

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan sampai saat ini masih menempati posisi pertama sebagai aspek yang dipandang paling berpengaruh dalam menentukan maju atau mundurnya suatu negara. Seiring dengan perkembangan zaman, tuntutan kebutuhan masyarakat akan pendidikan yang bermutu tinggi pun semakin tinggi. Indikator pendidikan yang bermutu ialah dihasilkannya Sumber Daya Manusia (SDM) yang dapat memenuhi persyaratan yang dituntut oleh pengguna jasa pendidikan.¹ Hal ini karena pendidikan kejuruan bertujuan untuk menghasilkan manusia kerja, dalam artian manusia mandiri berdikari, tidak menjadi beban bagi keluarga, masyarakat, bangsa, dan negaranya.²

Sebaiknya pendidikan dilakukan oleh orang-orang yang mampu bertanggungjawab secara rasional, sosial, dan moral. Secara rasional sistem pendidikan yang dijalankan demi mengejar ketertinggalan zaman atau tuntutan untuk memakai peradaban modern dapat diterima namun jangan sampai mengesampingkan aspek sosial, dan moral kemanusiaan. Keseimbangan ini karena akan sangat berpengaruh pada kualitas manusia Indonesia seutuhnya.³

Untuk dapat menyelenggarakan pendidikan yang bermutu, diperlukan upaya untuk membangun budaya mutu di sekolah. Budaya mutu akan terbangun dengan cara mengimplementasikan penjaminan mutu pendidikan. Sistem penjaminan mutu pendidikan yang dikembangkan oleh pemerintah salah satunya adalah Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI). Pentingnya SPMI untuk sekolah memastikan

¹ M Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam*. (Jakarta: Erlangga, 2010), 62

² Asnaul Lailina Nikmatuz Zahrok, "Implementasi Sistem Penjaminan Mutu Internal di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK)." *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 8.2, 2020 196-204.

³ Maulida, R., & Hermanoadi, H. "Peranan Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Melalui Manajemen Berbasis Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) Di SDN Pangarangan III KEC. KOTA SUMENEP KAB. SUMENEP". *Jurnal Magister*, 7(17), (2020).

pemenuhan standar pada satuan pendidikan secara sistemik, holistik, dan berkelanjutan, sehingga tumbuh dan berkembang budaya mutu pada satuan pendidikan secara mandiri.

Mutu pendidikan dasar dan menengah adalah tingkat kesesuaian antara penyelenggaraan pendidikan dasar dan menengah dengan Standar Nasional Pendidikan (SNP) di sekolah. Mutu pendidikan di sekolah cenderung tidak ada peningkatan tanpa diiringi dengan penjaminan mutu pendidikan oleh sekolah. Penjaminan mutu pendidikan dasar dan menengah sendiri merupakan mekanisme yang sistematis, terintegrasi, dan berkelanjutan untuk memastikan bahwa seluruh proses penyelenggaraan pendidikan telah sesuai dengan standar mutu dan aturan yang ditetapkan.

Manajemen sistem penjaminan mutu internal sekolah dalam pengembangan program akademik unggulan adalah praktek-praktek pengelolaan sekolah dari input, proses, dan output. Hal ini mendorong munculnya pemikiran konsep manajemen mutu sekolah terhadap program layanan akademik yang diberikan berdasarkan acuan standar mutu yang ditetapkan sehingga menjadi program akademik di sekolah. Di dalam implementasi manajemen mutu sekolah, sekolah bertanggung jawab untuk mengelola dirinya sendiri terkait dengan masalah administrasi, keuangan, dan personil sekolah.⁴

Perspektif iklim sekolah membedakan antara sekolah yang satu dengan sekolah yang lain; memiliki hubungan positif, memiliki dampak penting organisasi seperti moral warga sekolah, mutu dan efektivitas sekolah. Iklim sekolah yang positif mempengaruhi efektivitas sekolah secara keseluruhan. Dengan kata lain, ini menyiratkan bahwa ada hubungan antara iklim positif di sekolah dan keefektifannya.⁵

Persepsi siswa dan masyarakat tentang sekolah penting untuk menciptakan iklim yang

⁴ Suratno, "Manajemen Sistem Penjaminan Mutu Internal Sekolah dalam Upaya Pengembangan Program Akademik Unggulan" dalam *Media Manajemen Pendidikan* Volume 1 No. 2 Oktober, 2018

⁵ Hoy, K. W., dan C. G. M. *Education Administration: Theory, Research, and Practice*. (Singapore: Mc Graw-Hill Co, 2001), 46

baik, di mana guru dapat memiliki pengajaran yang berkualitas, siswa mencapai hasil sesuai dengan ambisi, dan orang tua terlibat dalam pendidikan anak-anak mereka.⁶

Kinerja baik jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Kinerja guru diperlukan agar mutu pelayanan guru dapat diukur berdasarkan kualitas hasil kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, kemandirian guru, kemampuan kerja sama, kemampuan beradaptasi pada lingkungan kerja, kehadiran dan pengetahuan serbaguna. Motivasi kerja adalah salah satu ukuran bagaimana melihat kondisi sumber daya manusia yang ada pada satu sekolah. Guru yang memiliki motivasi yang tinggi akan memberikan kontribusi yang tinggi bagi sekolah. Aspek motivasi kerja guru lebih dominan untuk diarahkan menangkap persepsi guru terhadap aktivitas kerja yang telah dilakukannya. Guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi secara prinsip akan bekerja untuk sesuatu yang disukainya. Orang yang menyenangi pekerjaannya lebih produktif sehingga kinerja dari sekolah tersebut dapat meningkat, karena itu guru harus mempunyai motivasi kerja yang tinggi agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik.⁷

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.

Motivasi merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan suatu aktifitas kerja, sebab orang yang mempunyai motivasi tinggi akan berusaha semaksimal

⁶ Tubbs, J. Eric., Garner, M. "Impact Of School Climate On School Outcomes" dalam *Journal of College Teaching & Learning*, 5(9) 2008, 17–26

⁷ Vort Mart Waty Pasaribu, "Hubungan Antara Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru Sma Negeri 60 Jakarta Selatan"

mungkin dalam menyelesaikan pekerjaan agar dapat berhasil sebaik-baiknya. Motivasi antar guru yang satu dengan yang lain tidaklah sama, tergantung kondisi masing masing individu. Motivasi kerja yang diasumsikan akan membuat guru bergairah dalam bekerja sehingga kinerja semakin meningkat. Dari permasalahan di atas maka peneliti tertarik meneliti pengaruh sistem penjaminan mutu internal dan iklim organisasi dengan motivasi dan kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Se-Kabupaten Tulungagung.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Permasalahan-permasalahan penelitian yang berjudul Pengaruh Sistem Penjaminan Mutu Internal dan Iklim Organisasi terhadap Motivasi dan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Se-Kabupaten Tulungagung topik tersebut sekaligus menjadi pembahasan dan yang dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- a. Pemetaan mutu Pendidikan yang dilaksanakan oleh satuan pendidikan berdasarkan Standar Nasional Pendidikan (SNP) dengan menggunakan dokumen Evaluasi Diri Sekolah (EDS)
- b. Pembuatan rencana peningkatan mutu yang dituangkan dalam Rencana Kerja Sekolah (RKS);
- c. Pelaksanaan pemenuhan mutu, baik dalam pengelolaan maupun proses pembelajaran;
- d. Monitoring dan evaluasi proses pelaksanaan pemenuhan mutu yang telah dilakukan;
- e. Penetapan standar baru dan penyusunan strategi peningkatan mutu berdasarkan hasil monitoring dan evaluasi.
- f. Pengambilan keputusan oleh pimpinan

- g. Tingkah laku karyawan berupa kepribadian dan tindakan untuk memuaskan kebutuhan
- h. Tingkah laku kelompok kerja berupa hubungan persahaatan dan suatu kebutuhan yang seringkali dipuaskan oleh kelompok dalam organisasi
- i. Faktor eksternal organisasi seperti keadaan ekonomi suatu individu
- j. Pemimpin memberi kesempatan bawahan untuk berpartisipasi dalam segala hal
- k. Komunikasi dua arah dari pemimpin dan bawahan agar bawahan dapat mengetahui kebijaksanaan-kebijaksanaan kepala sekolah
- l. Pelaksanaan motivasi bukan hanya dari atasan ke bawahan, tetap bawahan perlu memberikan motivasi kepada atasan dengan cara yang wajar
- m. Penilaian pimpinan terhadap karyawan atas dasar ketelitian, kecepatan, pemeliharaan alat, ketepatan dan pemahaman kertas kerja
- n. Penilaian pimpinan terhadap karyawan atas dasar prestasi menurut target, tugas ekstra dan tugas baru
- o. Penilaian pimpinan terhadap karyawan atas dasar pemahaman persyaratan hasil kerja yang dibutuhkan untuk melaksanakan kerja, penggunaan alat perlengkapan kerja, dan pengetahuan teknis yang berhubungan dengan kerja
- p. Penilaian pimpinan terhadap karyawan atas dasar kemampuan melaksanakan tugas diluar kerja, kecepatan berfikir dan bertindak, penyesuaian dan pemahaman tugas baru
- q. Penilaian pimpinan terhadap karyawan atas dasar kemampuan mengikuti prosedur dan peraturan kerja dalam tugas yang sulit, kemampuan dalam memecahkan masalah, inisiatif, kerajinan, dan kedisiplinan
- r. Penilaian pimpinan terhadap karyawan atas dasar hubungan kerja karyawan terhadap rekan sekerja baik atasan maupun bawahan

- s. Penilaian pimpinan terhadap karyawan atas dasar sikap dan perhatian karyawan menyangkut keselamatan kerja dalam perusahaan

2. Batasan Masalah

Demi terwujudnya pembahasan yang terarah sesuai dengan yang diharapkan, maka penulis membatasi permasalahan sebagai berikut:

- a) Pelaksanaan SPMI berdasarkan Standar Nasional Pendidikan (SNP) di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) se-kabupaten Tulungagung
- b) Implementasi iklim organisasi di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) se-kabupaten Tulungagung
- c) Implementasi motivasi kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) se-kabupaten Tulungagung
- d) Kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) se-kabupaten Tulungagung
- e) Pengaruh penjaminan mutu internal terhadap iklim organisasi di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) se-kabupaten Tulungagung
- f) Pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) se-kabupaten Tulungagung
- g) Pengaruh sistem penjaminan mutu internal terhadap motivasi kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) se-kabupaten Tulungagung
- h) Pengaruh sistem penjaminan mutu internal terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) se-kabupaten Tulungagung
- i) Pengaruh iklim organisasi terhadap motivasi kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) se-kabupaten Tulungagung
- j) Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) se-kabupaten Tulungagung

- k) Pengaruh sistem penjaminan mutu internal dan iklim organisasi terhadap motivasi dan kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) se-kabupaten Tulungagung.

C. Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah dipaparkan, maka 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.

D. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang telah disebutkan, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui sistem penjaminan mutu internal di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) se-kabupaten Tulungagung
2. Untuk mengetahui iklim organisasi di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) se-kabupaten Tulungagung
3. Untuk mengetahui iklim organisasi di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) se-kabupaten Tulungagung
4. Untuk mengetahui motivasi kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) se-kabupaten Tulungagung
5. Untuk mengetahui pengaruh penjaminan mutu internal terhadap iklim organisasi di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) se-kabupaten Tulungagung
6. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) se-kabupaten Tulungagung
7. Untuk mengetahui pengaruh sistem penjaminan mutu internal terhadap motivasi kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) se-kabupaten Tulungagung
8. Untuk mengetahui pengaruh sistem penjaminan mutu internal terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) se-kabupaten Tulungagung

9. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap motivasi kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) se-kabupaten Tulungagung
10. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) se-kabupaten Tulungagung
11. Untuk mengetahui pengaruh sistem penjaminan mutu internal dan iklim organisasi terhadap motivasi dan kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) se-kabupaten Tulungagung.

E. Kegunaan Penelitian

Adapun hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan pengaruh dan manfaat sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan terutama bidang mutu, organisasi, motivasi dan kinerja guru dalam konteks Madrasah Aliyah. Dengan demikian hasil dari penelitian ini dapat menambah khazanah ilmu khususnya dalam bidang mengembangkan dan mengelola manajemen mutu lembaga pendidikan Islam.

2. Secara Praktis

Secara Praktis Secara praktis penelitian ini diharapkan bermanfaat dan memberikan kontribusi praktis kepada berbagai pihak antara lain:

- a) Bagi kepala madrasah, diharapkan hasil dari data penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan dan acuan bahan masukan untuk mempertahankan dan meningkatkan mutu lembaga sehingga dapat menjadikan sekolah dan peserta didik semakin berkualitas.
- b) Bagi para guru, melalui kinerja guru yang maksimal dapat menjadikan masukan supaya lebih meningkatkan mutu lembaga.

- c) Bagi peneliti selanjutnya, sebagai acuan dan gambaran bagi peneliti selanjutnya untuk mengkaji lebih mendalam tentang spmi, iklim organisasi, motivasi dan kinerja guru.

F. Penegasan Istilah

Pemahaman seseorang setelah membaca suatu judul penelitian akan sangat beragam, oleh karena itu, agar memudahkan penafsiran terhadap judul, “Pengaruh Sistem Penjaminan Mutu Internal dan Iklim Organisasi dengan Motivasi dan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Se-Kabupaten Tulungagung” maka perlu adanya penegasan istilah. Adapun penegasan istilah yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Definisi Konseptual:

1. Sistem penjaminan mutu internal: suatu kesatuan unsur yang terdiri atas kebijakan dan proses yang terkait untuk melakukan sistem penjaminan mutu pendidikan yang dilaksanakan oleh setiap satuan pendidikan dasar dan menengah untuk menjamin terwujudnya pendidikan yang bermutu yang memenuhi atau melampaui Standar Nasional Pendidikan (SNP).⁸
2. Iklim Organisasi: iklim organisasi (sekolah) adalah keadaan psikologi/emosional dari keseluruhan harapan, pendapat dan pengalaman yang dirasakan oleh guru berkenaan dengan keseluruhan situasi kerjanya dalam melaksanakan tugasnya yang meliputi : kerjasama, gairah kerja, keterbukaan dalam berkomunikasi, toleransi, keakraban, ketertiban/disiplin serta gaya kepemimpinan organisasi (kepala sekolah).⁹

⁸ Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, 2016

⁹ Hotmaulina Sihotang. “Hubungan Antara Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru SMA Negeri 60 Jakarta Selatan” dalam *Jurnal Manajemen Pendidikan* Volume 5, Nomor 1, Januari 2016, 5

3. Motivasi Kerja Guru: motivasi merupakan kondisi Psikologis yang diwariskan untuk memperoleh dan memperhatikan obyek serta melakukan cara tertentu terkait obyek tersebut.¹⁰
4. Kinerja Guru: kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selma periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target, atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.¹¹

Definisi Operasional:

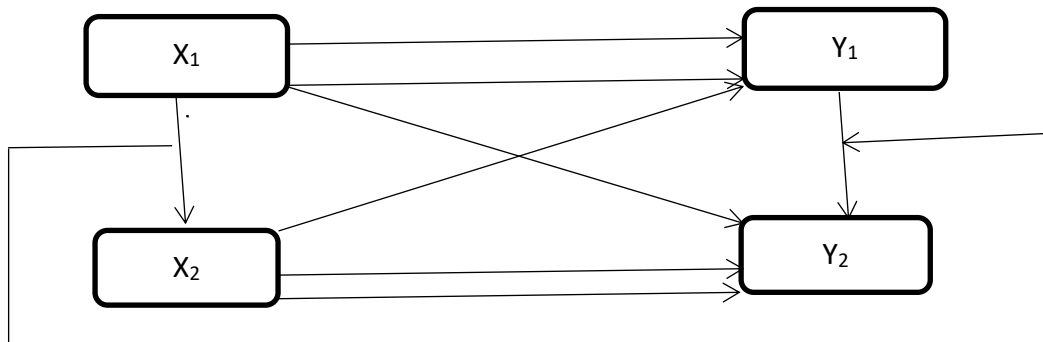
1. Sistem penjaminan mutu internal adalah suatu kebijakan madrasah yang terkait dengan penjaminan mutu pendidikan lembaga yang memenuh SNP.
2. Iklim organisasi adalah keadaan emosional guru yang meliputi lingkungan kerja, gairah kerja, komunikasi dan gaya kepemimpinan kepala madrasah.
3. Motivasi kerja guru adalah upaya guru untuk mencapai tujuan pendidikan yang menggambarkan minat dan perilaku guru di sekolah.
4. Kinerja guru adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh guru dalam mencapai tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

¹⁰ Siti Nur Syamsiah. "Konseptual Motivasi Kerja di Lembaga Pendidikan Islam", dalam *TARLIM Jurnal Pendidikan Agama Islam* Vol. 3 No. 1 Maret 2020, 51.

¹¹ Ade Sobandi. "Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru SMKN Bidang Keahlian Bisnis Dan Manajemen Di Kota Bandung". Dalam *Jurnal Manajerial*. Vol. 9 No.7. Bandung 2010

G. Kerangka Konseptual

Adapun dari penulisan proposal tesis yang ditulis dengan judul “Pengaruh Sistem Penjaminan Mutu Internal dan Iklim Organisasi dengan Motivasi dan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Se-Kabupaten Tulungagung” maka dapat disusun kerangka konseptual sebagai berikut:



Tabel 1.1
Kerangka Konseptual

1. Variabel X_1 adalah sistem penjaminan mutu internal
2. Variabel X_2 adalah iklim organisasi
3. Variabel Y_1 adalah motivasi guru
4. Variabel Y_2 adalah kinerja guru yan
5. Variabel X_1 berpengaruh pada variable X_2
6. Variabel Y_1 berpengaruh pada variable Y_2
7. Variabel X_1 berpengaruh pada variable Y_1
8. Variabel X_1 berpengaruh pada variable Y_2
9. Variabel X_2 berpengaruh pada variable Y_1
10. Variabel X_2 berpengaruh pada variable Y_2
11. Variabel X_1 dan X_2 berpengaruh pada variable Y_1 dan Y_2

H. Penelitian Terdahulu

Pada bagian ini akan dipaparkan beberapa hasil penelitian yang mungkin berhubungan dengan variabel-variabel yang akan diteliti oleh penulis. Uraian hasil penelitian ini, penulis lebih fokuskan atau hanya membatasinya pada variabel yang berkaitan dengan variabel yang digunakan penulis dalam penelitian.

Beberapa penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini adalah:

1. Tesis yang ditulis oleh Imam Muslim berjudul “Manajemen Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) dalam Meningkatkan Kualitas Lulusan (Studi Kasus di SMP Terpadu Ar-Risalah Lirboyo Kota Kediri)” tujuan penelitian dalam tesis ini adalah 1) untuk mengetahui perencanaan manajemen sistem penjaminan mutu internal (SPMI) dalam meningkatkan kualitas lulusan di SMP Terpadu Ar-Risalah Lirboyo Kota Kediri 2) untuk mengetahui implementasi sistem penjaminan mutu internal (SPMI) dalam meningkatkan kualitas lulusan di SMP Terpadu Ar-Risalah Lirboyo Kota Kediri, 3) untuk mengetahui pengendalian sistem penjaminan mutu internal (SPMI) dalam meningkatkan kualitas lulusan di SMP Terpadu Ar-Risalah Lirboyo Kota Kediri. Hasil penelitian menunjukkan, bahwa: 1) Perencanaan penjaminan mutu internal dalam meningkatkan kualitas lulusan dilakukan sesuai prosedur yang diterapkan oleh Kemendikbud sesuai dengan siklus SPMI, mulai dari evaluasi diri sekolah yang melibatkan semua komponen yang ada, sehingga menghasilkan RKS dan RKAS yang baik sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan sekolah agar benarbenar dapat terealisasi secara maksimal.; 2) Pelaksanaan penjaminan mutu internal dalam meningkatkan kualitas lulusan dilakukan dengan mengikuti arahan yang sudah disepakati bersama dalam RKS dan RKAS yang ada, dan direalisasikan dengan penuh komitmen bersama dalam mensukseskan segala program sehingga terciptanya iklim budaya mutu yang bagus guna terciptanya lulusan yang berkualitas; 3) Audit mutu

dalam penjaminan mutu internal dilakukan secara mandiri, dan berguna untuk menetapkan apakah kegiatan tersebut berorientasi pada mutu dan hasil kegiatan tersebut sesuai dengan rencana dan standar nasional pendidikan yang telah ditetapkan. Dengan audit mutu maka sekolah dapat menentukan program baru sebagai solusi dari program yang kurang efektif, sehingga mutu pendidikan dan mutu lulusan dapat terus berkembang setiap tahunnya.¹²

2. Tesis yang ditulis oleh Bambang Gunaryo berjudul “Hubungan Iklim Organisasi Sekolah dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru pada SMK Islam Sudirman Kabupaten Semarang” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : 1) hubungan iklim organisasi sekolah dengan kinerja guru, 2) hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru, dan 3) hubungan iklim organisasi sekolah dan motivasi kerja dengan kinerja guru di Sudirman SMK Islam Kabupaten Semarang. Hasil penelitian menemukan hubungan positif yang signifikan antara : 1) iklim organisasi sekolah dengan kinerja guru 1 sebesar 0,477, koefisien determinasi dan sumbangan efektif sebesar 16%; 2) hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru, dengan r^2 sebesar 0,473, koefisien determinasi dan sumbangan efektif sebesar 15,5%; 3) hubungan iklim organisasi sekolah dan motivasi kerja secara simultan dengan kinerja guru di SMK Islam Sudirman Kabupaten Semarang, dengan r^2 sebesar 0,561, koefisien determinasi dengan persamaan regresi berganda $Y = 58,478 + 0,193X_1 + 0,271X_2$. Secara simultan kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel iklim organisasi sekolah dan motivasi sebesar 31,5%, berdasarkan nilai R Square 0,315, sisanya (68,5%) berasal dari faktor lain di luar variabel yang diteliti. Berdasarkan hasil tersebut dapat

¹² Imam Muslim. “Manajemen Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) dalam Meningkatkan Kualitas Lulusan (Studi Kasus di SMP Terpadu Ar-Risalah Lirboyo Kota Kediri)”, dalam *TESIS* yang dipublikasikan UIN SATU Tulungagung 2020

disimpulkan bahwa kinerja guru dapat ditingkatkan melalui iklim organisasi sekolah dan motivasi kerja guru di SMK Islam Sudirman Kabupaten Semarang.¹³

3. Tesis yang ditulis oleh Hotmantua Saragih berjudul “Pengaruh Iklim Organisasi, Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Di Kecamatan Panei Kabupaten Simalungun” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Motivasi Kerja, (2) Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru, (3) Pengaruh Persepsi guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja, (4) Pengaruh Persepsi guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru dan (5) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Panei Kabupaten Simalungun. Dari hasil penelitian ini dapat mendeskripsikan bahwa Variabel Iklim Organisasi, Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja dapat dijadikan untuk meningkatkan Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Panei Kabupaten Simalungun.¹⁴
4. Tesis yang ditulis oleh Sabar Sitohang, berjudul “Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah, Kompetensi Pedagogik, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri Kecamatan Pancur Batu Kabupaten Deli Serdang” Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan mengetahui: (1). Pengaruh iklim organisasi sekolah terhadap motivasi kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Pancur Batu Kabupaten Deli Serdang. (2) Pengaruh kompetensi pedagogik terhadap motivasi kerja SMP Negeri di Kecamatan Pancur Batu Kabupaten Deli Serdang. (3) Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru. (4) Pengaruh kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru SMP

¹³ Bambang Gunaryo. “Hubungan Iklim Organisasi Sekolah dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru pada SMK Islam Sudirman Kabupaten Semarang” dalam TESIS yang dipublikasikan UNS 2015

¹⁴ Hotmantua Saragih. “Pengaruh Iklim Organisasi, Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Di Kecamatan Panei Kabupaten Simalungun” dalam TESIS yang dipublikasikan Universitas Negeri Medan, 2020

Negeri di Kecamatan Pancur Batu Kabupaten Deli Serdang. (5) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Pancur Batu Kabupaten Deli Serdang. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa variabel iklim organisasi, kompetensi pedagogik, dan motivasi kerja dapat dijadikan untuk meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Pancur Batu, Kabupaten Deli Serdang.¹⁵

5. Tesis yang ditulis oleh Triawati Agusnila, berjudul “Sistem Penjaminan Mutu Internal Di SMA Negeri 1 Kemangkon Purbalingga” Tujuan penelitian adalah untuk mendiskripsikan dan menganalisis sistem penjaminan mutu internal di SMA N 1 Kemangkon. Hasil penelitian memperlihatkan tujuan pelaksanaan sistem penjaminan mutu internal di SMAN 1 Kemangkon adalah guna mencapai visi misi seiring dengan upaya pemenuhan standar nasional pendidikan. SMAN 1 Kemangkon telah 3 kali merubah visi dan misi dengan tujuan mengikuti perkembangan dan kebutuhan masyarakat. Prinsip yang dikembangkan dalam pelaksanaan sistem penjaminan mutu internal antara lain berkelanjutan, terencana, dan sistematis, serta terbuka. Tahapan pelaksanaan sistem penjaminan mutu internal diawali dari pemetaan mutu, perencanaan, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi, dan penetapan standar baru. Faktor keberhasilan pelaksanaan sistem penjaminan mutu internal di SMAN 1 Kemangkon di pengaruhi oleh faktor kepemimpinan, sumber daya manusia, dan sarana prasarana yang mendukung.¹⁶
6. Tesis yang ditulis oleh Zuhria Khumairo', berjudul “Hubungan Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi Dan Spiritualitas Tempat Kerja Terhadap Kinerja Guru Man Se-Kabupaten Tulungagung” Tujuan penelitian dalam penulisan tesis ini adalah

¹⁵ Sabar Sitohang. “Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah, Kompetensi Pedagogik, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri Kecamatan Pancur Batu Kabupaten Deli Serdang” dalam TESIS yang dipublikasikan Universitas Negeri Medan, 2015

¹⁶ Triawati Agusnila. “Sistem Penjaminan Mutu Internal Di SMA Negeri 1 Kemangkon Purbalingga” dalam TESIS yang dipublikasikan IAIN Purwokerto, 2021

bertujuan untuk mendeskripsikan dan mengetahui : (1) hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Tulungagung; (2) hubungan komunikasi organisasi terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Tulungagung; (3) hubungan spiritualitas tempat kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Tulungagung; (4) hubungan gaya kepemimpinan secara tidak langsung terhadap kinerja guru melalui komunikasi organisasi guru Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Tulungagung; (5) hubungan gaya kepemimpinan secara tidak langsung terhadap kinerja guru melalui spiritualitas tempat kerja guru Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Tulungagung; (6) hubungan komunikasi organisasi secara tidak langsung terhadap kinerja guru melalui spiritualitas tempat kerja guru Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Tulungagung; dan (7) hubungan gaya kepemimpinan, komunikasi organisasi dan spiritualitas kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Tulungagung. Hasil penelitian menunjukkan : (1) Ada hubungan yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru MAN Se-Kabupaten Tulungagung yang ditunjukkan dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,618 > 1,977$). (2) Ada hubungan yang positif dan signifikan antara komunikasi organisasi terhadap kinerja guru MAN Se-Kabupaten Tulungagung yang ditunjukkan dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,530 > 1,977$). (3) Ada hubungan yang positif dan signifikan antara spiritualitas tempat kerja terhadap kinerja guru MAN Se-Kabupaten Tulungagung yang ditunjukkan dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,565 > 1,977$). (4) Tidak ada hubungan yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap komunikasi organisasi yang ditunjukkan dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($0,696 < 1,977$). (5) Ada hubungan yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap spiritualitas tempat kerja yang ditunjukkan dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,434 > 1,977$). (6) Ada hubungan yang positif dan signifikan antara komunikasi

organisasi terhadap spiritualitas tempat kerja yang ditunjukkan dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,565 > 1,977$). (7) Ada hubungan Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi dan Spiritualitas Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Tulungagung yang ditunjukkan dari $F_{hitung} (43,409) > F_{tabel} (3,065)$.¹⁷

7. Tesis yang ditulis oleh Emal Hadipassa berjudul “Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sd Negeri Di Kota Sukabumi” penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan kondisi kinerja yang dirasakan oleh guru SD Negeri di Kota Sukabumi, Kinerja yang dirasakan oleh guru SD Negeri di Kota sukabumi di kaitkan dengan dua faktor utama yang mempengaruhinya yaitu Iklim Organisasi sekolah yang dirasakan serta motivasi kerja. Hasil penelitian ini ditemukannya bahwa: 1) Iklim organisasi sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SD Negeri di Kota Sukabumi meskipun tergolong rendah; 2) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SD Negeri di Kota Sukabumi meskipun tergolong rendah; 3) Iklim organisasi sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru pada SD Negeri di Kota Sukabumi meskipun tergolong rendah.¹⁸
8. Artikel yang ditulis oleh Maulana Faliqul Isbahi berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sd Negeri Se-Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SD Negeri se-Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang; (2) Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru SD Negeri se-Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang; (3) pengaruh motivasi kerja dan iklim

¹⁷ Zuhria Khumairo, “Hubungan Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi Dan Spiritualitas Tempat Kerja Terhadap Kinerja Guru Man Se-Kabupaten Tulungagung”, dalam *TESIS* yang dipublikasikan UIN SATU Tulungagung 2019

¹⁸ Emal Hadipassa, “Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sd Negeri Di Kota Sukabumi” *TESIS* yang dipublikasikan Universitas Pendidikan Indonesia 2013

organisasi terhadap kinerja guru SD Negeri se-Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang. Hasil penelitian menunjukkan; (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru SD Negeri se-Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang sebesar 26,79%; (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara iklim organisasi terhadap kinerja guru SD Negeri se-Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang sebesar 30,21%; (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja guru SD Negeri se-Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang sebesar 57,00%.¹⁹

9. Tesis yang ditulis oleh Kiki Fitriana, berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Kecamatan Air Putih”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah, iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Penelitian ini dilakukan di SMP Negeri Kecamatan Air Putih Kabupaten Batubara. Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja guru, iklim organisasi berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja guru, gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru, iklim organisasi berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru dan motivasi kerja guru berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru. Untuk meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan dengan meningkatkan gaya kepemimpinan kepala sekolah, iklim organisasi dan motivasi kerja guru.²⁰

¹⁹ Maulana Faliqul Isbahi berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Se-Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang” dalam *Jurnal Manajemen Pendidikan Hanata Widya*, 2013

²⁰ Kiki Fitriana, berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Kecamatan Air Putih” *TESIS* yang dipublikasikan UNIMED 2020

Dari sekian penelitian yang relevan, penelitian ini tergolong penelitian baru karena penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dimana peneliti belum menemukan penelitian yang membahas 4 variabel yang dimaksud. Variabel penelitian terdahulu yang ditemukan sangat beragam.