanya didasarkan atas dua dasar utama, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik timbul sebagai akibat dari dalam individu sendiri tanpa ada paksaan dan dorongan dari orang lain, tetapi atas kernauman sendiri, sedangkan motivasi ekstrinsik timbul sebagai akibat dari pengaruh luar individu, apakah karena adanya ajakan atau paksaan dari orang lain sehingga dengan kondisi demikian akhirnya ia mau melakukan sesuatu. Dengan demikian, motivasi merupakan rangsangan yang berupa hasrat yang membuat manusia tetap aktif melaksanakan sesuatu hingga mencapai tujuan (As'ad, 1978: 32).

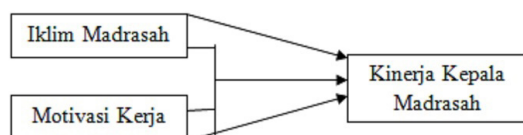
Kinerja atau performansi dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja. (Mulyasa, 2003: 136). Oleh karena itu kinerja kepala madrasah antara lain terlihat pada hasil yang dicapai secara optimal dari tugas dalam penyelenggaraan pendidikan di madrasah. Armstrong dan Baron (1998: 16) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi sejumlah faktor yaitu: (a) faktor personal (individu), yakni kemampuan, kecakapan, motivasi, dan komitmen individu; (b) faktor kepemimpinan, yakni kualitas dukungan, bimbingan, dan dukungan yang diberikan manager dan para pemimpin tim; (c) faktor tim kelompok, yakni kualitas dukungan yang diberikan oleh teman atau

partner; (d) faktor sistem, yakni sistem kerja dan fasilitas yang diberikan oleh organisasi, dan (e) faktor kontekstual (situasional), yakni tekanan lingkungan dari dalam dan dari luar serta perubahan-perubahan.

Iklm organisasi madrasah merupakan bagian dari lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kepribadian dan tingkah laku seseorang, karena dalam melakukan tugas seorang guru akan selalu berinteraksi dengan lingkungan kerjanya. Iklm organisasi madrasah berinteraksi dengan lingkungan kerjanya. Iklm organisasi madrasah yang kondusif akan membuat guru merasa senang dan betah ditempat kerja. Dengan suasana yang demikian, kepala madrasah terdorong bekerja lebih tekun pada akhirnya dapat mengaktualisasikan akan memunculkan kinerja kepala madrasah yang baik dan terarah sehingga pada gilirannya yang aktif, inovatif, kreatif, efektif dan menyenangkan.

Motivasi kerja merupakan kekuatan yang menjadi penggerak seorang kepala madrasah untuk mencapai tujuan pendidikan secara optimal. Motivasi merupakan suatu dorongan yang ada pada diri seseorang yang selanjutnya dapat mengaktitkan dan mengarahkan tingkah lakunya pada sasaran tertentu. Antara satu orang dengan lainnya bisa berbeda motivasinya, meskipun pekerjaan diantara mereka sama. Motivasi perseorangan dapat meliputi kebutuhan prestasi, afiliasi/perasaan diterima oleh orang lain, kekuasaan, kemampuan, dan lain-lain. Di lain pihak, tujuan perseorangan serta usaha-usaha yang mengarah pada pencapaian tujuan merupakan manifestasi eksternal dari motivasi seseorang. Oleh karena itu dapat dinyatakan bahwa kepala madrasah yang memiliki motivasi kerja tinggi, maka akan memiliki kinerja tinggi pula. Hubungan antar variabel penelitian dapat digambarkan sebagai berikut.

Gambar : Hubungan antar Variabel tentang Pengaruh Iklm Madrasah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Kepala Madrasah.



2. Hipotesis

Hipotesis penelitian yang diajukan adalah : (1) Iklm organisasi madrasah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja kepala madrasah, (2) Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja kepala madrasah, dan (3) Iklm organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja kepala madrasah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan survei, yang mengkaji tentang fenomena yang luas dari keseluruhan anggota populasi. Informasi yang dikumpulkan digunakan untuk menggambarkan aspek-aspek karakteristik (misalnya kemampuan, pendapat, sikap, keyakinan dan/atau pengetahuan) populasi (Fraenkel dan Wallen, 1993: 136). Penelitian ini bersifat diskriptif yang dirancang untuk memperoleh informasi tentang gejala pada saat penelitian berlangsung, dan tidak ada perlakuan yang diberikan atau kondisi yang dikendalikan seperti pada penelitian eksperimen (Ary, Yacobus, dan Razabieh, 1982: 79).

Peneliti berupaya menggambarkan fenomena yang terjadi di lapangan sebagaimana adanya. Dalam proses penggambaran fenomena itu peneliti berupaya menghindari intervensi ideologi keilmuan ataupun memasukkan unsur-unsur subjektivitas agar fenomena yang digambarkan itu benar-benar menunjukkan keaslian dan tampilan seperti apa adanya. Dengan prinsip pendeskripsian seperti ini pada akhirnya akan diperoleh profil secara utuh dan asli sesuai dengan data atau kondisi yang terjadi di lapangan. Pendeskripsian fenomena lapangan dilakukan berdasarkan pada urutan tujuan penelitian yang telah ditetapkan. Penelitian ini juga bersifat evaluatif. Dalam penelitian evaluasi, peneliti berupaya mengakses karakteristik populasi (Singarimbun, 1982: 33). Fokus yang dijadikan sebagai pijakan dalam penelitian ini adalah peran kepala MAN, meliputi kepala MAN sebagai pendidik, manajer, administrator,

supervisor, pemimpin, inovator, dan motivator.

Penelitian ini juga termasuk dalam penelitian korelasional. Ary, Jacobs, dan Razabieh (1982: 429) menyatakan bahwa penelitian korelasi bertujuan menetapkan besarnya hubungan antar variabel. Dinyatakan pula bahwa penelitian korelasi memungkinkan peneliti memastikan sejauh mana perbedaan di salah satu variabel ada hubungannya dengan perbedaan dalam variabel yang lain. Besarnya hubungan antar variabel itu ditetapkan melalui koefisien korelasi. Dalam penelitian korelasional ini peneliti berupaya menjelaskan hubungan antar variabel, sehingga penelitian ini juga dinamakan penelitian penjelasan (*explanatory research*). Variabel-variabel yang hendak diukur besaran korelasionalnya yaitu iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja kepala madrasah aliyah.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristis tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 1997: 28). Populasi penelitian ini adalah para guru di 15 Madrasah Aliyah Negeri (MAN) yang terdapat di eks. Karesidenan Surakarta (419 orang). Distribusi jumlah Populasi dan sampel tampak pada tabel 1.

Tabel 1. Populasi dan Sampel Penelitian

N	Populasi	Sampel
MAN 1 Surakarta	106	$106 / 419 \times 191$ 48,31 40
MAN 1 Boyolali	78	$78 / 419 \times 191$ 35,55 36
MAN Kab. Karanganyar	70	$70 / 419 \times 191$ 31,90 32
MAN Klaten Kota	70	$70 / 419 \times 191$ 31,90 32
MAN 2 Sragen	27	$27 / 419 \times 191$ 12,30 12
MAN Sukoharjo	44	$44 / 419 \times 191$ 20,05 20
MAN Sawit-Boyolali	24	$24 / 419 \times 191$ 10,91 11
Total		183

Penentuan sampel berdasarkan karakteristik populasi, yakni berdasarkan peringkat akreditasi MAN tersebut. Adapun maksud dari karakteristik disini adalah MAN yang berakreditasi A dan B.

Penentuan sampel dilakukan dengan teknik stratified proposional random sampling. Responden penelitian ini terdiri atas guru yang mengajar pada MAN tersebut, sebanyak sejumlah 419 orang. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini mengikuti Tabel Krejcie dan Nomogram Harry King yang dikutip oleh Sugiyono (2001: 64-67). Penentuan anggota sampel di setiap madrasah dilakukan dengan menggunakan teknik *stratified proportional random sampling*. Dalam penentuan sampel berdasarkan karakteristik populasi, yakni berdasarkan peringkat akreditasi MAN tersebut. Adapun maksud dari karakteristik disini adalah MAN yang berakreditasi A dan B. Setelah penelitian ini dilaksanakan dengan menyebar angket sebanyak 195 orang guru (responden), ternyata hanya 179 responden yang kembali. Kemudian setelah melalui proses seleksi secara akurat, ternyata hanya terdapat 152 responden yang memenuhi harapan. Adapun 27 responden yang tidak memenuhi syarat itu antara lain ada yang tidak semuanya diisi, ada halaman yang tercecer, dan identitas responden yang tidak terisi secara lengkap.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi. Prosedur yang digunakan dalam menerapkan analisis deskriptif persentase adalah sebagai berikut: (1) verifikasi data, yaitu tim peneliti melakukan kaji ulang terhadap data yang terkumpul dari lapangan untuk dipilah-pilah dengan maksud untuk mengetahui kelengkapan dan ketepatan dalam pengisian pedoman wawancara. Data yang dianggap kurang lengkap dan tidak dapat dianalisis kemudian disortir; (2) koding data, yaitu peneliti melakukan pengkodean atas data penelitian untuk memudahkan proses entry data ke dalam komputer; (3) entry data, yaitu peneliti memasukkan data ke dalam komputer yang sebelumnya telah ditetapkan kode pada masing-masing jawaban responden, dan (4) analisis data. Dalam proses analisis data juga dilakukan analisis persentase dan rerata untuk mengetahui rata-rata kecenderungan data hasil

penelitian. Untuk mengetahui kecenderungan data, selanjutnya ditetapkan standar kualifikasi berdasarkan pada skor ideal. Dalam arti, skor ideal yang diperoleh melalui perkalian antara jumlah butir pertanyaan dengan skor alternatif jawaban. Oleh karena itu penentuan kecenderungan data ditetapkan standar sebagai berikut.

Tabel 2. Standar Kualifikasi Kinerja Kepala Madrasah sebagai Pendidik

Interval Skor	Kategori
0 – 16	Tidak Baik
17 – 32	Kurang Baik
33 – 48	Cukup Baik
49 – 64	Baik
65 – 80	Amat Baik

Analisis regresi dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk mengukur pengaruh hubungan satu lawan satu antara variabel independen dengan variabel dependen digunakan analisis regresi sederhana, sedangkan untuk mengukur hubungan antara dua variabel independen dengan satu variabel dependen digunakan analisis regresi ganda. Untuk menggunakan analisis regresi, ada beberapa persyaratan yang perlu diuji terlebih dahulu, yaitu uji normalitas data, uji homogenitas varians, uji linieritas, dan uji multikolinieritas.

TEMUAN PENELITIAN

1. Kinerja Kepala Madrasah

Jumlah responden penelitian ini sebanyak 152 orang. Mereka terdiri atas responden laki-laki sebanyak 93 orang (61,20%) dan perempuan sebanyak 59 orang (38,80%). Mereka memiliki masa kerja sama dengan atau kurang dari 15 tahun sebanyak 73 orang (48%) dan masa kerja lebih dari 15 tahun sebanyak 79 orang (52%).

Kinerja kepala madrasah dalam melaksanakan tugas-tugas profesionalnya cenderung amat baik. Hasil perhitungan mean diperoleh skor 382,2961 berada di antara skor 369-460 dan masuk dalam kategori amat baik. Dengan demikian, dapat

disimpulkan bahwa kinerja kepala madrasah telah mampu melaksanakan tugas-tugasnya dengan amat baik. Secara rinci, variasi kinerja kepala madrasah dianalisis dengan analisis persentase sebagai berikut.

Tabel 3. Persentase Kinerja Kepala Madrasah

Kualifikasi	f	f%
369-460 = Amat Baik	96	63.2
277-368 = Baik	51	33.6
185-276 = Cukup Baik	4	2.6
93-184 = Kurang Baik	1	7
1 – 92 = Tidak baik	0	0
Total	152	100.00

Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar (63,20%) kepala madrasah memiliki kinerja amat baik dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Sementara itu kepala madrasah yang memiliki kinerja baik yaitu sebanyak 33,60%, cukup baik sebanyak 2,60%, dan yang memiliki kinerja kurang baik yaitu sebanyak 0,70%.

2. Iklim Organisasi dan Kinerja Kepala Madrasah

Tabel 4 memberikan informasi tentang persamaan regresi yaitu bahwa $Y = 27,321 + 1,1010X$. Diperoleh informasi pula bahwa baik skor konstan maupun beta masing-masing signifikan, yakni diperoleh skor probabilitas (Sig.) 0,00 yang berarti lebih kecil dibandingkan dengan taraf signifikansi 0,05.

Tabel 4. Hasil Uji Persamaan Regresi Variabel Iklim Madrasah terhadap variabel Kinerja Kepala Madrasah

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	27.321	3.474		7.865	.000
1 IKLIM ORGANISASI	1.010	.052	.845	19.323	.000

a. Dependent Variable: KINERJAKEPMAD

Selanjutnya hasil analisis ANOVA yang digunakan untuk menganalisis data pengaruh variabel iklim organisasi madrasah terhadap kinerja kepala madrasah disajikan dalam tabel 5 berikut.

Tabel 5. Pengaruh Variabel Iklim Organisasi Madrasah terhadap Kinerja Kepala Madrasah.

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	15896.049	1	15896.049	373.371	.000 ^a
1 Residual	6386.162	150	42.574		
Total	22282.211	151			

a. Predictors: (Constant), IKLIMORGANISASI

b. Dependent Variable: KINERJAKEPMAD

Hasil perhitungan ANOVA tersebut memberi informasi hasil perhitungan F sebesar 373,371 dan probabilitas (Sig.) 0,00 yang berarti lebih kecil dibandingkan dengan taraf signifikansi 0,05, atau Sig. $0,000 < 0,05$, sehingga dapat diambil keputusan bahwa H_0 ditolak. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi madrasah berpengaruh terhadap kinerja kepala madrasah. Selanjutnya hasil analisis korelasi untuk mengetahui kontribusi pengaruh variabel iklim organisasi madrasah terhadap kinerja kepala madrasah disajikan dalam tabel 6 berikut.

Tabel 6. Hasil Analisis Kontribusi Variabel Iklim Organisasi Madrasah terhadap Kinerja Kepala Madrasah.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.845 ^a	.713	.711	6.52491

a. Predictors: (Constant), IKLIMORGANISASI

b. Dependent Variable: KINERJAKEPMAD

Hasil perhitungan korelasi yang tersaji dalam tabel 6 tersebut ditunjukkan hasil R^2 sebesar

0,713. Ini berarti besaran pengaruh variabel iklim organisasi madrasah terhadap kinerja kepala madrasah adalah sebesar 71,30%, sedangkan sisanya sebesar 28,70% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini.

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Kepala Madrasah

Hasil analisis pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja kepala madrasah disajikan dalam tabel 7 berikut.

Tabel 7. Hasil Uji Persamaan Regresi Variabel Iklim Madrasah terhadap Variabel Kinerja Kepala Madrasah.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	21.560	3.543		6.086	.000
1 MOTIVASI KERJA	1.830	.089	.859	20.561	.000

a. Dependent Variable: KINERJAKEPMAD

Tabel 7 tersebut memberikan informasi tentang persamaan regresi yaitu bahwa $Y = 21,560 + 1,830X$. Diperoleh informasi pula bahwa baik skor konstan maupun beta masing-masing signifikan, yakni diperoleh skor probabilitas (Sig.) 0,00 yang berarti lebih kecil dibandingkan dengan taraf signifikansi 0,05. Selanjutnya hasil analisis ANOVA yang digunakan untuk menganalisis data pengaruh variabel iklim organisasi madrasah terhadap kinerja kepala madrasah disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 8. Pengaruh Variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Kepala Madrasah

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	16446.530	1	16446.530	422.741	.000 ^a
1 Residual	5835.681	150	38.905		
Total	22282.211	151			

a. Predictors: (Constant), MOTIVASIKERJA

b. Dependent Variable: KINERJAKEPMAD

Hasil perhitungan ANOVA tersebut diperoleh informasi tentang hasil perhitungan F sebesar 422,741 dan probabilitas (Sig.) 0,00 yang berarti lebih kecil dibandingkan dengan taraf signifikansi 0,05, atau Sig. $0,000 < 0,05$, sehingga dapat diambil keputusan bahwa H_0 ditolak. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja kepala madrasah. Selanjutnya hasil analisis korelasi untuk mengetahui kontribusi pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja kepala madrasah disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 9. Hasil Analisis Kontribusi Variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Kepala Madrasah.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.859 ^a	.738	.736	6.23735

a. Predictors: (Constant), MOTIVASIKERJA

b. Dependent Variable: KINERJAKEPMAD

Hasil perhitungan korelasi yang tersaji dalam tabel 9 tersebut ditunjukkan hasil R^2 sebesar 0,738. Ini berarti besaran pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja kepala madrasah adalah sebesar 73,80%, sedangkan sisanya sebesar 27,20% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini.

4. Pengaruh Iklim Organisasi Madrasah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Kepala Madrasah.

Hasil analisis pengaruh variabel iklim organisasi madrasah dan motivasi kerja terhadap kinerja kepala madrasah disajikan dalam tabel 10 berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Persamaan Regresi Variabel Iklim Madrasah dan Motivasi Kerja terhadap Variabel Kinerja Kepala Madrasah.

Model	Standardized Coefficients			t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
(Constant)	18.164	3.233		5.618	.000			
1 IKLIM ORGANISASI	.500	.083	.418	6.056	.000	.845	.444	.227
MOTIVASI KERJA	1.083	.147	.508	7.362	.000	.859	.516	.276

a. Dependent Variable: KINERJAKEPMAD

Tabel 10 tersebut memberikan informasi tentang persamaan regresi yaitu bahwa $Y = 18,164 + 0,500X_1 + 1,983X_2$. Diperoleh informasi pula bahwa baik skor konstan maupun beta masing-masing signifikan, yakni diperoleh skor probabilitas (Sig.) 0,00 yang berarti lebih kecil dibandingkan dengan taraf signifikansi 0,05. Selanjutnya hasil analisis ANOVA yang digunakan untuk menganalisis data pengaruh variabel iklim organisasi madrasah dan motivasi kerja terhadap kinerja kepala madrasah disajikan dalam tabel 11 berikut.

Tabel 11. Pengaruh Variabel Iklim Organisasi Madrasah dan Motivasi Kerja secara Bersamaan terhadap Kinerja Kepala Madrasah.

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	17599.326	2	8799.663	279.988	.000 ^a
1 Residual	4682.884	149	31.429		
Total	22282.211	151			

a. Predictors: (Constant), MOTIVASIKERJA, IKLIMORGANISASI

b. Dependent Variable: KINERJAKEPMAD

Hasil perhitungan ANOVA tersebut diperoleh informasi tentang hasil perhitungan F sebesar 279,988 dan probabilitas (Sig.) 0,00 yang berarti lebih kecil dibandingkan dengan taraf signifikansi 0,05, atau Sig. $0,000 < 0,05$, sehingga dapat diambil keputusan bahwa H_0 ditolak. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi madrasah dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja kepala madrasah. Selanjutnya hasil analisis korelasi untuk mengetahui kontribusi pengaruh variabel iklim organisasi madrasah dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja kepala madrasah disajikan dalam tabel.

Hasil perhitungan korelasi yang tersaji dalam tabel 12 berikut, ditunjukkan hasil R^2 sebesar 0,787. Ini berarti besaran pengaruh variabel iklim organisasi madrasah dan motivasi kerja

secara bersama-sama terhadap kinerja kepala madrasah adalah sebesar 78,70%, sedangkan sisanya sebesar 21,30% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini.

Tabel 12. Hasil Analisis Kontribusi Variabel Iklim Organisasi Madrasah dan Motivasi Kerja secara Bersama-sama terhadap Kinerja Kepala Madrasah

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.889 ^a	.790	.787	5,60614	.790	279,988	2	149	.000

a. Predictors: (Constant), MOTIVASIKERJA, IKLIMORGANISASI

b. Dependent Variable: KINERJAKEPMAD

Selanjutnya, berdasarkan hasil analisis *partial correlation*, diperoleh informasi bahwa pengaruh iklim organisasi madrasah terhadap kinerja kepala madrasah adalah sebesar 0,444 atau 44,40%, dan pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja kepala madrasah adalah sebesar 0,516 atau 51,60%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dari kedua variabel yang paling kuat mempengaruhi kinerja kepala madrasah adalah variabel motivasi kerja.

PEMBAHASAN

Kinerja atau performansi dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja. (Mulyasa, 2003: 136). Oleh karena itu kinerja kepala madrasah antara lain terlihat pada hasil yang dicapai secara optimal dari tugas dalam penyelenggaraan pendidikan di madrasah. Armstrong dan Baron (1998:16) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi sejumlah faktor yaitu: (a) faktor personal (individu), yakni kemampuan, kecakapan, motivasi, dan komitmen individu; (b) faktor kepemimpinan, yakni kualitas dukungan, bimbingan, dan dukungan yang diberikan manager dan para pemimpin tim; (c) faktor tim kelompok, yakni kualitas dukungan yang diberikan oleh teman atau

partner; (d) faktor sistem, yakni sistem kerja dan fasilitas yang diberikan oleh organisasi, dan (e) faktor kontekstual (situasional), yakni tekanan lingkungan dari dalam dan dari luar serta perubahan-perubahan.

Kinerja merupakan aktifitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya. Dapat juga dinyatakan bahwa kinerja atau performansi dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja. Dalam melaksanakan pekerjaan, seseorang akan selalu berinteraksi dengan aspek-aspek lainnya, baik yang bersifat internal, yakni kemampuan atau karakteristik personal, maupun yang bersifat eksternal, yakni pekerjaan itu sendiri ataupun lingkungan kerja. Oleh karena itu kinerja seseorang dihubungkan dengan tugas-tugas yang dikerjakannya.

Kinerja kepala madrasah antara lain terlihat pada hasil yang dicapai secara optimal dari tugas kepala madrasah. Dengan demikian kinerja kepala madrasah adalah keberhasilan atau kemampuan mencapai hasil yang terbaik dari seorang kepala madrasah dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya menurut ukuran yang berlaku atau ditetapkan untuk pelaksanaan tugas yang bersangkutan. Kinerja kepala madrasah terdiri atas beberapa perilaku yang ditampilkan dalam proses pelaksanaan tugas yang merupakan totalitas dari latar belakang pengetahuan, keterampilan, proses, dan nilai-nilai untuk membuat keputusan bagi penampilan pribadi dalam rangka mencapai tujuan madrasah.

Paradigma baru manajemen pendidikan menuntut kesesuaian dengan kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman, kepala sekolah harus berperan sebagai *educator*, *manager*, *administrator*, *supervisor*, *leader*, *innovator* dan *motivator* (Mulyasa, 2003: 98-103). Mulyasa merinci tugas dan fungsi kepala sekolah sebagai *educator*, seorang kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan disekolahnya; fungsi kepala sekolah sebagai manajer harus memiliki strategi

yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama, memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah.

Kepala sekolah sebagai administrator memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan dan pendokumenan seluruh program sekolah; tugas kepala sekolah sebagai supervisor yaitu mensupervisi pekerjaan yang dilakukan tenaga pendidikan; sebagai pemimpin kepala sekolah harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas; kepala sekolah sebagai innovator akan tercermin dari cara-cara ia melakukan pekerjaannya secara konstruktif, kreatif, delegatif, integratif, rasional dan obyektif, pragmatis, keteladanan, disiplin serta daptabel dan fleksibel. Kepala sekolah juga dituntut memiliki kemampuan memotivasi bawahannya. Cara-cara memotivasi setiap orang berbeda, berdasarkan pada situasi, kesiapan, dan komitmen tiap orang. Motivasi yang berbeda inilah yang harus dipahami oleh tiap kepala sekolah sehingga tercipta kondisi ideal di dalam organisasi sekolah pada khususnya.

Amstrong dan Baron (1998:16) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi sejumlah faktor yaitu: (a) faktor personal (individu), yakni kemampuan, kecakapan, motivasi, dan komitmen individu; (b) faktor kepemimpinan, yakni kualitas dukungan, bimbingan, dan dukungan yang diberikan manager dan para pemimpin tim; (c) faktor tim kelompok, yakni kualitas dukungan yang diberikan oleh teman atau partner; (d) faktor sistem, yakni sistem kerja dan fasilitas yang diberikan oleh organisasi, dan (e) faktor kontekstual (situasional), yakni tekanan lingkungan dari dalam dan dari luar serta perubahan-perubahan.

Hasil penelitian secara simultan dapat disimpulkan bahwa: (a) iklim organisasi madrasah berpengaruh terhadap kinerja kepala madrasah, dan variabel iklim organisasi madrasah memiliki kontribusi sebesar 71,30%; (b) motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja kepala madrasah, dan variabel motivasi kerja memiliki kontribusi sebesar 73,80%, dan (c) iklim organisasi madrasah dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja kepala madrasah, dan kedua variabel itu memiliki kontribusi sebesar 78,70%. Berdasarkan hasil analisis partial correlation, diperoleh informasi bahwa pengaruh iklim organisasi madrasah terhadap kinerja kepala madrasah adalah sebesar 0,444 atau 19,77%, dan pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja kepala madrasah adalah sebesar 0,516 atau 26,63%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dari kedua variabel yang paling kuat mempengaruhi kinerja kepala madrasah adalah variabel motivasi kerja. Adanya pengaruh iklim organisasi madrasah dan motivasi kerja terhadap kinerja kepala madrasah secara simultan maupun secara parsial dapat dijelaskan bahwa sebagai kepala madrasah, mereka dalam melaksanakan tugasnya harus mempengaruhi, menggerakkan, mengarahkan, membimbing, membina dan mendorong semua guru agar mau dan mampu bekerja dan berperan serta dalam mencapai tujuan madrasah yang telah ditetapkan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan ini maka dapat diambil simpulan sebagai berikut.

Iklim organisasi madrasah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja kepala madrasah. Ini berarti bahwa apabila iklim organisasi madrasah semakin kondusif, maka kinerja kepala madrasah semakin baik. Besarnya pengaruh iklim organisasi madrasah terhadap kinerja kepala madrasah adalah sebesar 71,30%.

Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja kepala madrasah. Ini berarti bahwa apabila motivasi kerja kepala madrasah meningkat, maka kinerja kepala madrasah akan meningkat. Besarnya pengaruh motivasi

kerja terhadap kinerja kepala madrasah adalah 73,80%.

Iklim organisasi madrasah dan motivasi kerja berpengaruh bersama-sama secara signifikan terhadap kinerja kepala madrasah. Ini berarti bahwa apabila iklim organisasi madrasah semakin kondusif dan motivasi kerja semakin meningkat, maka kinerja kepala madrasah semakin meningkat pula. Besarnya pengaruh iklim organisasi madrasah dan motivasi kerja terhadap kinerja kepala madrasah adalah sebesar 78,70%. Dari kedua variabel independen tersebut, variabel yang pengaruhnya paling kuat adalah variabel motivasi kerja kepala madrasah, dimana kontribusinya dalam mempengaruhi kinerja kepala madrasah adalah sebesar 51,60%.

Rekomendasi

Hasil penelitian ini menjadi dasar penulis untuk mengemukakan beberapa saran/rekomendasi kepada para pihak terkait sebagai berikut.

a. Iklim organisasi madrasah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja kepala madrasah. Untuk meningkatkan iklim madrasah yang kondusif hendaknya kepala madrasah melakukan berbagai kegiatan antara lain penempatan personel atau struktur tugas pada masing-masing personel sesuai dengan keahliannya/kompetensinya, menciptakan kondisi kerja yang saling menghormati dan saling membantu, memberikan pengakuan dan penghargaan bagi personel yang berprestasi.

b. Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja kepala madrasah. Untuk meningkatkan motivasi kerja hendaknya pihak-pihak yang memberikan pembinaan kepala madrasah melakukan berbagai cara antara lain menciptakan rasa aman dalam bekerja, memberikan kompensasi kepada personel yang berprestasi, menciptakan rasa nyaman di lingkungan madrasah, memberikan promosi jabatan bagi kepala madrasah yang berprestasi.

c. Iklim organisasi madrasah dan motivasi kerja berpengaruh bersama-sama secara signifikan terhadap kinerja kepala madrasah.

Untuk meningkatkan kondisi kerja yang kondusif dan motivasi kerja yang tinggi, pembina kepala madrasah hendaknya mendorong kepala madrasah untuk selalu membangun hubungan dan kemitraan yang baik dengan warga madrasah dan stakeholders.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, SN. 2010. *Pendidikan Madrasah, Dimensi Profesional, dan Kekinian*. Yogyakarta: Laksbang Pressindo.
- Amstrong, M & Baron, A. 1998. *Performance Management : The New Realities*, New York : Institute of Personel and Development.
- Ary, D, Jacobs, L.C, dan Razabieh. 1982. *Pengantar Penelitian dalam Pendidikan*, terjemahan Arief Furchan. Surabaya: Usaha Nasional.
- As'ad, M. 1998. *Psikologi Industri*. Jakarta: Liberty.
- Davis, K. & Newstrom, JW. 1996. *Perilaku Organisasi Jilid 1*. Jakarta: Erlangga.
- Depdiknas. 2008. *Keputusan Mendiknas Nomor 162 Tahun 2003 tentang Pedoman Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah*. Jakarta: Depdiknas.
- Jewell, L.N. & Siegall, M. 1998. *Psikologi Industri/ Organisasi Modern: psikologi Terapan Untuk Memecahkan Berbagai Masalah di tempat Kerja, Perusahaan, Industri dan Organisasi*. Jakarta: Arcan..
- Kolb, DA & Rubin, IM. 1984. *Organizational Psychology an Experiential Approach to Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Lumsdaine, E. & Lumsdaine, M. 1995. *Creative Problem Solving*. New York: Mc Graw Hill.
- Mulyasa, E. 2003. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional Dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Robbins, SP. 2003. *Perilaku Manajemen*, Jilid I, Jakarta : PT Indeks Kelompok Gramedia.

- Sofyan, A. et.al. 2005. *Supervisi dan Evaluasi*.
Jakarta: Departemen Agama.
- Steers, RM. 1985. *Efektivitas Organisasi*.
Terjemahan oleh Sofyan Cikmat. Jakarta:
Erlangga.
- Sugiyono. 1997. *Kepemimpinan dan Motivasi*.
Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sugiyono. 2001. *Statistika Untuk Penelitian*.
Bandung: C.V. Alfabeta.
- Zamroni. 2003. *Paradigma Pendidikan Masa
Depan*. Jakarta: Biografi Publis.