
HUBUNGAN ANTARA BUDAYA MADRASAH DENGAN MOTIVASI KERJA GURU DI MTS SE-KECAMATAN SINJAI BARAT

Danial¹, Muljono Damopolii², St. Syamsudduha³

^{1,2,3}Pascasarjana UIN Alauddin Makassar

^{1,2,3}Jl. H. M. Yasin Limpo No. 36 Samata-Gowa

Email: danial.rahmaan@gmail.com¹, muljono.damopolii@uin-alauddin.ac.id², st.syamsudduha@uin-alauddin.ac.id³

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan realitas budaya madrasah, mendeskripsikan realitas motivasi kerja guru, dan menguji korelasi antara budaya madrasah dengan motivasi kerja guru di MTs se-Kecamatan Sinjai Barat. Penelitian ini merupakan penelitian korelasional dengan metode *ex post facto*. Responden dalam penelitian ini adalah semua guru di MTs se-Kecamatan Sinjai Barat yang berjumlah 64 orang. Instrumen yang digunakan adalah angket kemudian hasilnya dianalisis menggunakan analisis korelasi *product moment*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa realitas budaya madrasah berada pada kategori kondusif dengan persentase 83% dari kriteria yang ditetapkan; realitas motivasi kerja guru berada pada kategori tinggi dengan persentase 79% dari kriteria yang ditetapkan; dan korelasi antara budaya madrasah dengan motivasi kerja guru di MTs se-Kecamatan Sinjai Barat menunjukkan korelasi positif dengan nilai koefisien korelasi 0,559 dan berada pada tingkat hubungan yang sedang.

Abstract:

The research aimed to describe the Islamic schools' (*madrasah*) culture reality, to describe the teachers' work motivation reality, and to examine the correlation between the Islamic schools' culture and the teachers' work motivation at MTs (Islamic Junior High School) in West Sinjai District. This research was a correlational study by using the *ex-post facto* method. The Participants of this research were 64 teachers from all MTs in West Sinjai District. The instrument used was questionnaire then the data were analyzed by using product moment correlation analysis. This research revealed some significant findings that the reality of the Islamic schools' culture could be considered as conducive with the percentage of 83%, the reality of the teachers' work motivation was reported to be high with percentage of 79%, and the findings indicated a positive correlation between the Islamic schools' culture and the teachers' work motivation at MTs in West Sinjai District signified by correlational coefficient value of 0.559, which was categorized as moderate level of correlation.

Kata kunci:

Budaya, Motivasi Kerja, Guru Madrasah Tsanawiyah

PENDAHULUAN

Madrasah merupakan wadah untuk menciptakan sosok manusia yang berpendidikan tanpa melihat latar belakang peserta didik yang terlibat di dalamnya, baik dari segi budaya, sosial, maupun ekonomi. Madrasah menjadi suatu organisasi yang dirancang untuk dapat memberikan kontribusi dalam upaya peningkatan

kualitas hidup masyarakat luas. Oleh karena itu, madrasah harus dapat dikelola dan diberdayakan agar mampu mewujudkan predikat sebagai madrasah berkualitas yang mampu memproses peserta didik sehingga pada akhirnya menghasilkan produk (*output*) secara optimal. Hal ini sesuai dengan ungkapan Mukhtar & Iskandar (2009) bahwa konsep efektivitas madrasah perlu dicermati sebagai suatu ukuran pencapaian tujuan-tujuan pendidikan di madrasah. Efektivitas yang diinginkan suatu madrasah yaitu dalam menghasilkan *output* pendidikan, suatu madrasah berkemampuan secara maksimal merealisasikan semua cita-cita yang digariskan madrasah.

Guru merupakan faktor yang paling dominan dan paling penting dalam pendidikan formal karena bagi peserta didik, guru selalu dijadikan sebagai teladan dan bahkan menjadi tokoh identifikasi diri. 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 (Salimah, 2017).

Seseorang bekerja keras karena adanya dorongan kuat yang tertanam dalam jiwanya yang kemudian disebut dengan motivasi kerja (Saefullah, 2014). 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 pekerjaan 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 يُعَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُعَيِّرُوهُمَا بِأَنفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ
مِّنْ دُونِهِ مِنْ وَّالٍ.

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, 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. 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.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan kepadanya. Motivasi kerja guru adalah keseluruhan proses pemberian motif atau dorongan kerja pada para guru sebagai agen pendidikan dan pengajaran agar tujuan pendidikan dan pengajaran dapat tercapai sesuai dengan rencana yang diharapkan. Dengan kata lain, Uno (2016: 71-72) mendefinisikan motivasi kerja guru sebagai suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru dalam melakukan suatu tindakan agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pada hakikatnya, dalam diri setiap manusia selalu ada dorongan yang kuat untuk maju dan selalu memiliki keinginan untuk lebih baik dari orang lain. Zainal & Bahar (2013: 351) mengemukakan bahwa semakin kuat iman seseorang, mereka semakin menyadari bahwa hari esok harus lebih baik dari hari ini. Akan tetapi, motivasi dalam diri manusia tidak selamanya dapat mendorong mereka untuk melakukan suatu tindakan. Oleh karena itu, selain motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik juga mempunyai peranan penting dalam mendorong individu untuk bertindak karena motivasi yang berasal dari luar dapat mendukung dan memperkuat motivasi yang berasal dari dalam diri individu. Motivasi kerja yang dimiliki seseorang akan mendorongnya untuk berkinerja dengan baik dan akan memiliki kepuasan terhadap hasil yang dicapainya. Hal tersebut sebagaimana dikemukakan oleh Sohail, Dkk (2014) melalui hasil penelitiannya bahwa *"more motivated and commitment employees will perform well and will be more satisfied as compare to others."*

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 pengajaran, 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). Menurut Sutermeister yang dikutip oleh Djatmiko (2008: 67) menyatakan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja pegawai atau karyawan dalam sebuah organisasi terdiri dari tiga unsur besar, yaitu kondisi fisik lingkungan kerja (*physical working condition*), kondisi sosial lingkungan kerja (*social working condition*), dan keterpenuhan kebutuhan dasar individu (*fulfillment of individual basic needs*). Lebih lanjut Engkoswara & Komariah (2012: 212) menyatakan bahwa "Lingkungan yang kondusif dapat memberikan motivasi bagi seseorang untuk bekerja. Dengan adanya lingkungan yang kondusif berarti suasana kerja secara umum sudah dapat berlangsung secara efektif dan

efisien.” Hal tersebut juga dikemukakan oleh Rivai & Arifin (2013: 408) bahwa motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh lingkungan fisik dan lingkungan sosial.

Setiap pegawai tentu menghendaki lingkungan fisik yang baik untuk bekerja, lampu yang terang, ventilasi udara yang baik, sejuk, bebas dari gangguan suara berisik, dan sebagainya. Perbaikan kondisi fisik akan meningkatkan motivasi kerja, tetapi tidak selalu berbanding lurus. Apabila kondisi tersebut relatif telah terpenuhi, perbaikan kondisi tersebut tidak efektif lagi sebagai motivator, perhatian pegawai tidak lagi tertuju pada perbaikan kondisi tersebut, tetapi pada kondisi atau hal lain. Persepsi pegawai yang bersifat subjektif terhadap kondisi tersebut lebih penting daripada kondisi itu sendiri secara objektif. Pegawai sebagai makhluk sosial dalam bekerja tidak semata-mata hanya mengejar penghasilan saja, tetapi juga mengharapkan bahwa dalam bekerja mereka dapat diterima dan dihargai oleh pegawai lain dan akan lebih bahagia jika dapat menerima dan membantu pegawai lain. Dengan demikian, 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 dan mengembangkan budaya yang kondusif dalam suatu organisasi.

Setiap organisasi pada umumnya memiliki budaya yang berbeda dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi juga merupakan ciri khas atau karakteristik suatu organisasi yang memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja anggota organisasi, sebagaimana dikemukakan oleh Robbins (2003: 279) bahwa budaya organisasi merujuk pada sistem makna bersama yang dipegang oleh anggota-anggota suatu organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi-organisasi lainnya. Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, tetapi dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja (Sutrisno, 2013: 2). 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 suatu budaya. Budaya yang kuat dapat memberi pengaruh besar terhadap sikap anggota organisasi (Robbins, 2002). Budaya dalam suatu madrasah merupakan salah satu unsur yang *urgent* dalam meningkatkan motivasi kerja individu-individu yang berkecimpung atau terlibat di dalamnya, termasuk tenaga pendidiknya. Menurut Mulyasa (2015: 90), budaya madrasah yang kondusif mendorong setiap warga madrasah untuk bertindak dan melakukan sesuatu dengan baik yang mengarah pada prestasi peserta didik yang tinggi. Budaya madrasah juga berkaitan dengan pemupukan harapan untuk berprestasi pada semua warga madrasah.

Istilah budaya madrasah pada dasarnya mengacu pada budaya organisasi karena madrasah itu dipandang sebagai organisasi. Oleh karena itu, pengertian budaya madrasah pada dasarnya sama dengan budaya organisasi. Robbins & Judge (2009: 585) berpendapat bahwa “*Organizational culture refers to a system of shared*

meaning held by members that distinguishes the organization from others organizations". Pendapat ini menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan sistem makna yang dianut bersama terhadap nilai-nilai primer yang membedakan antara organisasi yang satu dengan organisasi lainnya. Kreitner & Kinicki (2007: 76) mengemukakan bahwa *"Organizational culture is the set of shared, taken-for-granted implicit assumption that a group holds and that determines how it perceives, thinks about, and reacts to its various environments"*. Budaya organisasi adalah himpunan asumsi bersama yang disepakati untuk diberikan kepada sekelompok anggota organisasi dan menentukan bagaimana ia merasakan, berpikir, dan bereaksi terhadap berbagai lingkungannya. Definisi ini menyoroti tiga karakteristik penting dari budaya organisasi. Pertama, budaya organisasi diteruskan kepada anggota baru melalui proses sosialisasi. Kedua, budaya organisasi memengaruhi perilaku anggota organisasi di tempat kerja. Ketiga, budaya organisasi beroperasi pada tingkat yang berbeda.

Budaya organisasi juga didefinisikan sebagai kerangka kognitif yang terdiri dari sikap, nilai-nilai, norma-norma, perilaku, dan harapan yang dimiliki oleh anggota organisasi, dan merupakan seperangkat asumsi dasar yang disumbangkan oleh anggota organisasi. Pendapat tersebut sebagaimana dikemukakan oleh Greenberg & Baron (2008: 544) bahwa *"Organizational culture as a cognitive framework consisting of attitudes, values, behavioral norms, and expectation shared by organization members, a set of basic assumptions shared by members of an organization"*. Colquitt & Dkk (2011: 557) juga mengungkapkan bahwa *"Organizational culture as the shared social knowledge within an organization regarding the rules, norms, and values that shape the attitudes and behaviors of this employees"*. Budaya organisasi merupakan pengetahuan sosial bersama dalam suatu organisasi mengenai aturan, norma, dan nilai-nilai yang membentuk sikap dan perilaku anggota organisasi.

Menurut McShane & Glinow (2005: 476), *"Organizational culture is the basic pattern of shared assumptions, values, and beliefs governing the way employees within and organization think about and act on problems and opportunities"*. Budaya organisasi adalah pola asumsi dasar, nilai, dan keyakinan bersama yang mengatur pegawai dalam organisasi, memikirkan dan bertindak atas masalah dan peluang. Hal tersebut juga dikemukakan oleh Kilman (Sutrisno, 2013) bahwa budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*value*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma (*norms*) yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.

Beberapa definisi tersebut membantu menyoroti sejumlah aspek penting budaya organisasi. Pertama, budaya organisasi adalah pengetahuan sosial di antara anggota organisasi. Anggota organisasi belajar tentang aspek terpenting budaya melalui anggota lain. Kedua, budaya organisasi memberi tahu anggota organisasi tentang norma-norma (aturan) dan nilai-nilai yang berada di dalam organisasi. Ketiga, budaya organisasi membentuk dan memperkuat sikap dan perilaku anggota organisasi tertentu dengan menciptakan sistem kontrol atas anggota organisasi.

Dalam budaya organisasi terjadi sosialisasi nilai-nilai dan menginternalisasi dalam diri para anggota, menjiwai orang per-orang di dalam organisasi. Dengan demikian, budaya organisasi merupakan jiwa yang dimiliki organisasi dan jiwa para anggota organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi yang telah diuraikan tersebut dapat dipahami bahwa budaya madrasah pada dasarnya sama dengan budaya organisasi, yaitu seperangkat nilai yang melandasi perilaku warga madrasah dalam bertindak atau berperilaku dan menjadi penggerak dalam menjalankan berbagai aktivitas di madrasah. Hal ini sesuai dengan ungkapan oleh Taahyadin & Daud (2018) bahwa budaya sekolah memengaruhi semua yang terjadi di lingkungan sekolah, termasuk cara berpakaian, percakapan, kesiapan mereka untuk berubah, pelaksanaan pembelajaran yang diberikan kepada siswa. Lebih lanjut Yaakob (2016) menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa budaya sekolah menciptakan lingkungan psiko-sosial yang sangat berdampak pada guru, tenaga administrasi, peserta didik, dan membentuk organisasinya. Budaya madrasah tersebut akan menjadi identitas, ciri atau karakteristik yang melekat pada suatu madrasah sehingga menjadi pembeda dengan sekolah lainnya. Budaya organisasi memiliki beberapa fungsi, sebagaimana dikemukakan oleh Robbins & Judge (2009: 557), yaitu:

First, culture has a boundary-defining role, it creates distinctions between one organization and other. Second, it conveys a sense of identity for organization members. Third, culture facilitates the generation of commitment to something larger than individual self-interest. Fourth, it enhances the stability of the social system, culture is the social glue that helps hold the organization together by providing appropriate standards for what employees should say and do. Finally, it is a sense-making and control mechanism that guides and shapes employees' attitudes and behavior.

Fungsi budaya organisasi tersebut mengindikasikan bahwa budaya madrasah merupakan ciri khas yang membedakan dengan organisasi lain, identitas yang dimiliki madrasah, penerusan komitmen, sebagai alat untuk menjaga stabilitas sosial, dan sebagai kumpulan nilai yang dijadikan sebagai patokan dalam membentuk perilaku, mulai dari cara berbicara, penampilan, sikap, sampai kepada tindakan yang akan dilakukan oleh warga madrasah. Nilai-nilai yang dikembangkan oleh madrasah dapat berbeda antara kuadran yang satu dengan kuadran yang lainnya. Perbedaan tersebut karena dipengaruhi oleh fokus madrasah (internal dan eksternal) dan kondisi lingkungan (labil dan stabil). Menurut Prabowo (2008: 44), nilai-nilai yang menjadi suatu prioritas untuk diimplementasikan di setiap lembaga sesuai dengan fokus madrasah dan kondisi lingkungan dapat dilihat pada kuadran berikut:

Fokus Madrasah	Eksternal	Inovatif, adaptif, bekerja keras, peduli terhadap orang lain	Disiplin, jujur, hubungan yang sederhana antar orang dan bagian, dan berwawasan luas	
	Internal	Inisiatif, kebersamaan, tanggung jawab, rasa memiliki, dan komitmen terhadap lembaga	Kerja sama, saling pengertian, semangat persatuan, taat azas, memotivasi dan membimbing	
		Labil	Kondisi Lingkungan	Stabil

Terdapat berbagai hasil penelitian terkait budaya madrasah yang dapat membangkitkan motivasi kerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Misalnya, Riwan (2014) menunjukkan bahwa motivasi kerja guru memiliki hubungan yang signifikan dengan budaya organisasi sekolah. Hakiki (2016) mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh yang sangat kuat antara budaya organisasi terhadap motivasi kerja. Astuti & Danial (2017) mendeskripsikan peran kepala madrasah dalam membangun budaya madrasah yang kondusif di MAN Kabupaten Bone. Hasil penelitiannya menjelaskan bahwa salah satu peran kepala madrasah adalah sebagai motivator sehingga perannya sebagai motivator dapat diterapkan melalui pengembangan budaya madrasah yang kondusif. Penelitian lain yang dilakukan oleh Nasrun & Ambarita (2017) juga menunjukkan bahwa budaya organisasi sekolah memiliki pengaruh langsung terhadap motivasi kerja guru. Lebih lanjut penelitian Rivai & Dkk (2019) menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja guru.

Latar belakang yang menjadi permasalahan dilakukannya penelitian ini adalah karena masih terdapatnya beberapa guru yang kurang memiliki motivasi kerja sebagaimana yang diharapkan di MTs se-Kecamatan Sinjai Barat. Hal tersebut ditandai dengan kurangnya gairah yang dimiliki oleh beberapa guru dalam melaksanakan tugasnya, terutama dalam melaksanakan proses pembelajaran. Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Sinjai Barat merupakan lembaga pendidikan yang bercirikan islami yang terletak di pelosok-pelosok (dalam artian terletak jauh dari kota Sinjai) dan tentunya 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.

Beberapa uraian konsep dan hasil penelitian sebelumnya mengindikasikan bahwa budaya organisasi (madrasah sebagai organisasi pendidikan) memiliki hubungan dan pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru. Hal tersebut mendasari penelitian ini dilakukan dengan melahirkan hipotesis yang dinyatakan bahwa motivasi kerja guru ada hubungannya dengan budaya madrasah

dan akan diuji kebenarannya di MTs se-Kecamatan Sinjai Barat. Adapun tujuan penelitian ini, yaitu untuk mendeskripsikan realitas budaya madrasah, mendeskripsikan motivasi kerja guru, dan menguji korelasi antara budaya madrasah dengan motivasi kerja guru di MTs se-Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian korelasi dengan metode *ex post facto*, yaitu penelitian yang dilakukan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi, kemudian merunut ke belakang melalui data tersebut untuk menentukan faktor-faktor yang mendahului atau sebab-sebab yang mungkin atas peristiwa yang diteliti (Saat & Mania, 2018: 113). Akan tetapi, peneliti tidak dapat membangun hubungan sebab akibat karena sifatnya korelasional, yaitu suatu penelitian yang melibatkan tindakan pengumpulan data untuk menentukan hubungan dan tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih (Sukardi, 2013: 166).

Penelitian ini dilaksanakan di MTs se-Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai yang terdiri dari lima (5) madrasah, yaitu: Madrasah Tsanawiyah Darus Shafaa Manipi, Madrasah Tsanawiyah Mursyidut Thullab Lembanna, Madrasah Tsanawiyah Al-Ittihad Wataqaddum Arango, Madrasah Tsanawiyah Fathul Islam Tengnga Lembang, dan Madrasah Tsanawiyah Darul Ulum Daulu. Kelima madrasah tersebut terletak di Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai yang masih berstatus swasta.

Pendekatan penelitian dilihat dari perspektif metodologi yang digunakan adalah pendekatan positivistik. Penggunaan alat ukur yang disertai analisis secara statistik mengimplikasikan bahwa dilihat dari sudut metodologi, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif (Mania, 2013). Pendekatan keilmuan yang digunakan adalah pendekatan sosiologis dan pendekatan psikologis. Pendekatan sosiologis digunakan dalam penelitian ini untuk mempelajari fenomena sosial yang mencerminkan penerapan budaya madrasah, sedangkan pendekatan psikologis digunakan untuk mempelajari gejala yang ditimbulkan oleh guru melalui perilaku yang mencerminkan motivasi kerjanya yang dituangkan dalam instrumen angket.

Populasi yang menjadi objek dalam penelitian ini, yaitu seluruh guru di Madrasah Tsanawiyah se-Kecamatan Sinjai Barat sebanyak 64 orang guru yang terdiri dari 20 orang laki-laki dan 44 orang perempuan. Penentuan sampel yang dilakukan dengan menggunakan sampel jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal 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 & Hendryadi (2015: 203), sampel jenuh biasanya digunakan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100. Dengan demikian, sampel dalam penelitian ini adalah semua guru di MTs se-Kecamatan Sinjai Barat yang berjumlah 64 orang.

Teknik pengumpulan data merupakan langkah strategis dalam melakukan penelitian karena tujuan utama penelitian adalah mendapatkan data. Oleh karena itu, teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket atau

kuesioner dengan instrumen lembar angket yang dibagikan kepada 64 responden di MTs se-Kecamatan Sinjai Barat. Teknik pengolahan dan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *scoring*, penyajian data dalam bentuk distribusi frekuensi dan perhitungan rata-rata atau *mean score* yang diinterpretasikan ke dalam kategori yang telah ditentukan. Adapun pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi *product moment* yang hasilnya diinterpretasikan ke dalam nilai koefisien korelasi yang telah ditentukan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

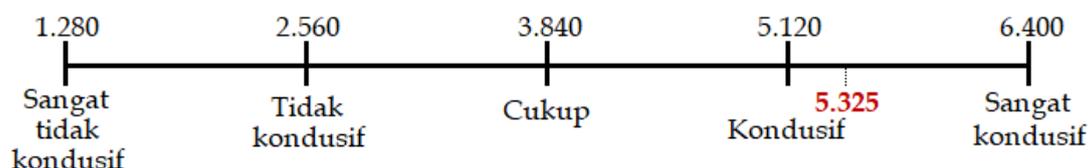
Deskripsi Realitas Budaya Madrasah di MTs se-Kecamatan Sinjai Barat

Hasil analisis statistik deskriptif melalui perhitungan mean data berkelompok terkait data budaya madrasah menunjukkan perolehan nilai rata-rata tanggapan responden sebesar 83,13. Realitas budaya madrasah di MTs se-Kecamatan Sinjai Barat dapat diketahui berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan dengan menginterpretasikan mean score atau rata-rata tanggapan dari 64 responden tersebut. Nilai 83,13 berada pada interval 69 – 84 dengan jumlah frekuensi sebanyak 36 orang dan persentase sebesar 56,25% yang menandakan bahwa budaya madrasah di MTs se-Kecamatan Sinjai Barat tersebut berada pada kategori kondusif sebagaimana interpretasi data pada tabel konversi nilai berikut:

Tabel 1. Interpretasi *Mean Score* Variabel Budaya Madrasah

Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase
20 – 36	Sangat tidak kondusif	0	0%
37 – 52	Tidak kondusif	0	0%
53 – 68	Cukup	1	1,56%
69 – 84	Kondusif	36	56,25%
85 – 100	Sangat kondusif	27	42,19%
Jumlah	-	64	100%

Interpretasi data dengan menggunakan garis kontinum juga menunjukkan bahwa budaya madrasah berada pada kategori kondusif karena jumlah skor hasil sebesar 5.325 terletak pada interval 5.120 – 6.400 (daerah kondusif) dan mendekati kriteria yang ditentukan sebagaimana interpretasi data pada garis kontinum yang telah ditentukan, yaitu sebagai berikut:



Jumlah skor kriterium budaya madrasah yang ditetapkan adalah sebesar 6.400 karena skor tertinggi pada setiap item pernyataan = 5, jumlah pernyataan = 20, dan jumlah responden = 64 sehingga jumlah skor kriterium = $5 \times 20 \times 64 = 6.400$. Jumlah skor hasil yang diperoleh melalui 64 responden sebesar 5.325 sehingga $5.325/6.400 =$

0,83 yang menunjukkan bahwa realitas nilai budaya madrasah di MTs se-Kecamatan Sinjai Barat sebesar 83% dari kriteria yang ditetapkan.

Realitas budaya madrasah tersebut mengindikasikan adanya penerapan nilai-nilai penting yang diterapkan dengan baik oleh warga madrasah di MTs se-Kecamatan Sinjai Barat sehingga tercipta budaya madrasah yang kondusif. Budaya madrasah yang kondusif sebagaimana dikemukakan oleh Mulyasa (2015) bahwa setiap warga madrasah akan tergerak atau termotivasi untuk melakukan sesuatu dengan baik yang mengarah pada peningkatan prestasi peserta didik apabila madrasah memiliki budaya yang kondusif. Dengan demikian, budaya yang dipegang kukuh oleh warga madrasah akan menjadikan budaya tersebut kuat dan memiliki pengaruh terhadap sikap dan perilaku warga madrasah dalam bertindak atau melaksanakan tugasnya. Hal tersebut sesuai ungkapan Robbins & Judge (2009) bahwa semakin banyak anggota organisasi yang menerima nilai-nilai inti dan semakin besar komitmen mereka terhadap nilai-nilai tersebut, semakin kuat suatu budaya. Oleh karena itu, budaya merupakan salah satu aspek yang perlu diperhatikan agar lingkungan dalam madrasah tersebut menjadi fleksibel dan mendukung warga madrasah dalam bekerja.

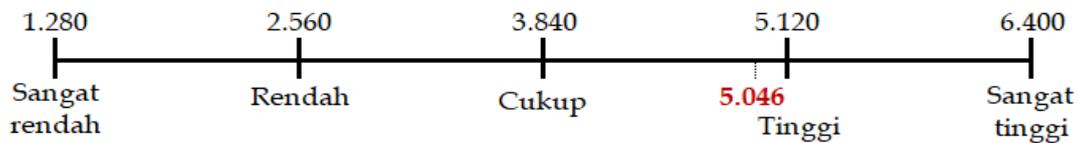
Deskripsi Realitas Motivasi Kerja Guru di MTs se-Kecamatan Sinjai Barat

Hasil analisis statistik deskriptif melalui perhitungan *mean data* berkelompok terkait motivasi kerja guru menunjukkan menunjukkan nilai rata-rata tanggapan responden sebesar 78,75. Realitas motivasi kerja guru di MTs se-Kecamatan Sinjai Barat dapat diketahui berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan dengan menginterpretasikan *mean score* atau rata-rata tanggapan dari 64 responden tersebut. Nilai 78,75 berada pada interval 69–84 dengan jumlah frekuensi sebanyak 53 orang dan persentase sebesar 82,81% yang menandakan bahwa motivasi kerja guru di MTs se-Kecamatan Sinjai Barat tersebut berada pada kategori tinggi sebagaimana interpretasi data pada tabel konversi nilai berikut:

Tabel 2. Interpretasi *Mean Score* Variabel Motivasi Kerja Guru

Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase
20 - 36	Sangat rendah	0	0%
37 - 52	Rendah	0	0%
53 - 68	Cukup	3	4,69%
69 - 84	Tinggi	53	82,81%
85 - 100	Sangat tinggi	8	12,50%
Jumlah	-	64	100%

Interpretasi data dengan menggunakan garis kontinum juga menunjukkan bahwa motivasi kerja guru berada pada kategori tinggi karena jumlah skor hasil yang diperoleh sebesar 5.046 terletak pada interval 3.840 - 6.400 (daerah tinggi) dan mendekati kriteria yang telah ditentukan sebagaimana interpretasi data pada garis kontinum yang telah ditentukan, yaitu sebagai berikut:

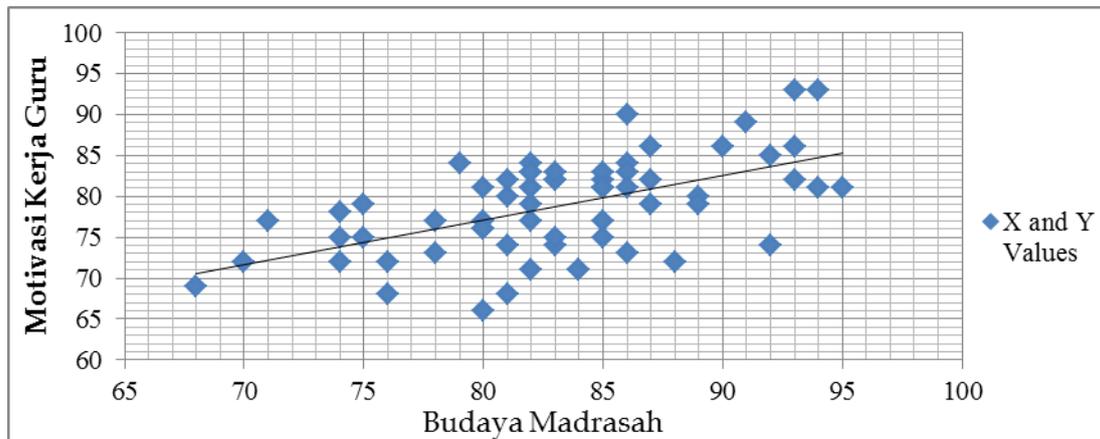


Jumlah skor kriterium motivasi kerja guru yang ditetapkan adalah sebesar 6.400 karena skor tertinggi pada setiap item pernyataan = 5, jumlah pernyataan = 20, dan jumlah responden = 64 sehingga jumlah skor kriterium = $5 \times 20 \times 64 = 6400$. Jumlah skor hasil yang diperoleh melalui 64 responden sebesar 5.046 sehingga $5.046/6.400 = 0,79$ yang menunjukkan bahwa realitas nilai motivasi kerja guru di MTs se-kecamatan Sinjai Barat sebesar 79% dari kriteria yang ditetapkan.

Realitas motivasi kerja tersebut mengindikasikan bahwa guru di MTs se-kecamatan Sinjai Barat memiliki motivasi kerja yang tinggi, meskipun pada kenyataannya masih terdapat beberapa guru yang kurang memiliki gairah dalam menjalankan tugasnya yang ditandai dengan tidak hadirnya guru tersebut pada saat jam pelajaran berlangsung. Akan tetapi, 79% dari 64 guru sudah memiliki motivasi kerja yang tinggi. Motivasi kerja yang tinggi akan memberikan pengaruh terhadap kinerja guru karena tindakan seseorang dalam melaksanakan tugas sangat ditentukan oleh intensitas motivasi yang dimilikinya. Hal ini sesuai dengan ungkapan Sardiman (2011) bahwa kurangnya motivasi kerja yang dimiliki oleh seorang guru dapat mengakibatkan kurang bergairahnya guru tersebut dalam melaksanakan tugasnya, baik dari segi merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, maupun dalam mengevaluasi pembelajaran. Pada dasarnya, motivasi intrinsik yang dimiliki oleh seseorang tidak dapat berkembang sepenuhnya tanpa bantuan dari motivasi ekstrinsik atau yang berasal dari luar dirinya. Oleh karena itu, peningkatan motivasi kerja guru perlu diperhatikan oleh kepala madrasah dengan memberikan dorongan kepada guru melalui berbagai cara agar motivasi yang ada dalam dirinya dapat menjadi kuat sehingga memiliki keinginan yang kuat pula dalam melaksanakan tugasnya demi mencapai dan menghasilkan kinerja yang optimal.

Korelasi antara Budaya Madrasah dengan Motivasi Kerja Guru di MTs se-Kecamatan Sinjai Barat

Hasil analisis korelasi *product moment* antara budaya madrasah dengan motivasi kerja guru di MTs se-Kecamatan Sinjai Barat 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 (X2) diikuti dengan peningkatan nilai pada variabel motivasi kerja guru (Y) sehingga memiliki hubungan linear yang searah, sebagaimana digambarkan pada grafik berikut:



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

Tabel 3. Interpretasi Koefisien Korelasi

Nilai r_{xy}	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 tinggi rendahnya motivasi kerja guru ada hubungannya dengan kondusif atau tidaknya budaya di lingkungan madrasah. Dengan demikian, budaya madrasah yang kondusif dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan motivasi kerja guru. Oleh karena itu, melalui hasil penelitian ini akan memberikan penjelasan dan menguatkan teori serta hasil penelitian sebelumnya bahwa budaya madrasah selain sebagai karakteristik atau ciri khas, budaya madrasah sebagai nilai yang menjadi dasar dalam bertindak dapat membantu meningkatkan motivasi kerja guru.

Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan Riwan (2014) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja guru memiliki hubungan yang signifikan dengan budaya organisasi sekolah. Lebih lanjut penelitian Astuti & Danial (2017) 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 melaksanakan perannya sebagai motivator dilakukan melalui pengembangan budaya madrasah yang kondusif. Hasil penelitian ini juga memperkuat hasil penelitian Hakiki (2016), Nasrun & Ambarita (2017), Rivai & Dkk

(2019) dalam hasil penelitiannya yang menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru. Lebih lanjut, hasil penelitian ini juga mendukung temuan Ginting (2011) yang membuktikan bahwa budaya organisasi sekolah berhubungan positif dengan kinerja guru karena kinerja yang baik mencerminkan motivasi yang tinggi.

Uha (2015) 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. Fakta tersebut sesuai dengan pernyataan Robbins (2002) 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 & Najib Ahmad 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 penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat korelasi antara budaya madrasah dengan motivasi kerja guru di MTs se-Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai 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 praktik 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 yang dimiliki madrasah.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Realitas budaya madrasah di MTs se-Kecamatan Sinjai Barat berada pada kategori kondusif yang ditandai dengan rata-rata tanggapan dari 64 responden sebesar 83,13 dengan jumlah skor total sebesar 5.325 sehingga persentasenya sebesar 83% dari kriteria yang ditetapkan.
2. Realitas motivasi kerja guru di MTs se-Kecamatan Sinjai Barat berada pada kategori tinggi yang ditandai dengan rata-rata tanggapan dari 64 responden sebesar 78,75 dengan jumlah skor total sebesar 5.046 sehingga persentasenya sebesar 79% dari kriteria yang ditetapkan.
3. Korelasi antara budaya madrasah dengan motivasi kerja guru di MTs se-Kecamatan Sinjai Barat menunjukkan korelasi positif dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,559 dan berada pada tingkat hubungan yang sedang.

Saran

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

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, & Danial. (2017). *Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Membangun Budaya Madrasah yang Kondusif (Studi di Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Bone)*. Penelitian Kolektif Pemula. Watampone: Pusat Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat.
- Colquitt, J. A., & Dkk. (2011). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: McGraw-Hill Companies.
- Djarmiko, Y. H. (2008). *Perilaku Organisasi* (Cet. V). Bandung: Alfabeta.
- Engkoswara, & Komariah, A. (2012). *Administrasi Pendidikan* (Cet. I). Bandung: Alfabeta.
- Ginting, B. (2011). Hubungan Budaya Organisasi Sekolah dan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru SMAN Kota Binjai, 8(1), 61-72.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2008). *Behavior in Organization*. Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education.
- Hakiki, A. (2016). Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja pegawai pada dinas kebudayaan dan pariwisata kota cilegon, 2(2), 159-167.
- Irfan, S., & Najib Ahmad Marzuki. (2018). The Moderating Effects of Organizational

-
- Culture on the Relationship between Work Motivation and Work Commitment of University Academic Staff, 8(1), 137-155.
<https://doi.org/10.5296/ijld.v8i1.12484>
- Kementerian Agama RI. (2013). *Al-Qur'an dan Terjemahan*. Bandung: Mikraj Khazanah Ilmu.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2007). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Companies.
- Mania, S. (2013). *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial* (Cet. I). Makassar: Alauddin University Press.
- McShane, S. L., & Glinow, M. A. Von. (2005). *Organizational Behavior: Emerging Realities for the Workplace Revolution*. New York: McGraw-Hill Companies.
- Mukhtar, & Iskandar. (2009). *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan* (Cet. I). Jakarta: Gaung Persada Press.
- Mulyasa, E. (2015). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Cet. V). Jakarta: Bumi Aksara.
- Nasrun, & Ambarita, D. F. P. (2017). The Effect of Organizational Culture and Work Motivation on Teachers Performance of Public Senior High School in Tebing Tinggi, 118, 320-326.
- Prabowo, S. L. (2008). *Manajemen Pengembangan Mutu Sekolah/Madrasah* (Cet. I). Malang: UIN-Malang Press.
- Rivai, V., & Arifin, A. (2013). *Islamic Leadership: Membangun Superleadership Melalui Kecerdasan Spiritual* (Cet. II). Jakarta: Bumi Aksara.
- Rivai, & Dkk. (2019). Organizational Culture an Organizational Climate as a Determinant of Motivation and Teacher Performance, Vol 6 No. <https://doi.org/10.14738/assrj.62.6267>
- 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, 2, 179-186.
- Robbins, S. P. (2002). *Essential of Organizational Behavior*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S. P. (2003). *Essential of Organizational Behavior*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Organizational Behavior*. Singapura: Prentice Hall International.
- Saat, S., & Mania, S. (2018). *Pengantar Metodologi Penelitian: Panduan Bagi Peneliti Pemula* (Cet. I).
- Saefullah, U. (2014). *Manajemen Pendidikan Islam* (Cet. II). Bandung: Pustaka Setia.
- Salimah. (2017). Evaluasi Kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG) PAI Di Kecamatan Pagar Jati Kabupaten Bengkulu Tengah, 2(1).
- Sardiman. (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. Ce). Jakarta: Lentera Hati.
- Sohail, A., & Dkk. (2014). Effect of Work Motivation and Organizational Commitment on Job Satisfaction: (A Case of Education Industry in Pakistan), 14(6).
-

-
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D* (Cet. XXIV). Bandung: Alfabeta.
- Sukardi. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan* (Cet. XII). Jakarta: Bumi Aksara.
- Suryani, & 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.
- Taahyadin, F., & Daud, Y. (2018). School Culture and School Improvement Challenges in Kedah. Retrieved from https://www.academia.edu/36882556/School_Culture_and_School_Improvement_Challenges_in_Kedah.
- Uno, H. B. (2016). *Teori Motivasi & Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan* (Cet. XI). Jakarta: Bumi Aksara.
- Yaakob, M. F. M. (2016). The Relationship between School Culture and Professional Learning Community in Malaysia, 6(12), 231-236. <https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v6-i12/2489>
- Zainal, V. R., & Bahar, F. (2013). *Islamic Education Management: Dari Teori ke Praktik* (Cet. I). Jakarta: Rajawali Pers.