

ABSTRAK

Tesis dengan judul “Pengaruh Sistem Penjaminan Mutu Internal dan Iklim Organisasi terhadap Motivasi dan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Se-Kabupaten Tulungagung” ini ditulis oleh Luthfi Su’aidah yang dibimbing oleh Prof. Dr. H. Akhyak, M.Ag dan Dr. H. Asrof Syafi’i, M. Ag.

Kata Kunci : Sistem Penjaminan Mutu Internal, Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kinerja Guru

Sistem penjaminan mutu internal di sekolah berfungsi memastikan pemenuhan standar pada satuan pendidikan secara sistemik, holistik, dan berkelanjutan, sehingga tumbuh dan berkembang budaya mutu pada satuan pendidikan secara mandiri. Iklim sekolah yang positif mempengaruhi efektivitas sekolah secara keseluruhan. Dengan kata lain, ini menyiratkan bahwa ada hubungan antara iklim positif di sekolah dan keefektifannya. Dengan motivasi kerja yang tinggi, seorang guru akan berusaha mengatasi kesulitan yang berhubungan dengan tugasnya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah akan sulit bagi guru di sekolah untuk mencapai tujuan. Motivasi kerja yang tinggi pada akhirnya akan menjadikan guru sebagai tenaga kerja yang produktif bagi sekolah. Orang bekerja dalam organisasi karena terdorong adanya keinginan untuk memenuhi kebutuhan. Sesuatu yang mendorong seseorang untuk bekerja dalam organisasi adalah cerminan yang paling sederhana dari motivasi dasar mereka.

Rumusan masalah dari penelitian ini sebagai berikut: (1) Bagaimana sistem penjaminan mutu internal di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) se-kabupaten Tulungagung; (2) Bagaimana iklim organisasi di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) se-kabupaten Tulungagung; (3) Bagaimana motivasi kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) se-kabupaten Tulungagung; (4) Bagaimana kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) se-kabupaten Tulungagung; (5) Apakah terdapat pengaruh penjaminan mutu internal terhadap iklim organisasi di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) se-kabupaten Tulungagung; (6) Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) se-kabupaten Tulungagung; (7) Apakah terdapat pengaruh sistem penjaminan mutu internal terhadap motivasi kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) se-kabupaten Tulungagung; (8) Apakah terdapat pengaruh sistem penjaminan mutu internal terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) se-kabupaten Tulungagung; (9) Apakah terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap motivasi kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) se-kabupaten Tulungagung; (10) Apakah terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) se-kabupaten Tulungagung; (11) Apakah terdapat pengaruh sistem penjaminan mutu internal dan iklim organisasi terhadap motivasi dan kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) se-kabupaten Tulungagung.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan angket/kuisisioner. Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasi untuk menggambarkan korelasi antara dua atau lebih variabel. Sumber data penelitian ini adalah 136 guru MAN Se-Kabupaten Tulungagung. Teknik analisis data yang digunakan meliputi Teknik analisis deskriptif, pengujian persyaratan analisis dan pengujian hipotesis.

Hasil penelitian yang didapatkan adalah sebagai berikut: (1) Ada hubungan yang positif dan signifikan antara sistem penjaminan mutu internal dan iklim organisasi terhadap motivasi kerja guru MAN Se-Kabupaten Tulungagung yang ditunjukkan dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,055 > 1,977$). Nilai signifikansi t untuk variabel sistem penjaminan mutu internal dan iklim organisasi adalah 0,003 dan nilai tersebut lebih kecil daripada probabilitas 0,05 ($0,003 < 0,05$). Sehingga pengujian H_a diterima; (2) Tidak ada hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru MAN Se-Kabupaten Tulungagung yang ditunjukkan dari $t_{hitung} > t_{tabel}$

(0,946 < 1,977). Nilai signifikansi t untuk variabel sistem penjaminan mutu internal adalah 33,935 dan nilai tersebut lebih besar daripada probabilitas 0,05 (33,935 > 0,05). Sehingga pengujian H_a ditolak. Hal ini berarti bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru MAN Se-Kabupaten Tulungagung; (3) Tidak ada hubungan yang positif dan signifikan antara sistem penjaminan mutu internal terhadap motivasi kerja guru MAN Se-Kabupaten Tulungagung yang ditunjukkan dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ (0,971 < 1,977). Nilai signifikansi t untuk variabel sistem penjaminan mutu internal adalah 47,175 dan nilai tersebut lebih besar daripada probabilitas 0,05 (47,175 > 0,05). Sehingga pengujian H_a ditolak. Hal ini berarti bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara sistem penjaminan mutu internal terhadap motivasi guru MAN Se-Kabupaten Tulungagung; (4) Tidak ada hubungan yang positif dan signifikan antara sistem penjaminan mutu internal terhadap kinerja guru MAN Se-Kabupaten Tulungagung yang ditunjukkan dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ (0,919 < 1,977). Nilai signifikansi t untuk variabel sistem penjaminan mutu internal adalah 27,051 dan nilai tersebut lebih besar daripada probabilitas 0,05 (27,051 > 0,05). Sehingga pengujian H_a ditolak. Hal ini berarti bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara sistem penjaminan mutu internal terhadap kinerja guru MAN Se-Kabupaten Tulungagung. Dari hasil penelitian ini data angket menunjukkan bahwa kinerja guru MAN di Tulungagung memiliki kecenderungan yang amat baik; (5) Tidak ada hubungan yang positif dan signifikan antara iklim organisasi terhadap motivasi kerja guru MAN Se-Kabupaten Tulungagung yang ditunjukkan dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ (0,975 < 1,977). Nilai signifikansi t untuk variabel sistem penjaminan mutu internal adalah 51,320 dan nilai tersebut lebih besar daripada probabilitas 0,05 (51,320 > 0,05). Sehingga pengujian H_a ditolak. Hal ini berarti bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara iklim organisasi terhadap motivasi kerja guru MAN Se-Kabupaten Tulungagung; (6) Tidak ada hubungan yang positif dan signifikan antara iklim organisasi terhadap kinerja guru MAN Se-Kabupaten Tulungagung yang ditunjukkan dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ (0,907 < 1,977). Nilai signifikansi t untuk variabel sistem penjaminan mutu internal adalah 25,006 dan nilai tersebut lebih besar daripada probabilitas 0,05 (25,006 > 0,05). Sehingga pengujian H_a ditolak. Hal ini berarti bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara iklim organisasi terhadap kinerja guru MAN Se-Kabupaten Tulungagung; (7) Ada hubungan yang positif dan signifikan antara sistem penjaminan mutu internal dan iklim organisasi terhadap kinerja guru MAN Se-Kabupaten Tulungagung yang ditunjukkan dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4,323 > 1,977). Nilai signifikansi t untuk variabel sistem penjaminan mutu internal dan iklim organisasi adalah 0,001 dan nilai tersebut lebih kecil daripada probabilitas 0,05 (0,001 < 0,05). Sehingga pengujian H_a diterima; (8) Tidak ada hubungan yang positif dan signifikan antara sistem penjaminan mutu internal terhadap iklim organisasi MAN Se-Kabupaten Tulungagung yang ditunjukkan dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ (0,986 < 1,977). Nilai signifikansi t untuk variabel sistem penjaminan mutu internal adalah 68,155 dan nilai tersebut lebih besar daripada probabilitas 0,05 (68,155 > 0,05). Sehingga pengujian H_a ditolak. Hal ini berarti bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara sistem penjaminan mutu internal terhadap iklim organisasi guru MAN Se-Kabupaten Tulungagung.

ABSTRACT

The thesis entitled "The Influence of the Internal Quality Assurance System and Organizational Climate on Teacher Motivation and Performance in State Madrasah Aliyah (MAN) throughout Tulungagung Regency" was written by Luthfi Su'aidah who was supervised by Prof. Dr. H. Akhyak, M.Ag and Dr. H. Asrof Syafi'i, M. Ag.

Keywords: Internal Quality Assurance System, Organizational Climate, Work Motivation, and Teacher Performance

The internal quality assurance system in schools functions to ensure compliance with standards in educational units in a systemic, holistic and sustainable manner, so that a culture of quality grows and develops in educational units independently. A positive school climate affects overall school effectiveness. In other words, it implies that there is a relationship between a positive climate in schools and their effectiveness. With high work motivation, a teacher will try to overcome difficulties related to his duties. Conversely, with low work motivation it will be difficult for teachers in schools to achieve goals. High work motivation will ultimately make teachers a productive workforce for schools. People work in organizations because they are driven by the desire to fulfill needs. What drives someone to work in an organization is the simplest reflection of their basic motivation.

The formulation of the problem from this research is as follows: (1) How is the internal quality assurance system in the State Aliyah Madrasah (MAN) throughout Tulungagung regency; (2) How is the organizational climate in State Madrasah Aliyah (MAN) throughout Tulungagung regency; (3) How is the work motivation of teachers in State Madrasah Aliyah (MAN) in Tulungagung regency; (4) How is the performance of teachers in State Madrasah Aliyah (MAN) in Tulungagung regency; (5) Is there an influence of internal quality assurance on the organizational climate in State Madrasah Aliyah (MAN) in Tulungagung regency; (6) Is there a motivational effect on teacher performance in State Madrasah Aliyah (MAN) in Tulungagung regency; (7) Is there any influence of the internal quality assurance system on the work motivation of teachers in State Madrasah Aliyah (MAN) throughout Tulungagung regency; (8) Is there any influence of the internal quality assurance system on the performance of teachers in State Madrasah Aliyah (MAN) in Tulungagung regency; (9) Is there an influence of organizational climate on the work motivation of teachers in State Madrasah Aliyah (MAN) in Tulungagung regency; (10) Is there an influence of organizational climate on teacher performance in State Madrasah Aliyah (MAN) in Tulungagung regency; (11) Is there any influence of the internal quality assurance system and organizational climate on the motivation and performance of teachers in State Madrasah Aliyah (MAN) throughout Tulungagung district.

This study uses a quantitative method using a questionnaire / questionnaire. This type of research is correlation research to describe the correlation between two or more variables. The data source for this research were 136 MAN teachers in Tulungagung Regency. Data analysis techniques used include descriptive analysis techniques, analysis requirements testing and hypothesis testing.

The research results obtained are as follows: (1) There is a positive and significant relationship between the internal quality assurance system and organizational climate on the work motivation of MAN teachers in Tuungagung Regency as shown from $t_{count} > t_{table}$ ($3.055 > 1.977$). The significance value of t for the variable internal quality assurance system and organizational climate is 0.003 and this value is smaller than the probability of 0.05 ($0.003 < 0.05$). So that the H_a test is accepted; (2) There is no positive and significant relationship between work motivation and the performance of MAN teachers in Tuungagung Regency as

shown by $t_{count} > t_{table}$ ($0.946 < 1.977$). The significance value of t for the internal quality assurance system variable is 33.935 and this value is greater than the probability of 0.05 ($33.935 > 0.05$). So the H_a test is rejected. This means that there is no significant relationship between work motivation and the performance of MAN teachers in Tulungagung Regency; (3) There is no positive and significant relationship between the internal quality assurance system and the work motivation of MAN teachers in Tuungagung Regency as shown by $t_{count} > t_{table}$ ($0.971 < 1.977$). The significance value of t for the internal quality assurance system variable is 47.175 and this value is greater than the probability of 0.05 ($47.1755 > 0.05$). So the H_a test is rejected. This means that there is no significant relationship between the internal quality assurance system and the motivation of MAN teachers in Tulungagung Regency; (4) There is no positive and significant relationship between the internal quality assurance system and the performance of MAN teachers in Tuungagung Regency as shown by $t_{count} > t_{table}$ ($0.919 < 1.977$). The significance value of t for the internal quality assurance system variable is 27.051 and this value is greater than the probability of 0.05 ($27.051 > 0.05$). So the H_a test is rejected. This means that there is no significant relationship between the internal quality assurance system and the performance of MAN teachers in Tulungagung Regency. From the results of this study, the questionnaire data showed that the performance of MAN teachers in Tulungagung had a very good trend; (5) There is no positive and significant relationship between organizational climate and the work motivation of MAN teachers in Tulungagung Regency as shown by $t_{count} > t_{table}$ ($0.975 < 1.977$). The significance value of t for the internal quality assurance system variable is 51.320 and this value is greater than the probability of 0.05 ($51.320 > 0.05$). So the H_a test is rejected. This means that there is no significant relationship between organizational climate and the work motivation of MAN teachers in Tulungagung Regency; (6) There is no positive and significant relationship between organizational climate and the performance of MAN teachers in Tuungagung Regency as shown by $t_{count} > t_{table}$ ($0.907 < 1.977$). The significance value of t for the internal quality assurance system variable is 25.006 and this value is greater than the probability of 0.05 ($25.006 > 0.05$). So the H_a test is rejected. This means that there is no significant relationship between organizational climate and the performance of MAN teachers in Tulungagung Regency; (7) There is a positive and significant relationship between the internal quality assurance system and organizational climate on the performance of MAN teachers in Tuungagung Regency as shown from $t_{count} > t_{table}$ ($4.323 > 1.977$). The significance value of t for the variable internal quality assurance system and organizational climate is 0.001 and this value is smaller than the probability of 0.05 ($0.001 < 0.05$). So that the H_a test is accepted; (8) There is no positive and significant relationship between the internal quality assurance system and the organizational climate of MANs throughout Tuungagung Regency which is shown from $t_{count} > t_{table}$ ($0.986 < 1.977$). The significance value of t for the internal quality assurance system variable is 68.155 and this value is greater than the probability of 0.05 ($68.155 > 0.05$). So the H_a test is rejected. This means that there is no significant relationship between the internal quality assurance system and the organizational climate of MAN teachers in Tulungagung Regency.

ملخص

أطروحة بعنوان "تأثير نظام ضمان الجودة الداخلي والمناخ التنظيمي على تحفيز المعلم وأدائه في مدرسة عالية الحكومية (في جميع أنحاء تولونغونغ ريجنسي كتبها لطفى سعيدة الذي أشرف عليه البروفيسور د. دكتور. أخياك ، م.أج ، د. أسروف. سيافي ، م

، الكلمات الرئيسية: نظام ضمان الجودة الداخلي ، المناخ التنظيمي ، الدافع للعمل وأداء المعلم

يعمل نظام ضمان الجودة الداخلي في المدارس على ضمان الامتثال للمعايير في الوحدات التعليمية بطريقة منهجية وشاملة ومستدامة ، بحيث تنمو ثقافة الجودة وتتطور في الوحدات التعليمية بشكل مستقل. يؤثر مناخ المدرسة الإيجابي على فعالية المدرسة بشكل عام. وبعبارة أخرى ، فإنه يعني أن هناك علاقة بين المناخ الإيجابي في المدارس وفعاليتها. بدافع العمل العالي ، سيحاول المعلم التغلب على الصعوبات المتعلقة بواجباته. على العكس من ذلك ، مع انخفاض الدافع للعمل ، سيكون من الصعب على المعلمين في المدارس تحقيق الأهداف. الدافع العالي للعمل سيجعل المعلمين في نهاية المطاف قوة عاملة منتجة للمدارس. يعمل الناس في المنظمات لأنهم مدفوعون بالرغبة في تلبية الاحتياجات. ما يدفع شخصاً ما للعمل في مؤسسة هو أبسط انعكاس لدوافعه الأساسية.

صياغة المشكلة من هذا البحث على النحو التالي (1) كيف هو نظام ضمان الجودة الداخلي في مدرسة عالية في جميع أنحاء منطقة تولونغونغ (2) كيف هو المناخ التنظيمي في مدرسة عالية في جميع أنحاء منطقة تولونغونغ ؛ (3) كيف هو الدافع للعمل من المعلمين في مدرسة عالية الدولة في منطقة تولونغونغ ؛ (4) كيف هو أداء المعلمين في مدرسة عالية الدولة في منطقة تولونغونغ ؛ (5) هل هناك تأثير لضمان الجودة الداخلية على المناخ التنظيمي في مدرسة عالية الولاية في منطقة تولونغونغ ؛ (6) هل هناك تأثير تحفيزي على أداء المعلم في المدرسة العليا الحكومية في منطقة تولونغونغ ؛ (7) هل هناك أي تأثير لنظام ضمان الجودة الداخلي على دوافع عمل المعلمين في مدرسة عالية الولاية في جميع أنحاء منطقة تولونغونغ ؛ (8) هل هناك أي تأثير لنظام ضمان الجودة الداخلي على أداء المعلمين في مدرسة عالية الولاية في منطقة تولونغونغ ؛ (9) هل هناك تأثير للمناخ التنظيمي على دوافع عمل المعلمين في مدرسة الولاية العليا في منطقة تولونغونغ (هل هناك تأثير للمناخ التنظيمي على أداء المعلم في المدرسة العليا الحكومية في منطقة تولونغونغ ؛ (10) هل هناك أي تأثير لنظام ضمان الجودة الداخلي والمناخ التنظيمي على تحفيز وأداء المعلمين في مدرسة عالية الولاية (في منطقة تولونغونغ

تستخدم هذه الدراسة المنهج الكمي باستخدام الاستبيان /الاستبيان. هذا النوع من البحث هو بحث الارتباط لوصف الارتباط بين متغيرين أو أكثر. كان مصدر البيانات لهذا البحث 136 مدرساً من مدارس المدرسة الثانوية الإسلامية الحكومية بتولونغ. في

تشمل تقنيات تحليل البيانات المستخدمة تقنيات التحليل الوصفي ، واختبار متطلبات التحليل واختبار الفرضيات

نتائج البحث التي تم الحصول عليها كالتالي: 1) هناك علاقة إيجابية وذات دلالة بين نظام ضمان الجودة الداخلي والمناخ التنظيمي على دوافع العمل لمعلمي في Tuungagung Regency من $tcount > ttable (3.055 > 1.977)$ كما هو موضح من نظام ضمان الجودة الداخلي المتغير والمناخ التنظيمي هي t قيمة دلالة (0.05 < 0.003) وهذه القيمة أصغر من الاحتمال 0.05 (حتى يتم قبول 0.003 ؛ 2) (لا توجد علاقة إيجابية وذات دلالة إحصائية بين الدافع للعمل وأداء H_a اختبار $tcount > ttable$ كما هو موضح في Tuungagung Regency في MAN معلمي لمتغير نظام ضمان الجودة الداخلي هي $t 33.935$ قيمة دلالة (0.946 < 1.977). H_a . وهذه القيمة أكبر من الاحتمال 0.05 (لذلك تم رفض اختبار MAN هذا يعني أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين دافع العمل وأداء معلمي ؛ 3) (لا توجد علاقة إيجابية وذات دلالة بين نظام Tulungagung Regency في Tuungagung Regency ضمان الجودة الداخلي ودوافع العمل لمعلمي إدارة الأعمال في t قيمة دلالة (0.971 < 1.977). $tcount > ttable$ كما هو موضح في لمتغير نظام ضمان الجودة الداخلي هي 47.175 وهذه القيمة أكبر من الاحتمال 0.05 هذا يعني أنه لا توجد علاقة ذات H_a . لذلك تم رفض اختبار (47.1755 > 0.05). في MAN دلالة إحصائية بين نظام ضمان الجودة الداخلي وتحفيز معلمي Tulungagung Regency ؛ 4) (لا توجد علاقة إيجابية وذات دلالة بين نظام Tulungagung Regency في Tuungagung Regency ضمان الجودة الداخلي وأداء معلمي لمتغير نظام ضمان t قيمة دلالة (0.919 < 1.977). $tcount > ttable$ موضح في الجودة الداخلي هي 27.051 وهذه القيمة أكبر من احتمال 0.05 (27.051 > 0.05) هذا يعني أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نظام H_a . لذلك تم رفض اختبار من Tulungagung Regency في MAN ضمان الجودة الداخلي وأداء معلمي في MAN نتائج هذه الدراسة ، أظهرت بيانات الاستبيان أن أداء معلمي كان له اتجاه جيد للغاية). 5) (لا توجد علاقة إيجابية وذات دلالة Tulungagung Regency في MAN إحصائية بين المناخ التنظيمي ودوافع العمل لمعلمي t قيمة أهمية (0.975 < 1.977). $tcount > ttable$ كما هو موضح في لمتغير نظام ضمان الجودة