

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Gambaran Umum Madrasah Aliyah Negeri 1 Bandung

a. Sejarah Madrasah

Madrasah Aliyah Negeri 1 Bandung, yang disingkat sebagai MAN 1 Bandung, terletak di Kecamatan Ciparay. Alamatnya berada di Jl. Komp Bumikarya Ciheulang Desa Bumiwangi Kecamatan Ciparay Kab. Bandung 40831, dengan nomor telepon (022) 5960006. MAN 1 Bandung memiliki sejarah berdiri yang berkaitan dengan MAN Ciparay. MAN Ciparay awalnya adalah sebuah cabang dari MAN Cililin Kab. Bandung. Didirikan berdasarkan keputusan Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat pada tahun 1990, MAN Ciparay pertama kali beroperasi dengan menggunakan fasilitas MTsN Ciparay Kab. Bandung sebagai tempatnya.

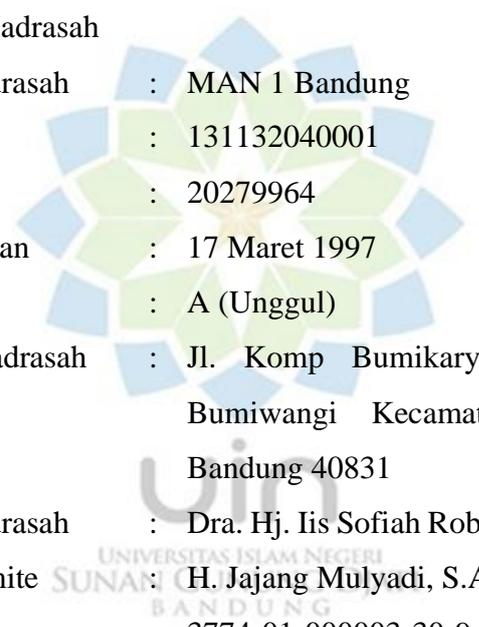
Drs. H. Choeruzzaman, seorang tokoh masyarakat dan agama di wilayah Kecamatan Ciparay Kab. Bandung, merupakan perintis berdirinya MAN Ciparay Kab. Bandung. Latar belakang pendirian MAN Ciparay Kab. Bandung adalah adanya kebutuhan masyarakat Ciparay dan sekitarnya akan adanya sekolah negeri dengan pendekatan Islam. Selain itu, pendirian MAN Ciparay juga bertujuan untuk memfasilitasi pendidikan bagi siswa MTs Negeri Ciparay yang ingin melanjutkan ke jenjang Madrasah Aliyah Negeri.

Seiring perkembangannya, MAN Ciparay mengalami beberapa perpindahan lokasi untuk proses belajar mengajar. Pada tahun 1991, lokasinya dipindahkan ke Jalan Laswi Nomor 721 Ciparay, yang berada di Pesantren K. Engking (Alm). Perpindahan tersebut dilakukan karena jumlah siswa yang semakin bertambah dan untuk meningkatkan kemandirian dalam pengelolaan lembaga. Kemudian, karena terbatasnya ruang kelas dan semakin banyaknya siswa, pada tahun 1994, MAN Ciparay pindah ke SDN Tanjunglaya Ciparay dan tetap berada di

sana hingga tahun 1996. Pada ketiga lokasi tersebut, proses belajar mengajar dilakukan pada siang hari dengan penggunaan ruang kelas yang bergantian dengan pemilik gedung. Saat ini, MAN 1 Bandung dipimpin oleh Dra. Hj. Iis Sofiah Robiah Adawiyah, M.Pd.

Pada bulan desember 2021 MAN 1 Kabupaten Bandung memperoleh penghargaan dari Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan RI sebagai sekolah Adiwiyata tingkat nasional yang diserahkan langsung oleh Ibu Siti Nurbaya Bakar kepada kepala MAN 1 Kabupaten Bandung Ibu Dra. Hj. Iis Sofiah Robiah Adawiyah, M.Pd.

b. Profil Madrasah



Nama Madrasah : MAN 1 Bandung
NSM : 131132040001
NPSN : 20279964
SK Pendirian : 17 Maret 1997
Akreditasi : A (Unggul)
Alamat Madrasah : Jl. Komp Bumikarya Ciheulang Desa
Bumiwangi Kecamatan Ciparay Kab.
Bandung 40831
Nama Madrasah : Dra. Hj. Iis Sofiah Robiah Adawiyah, M.Pd
Ketua Komite : H. Jajang Mulyadi, S.Ag
Rekening : 3774-01-000003-30-9
Nama Bank : BRI
Kepemilikan : Milik Sendiri
Luas Tanah : 4599 m²
Nomor Telepon : (022) 5960006

a. Visi dan Misi

“Menjadi Madrasah Unggul Dalam Prestasi dan Berkarakter Islam”

- 1) Menjadikan nilai-nilai akhlakul karimah sebagai pedoman pengelolaan madrasah.
- 2) Mewujudkan Standar Nasional Pendidikan (SNP)

- 3) Melaksanakan kegiatan pembelajaran yang adaptif, inovatif, kreatif, dan menyenangkan
- 4) Menyiapkan peserta didik yang mampu bersaing dalam kegiatan lomba tingkat regional dan nasional
- 5) Melaksanakan pembinaan keimanan dan ketakwaan secara intensif
- 6) Mengembangkan perilaku berkarakter islami melalui kegiatan pembiasaan
- 7) Memberikan layanan untuk pengembangan diri siswa melalui kegiatan intrakurikuler dan ekstrakurikuler.
- 8) Mengembangkan pembelajaran berbasis teknologi dan informasi.
- 9) Menjalin kerja sama dengan stakeholder untuk mewujudkan madrasah yang unggul dan berprestasi.
- 10) Mengembangkan perilaku hidup bersih dan sehat bagi warga madrasah.

b. Data Tenaga Pendidik

Tabel 4. 1 Data Pendidik MAN 1 Bandung

No	Nama	Jabatan	Pendidikan
1.	Dra. Hj. Iis Sofiah Rabiah A, M. Pd	Kepala Madrasah	S2
2.	Ahmad Farid, S. Sos.I	Wakamad Kesiswaan/ Sosiologi	S1
3.	Atep Hasan Johari, M. Pd	Wakamad Akademik/ Fisika	S2
4.	Drs. Asep Saepudin	Wakamad Sarpras/ Sosiologi	S1

5.	Drs. Manan	Wakamad Humas/ Bahasa Inggris	S1
6.	Dra. Ida Dahlia	Biologi	S1
7.	Deni Wahyudin, S.Pd	PKN	S1
8.	Nono Sutisno, S.Pd.I	Akidah Akhlak	S1
9.	Agus Rochimat, S.Pd	Bahasa Indonesia	S1
10.	Yuri Eldas Fedrida. M.Pkim	Kimia	S2
11.	Ayi Abdul Halim, S.Ag	Al Qur'an Hadits	S1
12.	Drs. H. Dadang Sodikin	Matematika	S1
13.	Dra. Tika Mustika	Sejarah	S1
14.	Dra. Weda Refiyanti	Ekonomi	S1
15.	Drs. Dadang	Bahasa Indonesia	S1
16.	Dra. Lia Marlia	Matematika	S1
17.	Rokilah, S.Pd	Kimia	S1
18.	Drs. Jajat Herderajat	Matematika	S1
19.	Tiara Cahya Perdana, S.Pd	Guru Matematika	S1
20.	Hj. Iyam Maryam, S.Pd., M.Pkim	Kimia	S2
21.	Wardi Abdul Salam, S.Ag., M.Hum	SKI	S2
22.	Lala Nurlatifa, S.Pd	Bahasa Inggris	S1
23.	Hj. Muthmainah, M.Pd	Bahasa Indonesia	S2
24.	Suyami, S.Pd	Guru Kimia	S1
25.	Nurhayati, S.Pd	Guru Prakarya	S1
26.	Drs. Dede Mulyadi	Guru Akidah Akhlak	S1
27.	Drs. Dedih Rahmat	Guru Ekonomi	S1
28.	Rizal Faizal, S.Pd	Guru Penjaskes	S1

29.	Ujang Junaedi, S.Pd.I	Guru Fiqih	S1
30.	Hj. Inay Sumiyaty, S.Ag	Guru Al Qur'an Hadits	S1
31.	H. Deden Ubaidillah, S. Ag., M.Pd.I	Guru Bahasa Arab	S2
32.	Neng Rohaeni, S.Ag	Guru Bahasa Arab	S1
33.	Kokoy Rukoyah, M.Pd	Guru Sejarah	S2
34.	Dadang Ali Muharam, S.Pd.I	Guru Bahasa Arab	S1
35.	Kusdiniyah, S.Ag	Guru Akidah Akhlaq	S1
36.	Hakin Najli, S.H.I	Guru Bahasa Arab	S1
37.	Budi Turmudi, S.Sos	Guru Sosiologi	S1
38.	Heni Nurhaeni, S.Pd.I	Guru Fiqih	S1
39.	D. Nur Nasibah, S.Pd	Guru Prakarya	S1
40.	Ai Yaya Rokayah, S.Pd.I	Guru Fiqih	S1
41.	Fitriany Indri Sapitri, S.Pd	Guru PKN	S1
42.	Nurul Inayah, S.Psi	Guru BK	S1
43.	Euis Maya, S.Pd	Guru Geografi	S1
44.	Aris Risman, S.Pd	Guru Penjas	S1
45.	Yanti Maryanti, S.Pd	Guru Fisika	S1

c. Data status pendidik

Tabel 4. 2 Data Status Kerja Tenaga Pendidik MAN 1

No.	Uraian	PNS		Non-PNS	
		Lk.	Pr.	Lk.	Pr.
1.	Jumlah Kepala Madrasah	-	1	-	-
2.	Jumlah Wakil Kepala Madrasah	4	-	-	-

No.	Uraian	PNS		Non-PNS	
		Lk.	Pr.	Lk.	Pr.
3.	Jumlah Pendidik (di luar Kepala & Wakil)	13	15	3	7
4.	Jumlah Pendidik Sudah Sertifikasi	17	16	-	-
5.	Jumlah Pendidik Sudah Ikut Bimtek K-13	17	15	3	7

2. Gambaran Umum Madrasah Aliyah Negeri 2 Bandung

a. Sejarah Madrasah

MAN 2 Bandung merupakan Madrasah Aliyah Negeri yang berawal pendiriannya adalah Madrasah aliyah Swasta Assyukur yang berlokasi di Balekambang, yang selanjutnya madrasah aliyah ini berubah status menjadi Madrasah Aliyah Negeri pada tahun 1999 yang bernama Madrasah Aliyah Negeri Majalaya yang berlokasi di jalan Sastra No. 21 C Desa Solokanjeruk kecamatan Solokan Jeruk Kabupaten Bandung. Setelah statusnya menjadi Madrasah Aliyah Negeri maka komponen – komponen yang terkait di dalamnya berubah mengikuti peraturan yang ditetapkan oleh Kementerian Agama Bidang Pendidikan Menengah. Pada tahun 2016 Madrasah Aliyah Negeri Majalaya berganti nomenklatur menjadi MAN 2 Bandung Kabupaten Bandung.

Untuk memenuhi amanat Undang – Undang guna mencapai tujuan pendidikan nasional pada umumnya, serta tujuan pendidikan Madrasah pada khususnya, MAN 2 Bandung sebagai lembaga pendidikan tingkat menengah memandang perlu mengembangkan Kurikulum MAN 2 Bandung. Melalui kurikulum MAN 2 Bandung ini madrasah dapat melaksanakan program pendidikannya sesuai karakteristik, potensi dan kebutuhan peserta didik untuk itu dalam mengembangkannya melibatkan seluruh warga madrasah dengan berkoordinasi kepada pemangku kepentingan di sekitar madrasah. Kurikulum MAN 2 Bandung tahun pelajaran 2018/2019 semua jenjang menggunakan kurikulum 2013 Revisi sebagai dasar pelaksanaan pembelajaran. Kelas

X, XI , dan XII untuk mata pelajaran PAI dan Bahasa Arab tetap menggunakan kurikulum 2013.

MAN 2 Bandung dalam proses kepemimpinan nya sudah berganti beberapa kali, diantara nya :

- 1) Drs. H. Aang Didin (almarhum) periode 1997 – 1999
- 2) Drs. H. Marzuki, S.Ag periode 1999 – 2004
- 3) Drs. H. Djatnika, M.M.Pd periode 2004 – 2009
- 4) Drs. H. Zaenal Abidn, M.Si periode 2009 – 2015
- 5) Dra. Hj. Eulis Nurhasanah, M.Pd periode 2015 – 2017
- 6) Dr. Deni Sopiensyah, M.Pd periode 2017 – sekarang

Madrasah Aliyah Negeri 2 Bandung Kabupaten Bandung di bawah kepemimpinan Dr. Deni Sopiensyah, M.Pd, dengan SK pengangkatan Kepala madrasah : Kw10.1/2Kp.07.6/1346/2017. Memiliki tenaga pendidik baik PNS maupun Non PNS sebanyak 63 tenaga pendidik, dan memiliki tenaga kependidikan baik PNS maupun Non PNS sebanyak 12 tenaga kependidikan.

b. Profil Madrasah

Nama Madrasah : Madrasah Aliyah Negeri 2 Bandung
NSS : 131132040002
NPSN : 20279972
Akreditasi : A
Alamat : Jl. Sastra No. 21 C Solokanjeruk
Kecamatan : Solokanjeruk
Kabupaten : Bandung
Provinsi : Jawa Barat
Website : www.man2bandung.sch.id
E-mail : man.majalaya@gmail.com
Luas Tanah : 8.208m²
No. Telepon : 022-5959422

c. Visi dan Misi

“Terwujudnya Madrasah yang Unggul Berkualitas dan Berwawasan Lingkungan”

- 1) Membina peserta didik, pendidik dan tenaga kependidikan agar memiliki akhlaq karimah
- 2) Membentuk peserta didik, pendidik dan tenaga kependidikan agar memiliki prestasi yang dilandasi jiwa mandiri dan Islami
- 3) Menciptakan suasana lingkungan madrasah yang aman, nyaman, ramah dan kondusif
- 4) Mewujudkan madrasah yang kreatif, inovatif, prestatif dan berdaya saing tinggi dengan dilandasi kompetensi dan kompetisi di tingkat lokal, regional dan nasional.

d. Data Tenaga Pendidik

Tabel 4. 3 Data Tenaga Pendidik MAN 2 Bandung

No	Nama	Jabatan	Pendidikan
1.	Drs. H. Aik Syafik S, M.M.Pd	Matematika	S2
2.	Drs. Slamet Hariyanto	Geografi	S1
3.	Drs. H. Tohir Aziz	Bahasa	S1
4.	Drs. H. Aan Dimiyati, M.M.Pd	Matematika	S2
5.	Drs. H. Alo Ismail	Bahasa Arab	S1
6.	Dra. Hj. Ella Nurfalalah, MP.Mat	Matematika	S2
7.	Drs. Idin Koswara	Bahasa Inggris	S1
8.	Eddy Mulyana, S.Ag	Fisika	S1
9.	Drs. H. Eep Sobari	Seni Budaya	S1
10.	Dra. Hj. Neneng	Biologi	S1
11.	Dra. Hestimara	Matematika	S1
12.	Ii Suryaman, M.Pd	Bimbingan Konseling	S2

13.	Sri Wahtuningsih, M.Si	Biologi	S2
14.	N. Ani Heryani, S.Ag	Biologi	S1
15.	Dra. Hj. Imas Susi Masrifah	Matematika	S1
16.	Hj. Euis Kurnia H, S.Pd	Ekonomi	S1
17.	Nurhidayat, S.Pd., M.M	Penjasorkes	S2
18.	Drs. Sudrajat	Ekonomi	S1
19.	Enung Tahyati, M.Pd	Fisika	S2
20.	Ridwsn Rusdiana, M.Pd	Lintas Bahasa Inggris	S2
21.	Siti Nanjar, M.Pd	Prakarya	S2
22.	Wahid Ahmad, S.Sos., M.Si	PKN	S2
23.	Anih Hasanah, M.Pkim	Kimia	S2
24.	Ahmad Sofiyulloh, ST.,S.Pdi	Bimbingan TIK	S1
25.	Tati Darwati, S.Pd	Ekonomi	S1
26.	Sandi Sapta Aji, S.Pd	PKN	S1
27.	Yuli Astuti, M.Pd	Bahasa Indonesia	S2
28.	Indry Septiyanti, S.Pd	Kimia	S1
29.	Dr. Budie Agung, M.Ag	SKI	S2
30.	Hj. Eka Rupaidah, S.Pd	Geografi	S1
31.	Dewi Maryani, S.Ag., M.Pd.I	SKI	S2
32.	Hj. Lina Herlina, M.Pd	Biologi	S2
33.	Lulu Balqistiah, M.Pd	Kimia	S2
34.	Siti Kulsum, S.Psi	Bimbingan Konseling	S1
35.	H. Azis Salim, S.Ag	Akidah Akhlak	S1

36.	Husen Abdullah, S.Ag	Bahasa Arab	S1
37.	Drs. H. Nanadang Suhendi, M.Pd.I	Bahasa Indonesia	S2
38.	Agus Sumpena, M.T	Bimbingan Komputer	S2
39.	Tini Suhartini, S.Pd	Bahasa Inggris	S1
40.	Nurdin, S.Pd.I	Al-Qur'an Hadits	S1
41.	Aam Ridwan Mustopa, S.Pd.I	Fiqih	S1
42.	Sodikin, S.Pd.I	Fiqih	S1
43.	Tatang, S.Pd.I	Bahasa Arab	S1
44.	Yayan Kurniawan, S.Pd.I	Al-Qur'an Hadits	S1
45.	Ayi Mardiana, S.Pd.I	Al-Qur'an Hadits	S1
46.	Maswenwen Wulandari, S.S	Bahasa Indonesia	S1
47.	Sobirin, M.Pd.I	Fiqih	S2
48.	Ajeng Puspa Sari, S.Pd	Penjasorkes	S1
49.	Popi Muallifah Juniati, S.Pd	Bahasa Indonesia	S1
50.	Aida Anwariyatul Fuadah, S.Pd	Bahasa Indonesia	S1
51.	Wita Rahmawati, S.Pd	Bahasa Jepang	S1
52.	Iceu Dahlia, S.Pd.I	Seni Budaya	S1
53.	Andi Ruchyadi, S.Pd	Penjasorkes	S1
54.	Fahmi Fauzan, S.Pd	Antropologi	S1
55.	Riska Rismayanti, S.Pd	Sosiologi	S1

56.	Malati, S.Pd	Sejarah Indonesia	S1
57.	Cici Vebrianti, S.Pd	Sejarah Peminatan	S1
58.	Kustiaman, S.Pd	Sejarah Indonesia	S1
59.	Sofia Srinadi, S.Pd	Bahasa Sunda	S1

e. Jumlah Guru/Tenaga Pendidik PNS dan Honorer

Tabel 4. 4 Jumlah Guru PNS dan Honorer MAN 2

No	Mata Pelajaran	Jumlah Guru		Jumlah Total
		PNS	Honorer	
1.	Alqur'an Hadits	2	1	3
2.	Aqidah Akhlaq	1	1	2
3.	Fiqh	2	1	3
4.	SKI	3	-	3
5.	PKN	1	1	2
6.	Bahasa Indonesia	2	3	5
7.	Bahasa Arab	2	1	3
8.	Bahasa Inggris	4	-	4
9.	Sejarah Indonesia	-	2	2
10.	Matematika	5	1	6
11.	Senibudaya	1	1	2
12.	Penjas	1	2	3
13.	Prakarya	1	-	1
14.	Fisika	2	-	2
15.	Biologi	3	-	3
16.	Kimia	3	-	3
17.	Sejarah peminatan	-	1	1
18.	Geografi	2	-	2

19.	Ekonomi	3	-	3
20.	Sosiologi	-	2	2
21.	Antropologi	-	1	1
22.	Bahasa dan Sastra Jepang	-	1	1
23.	B. Daerah	-	2	2
24.	BK	2	1	3
25.	Bimbingan Komputer	1	-	1
26.	Bimbingan TIK	-	1	1
Jumlah		41	23	64

B. Pengujian Hipotesis Penelitian

1. Uji instrumen penelitian

a. Uji validitas

Untuk mengukur instrumen yang digunakan dalam penelitian memiliki kevalidan atau kesahihan maka dilakukan pengujian validitas. Validitas instrumen dapat dikatakan tinggi jika instrumen tersebut valid. Namun, sebaliknya, jika instrumen memiliki validitas rendah, oleh karena itu instrumen tersebut dianggap tidak valid dan tidak dapat digunakan dalam penelitian. (Arikunto, 2014).

Dalam penelitian ini pengujian validitas untuk mengukur instrument per-item menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 26. Adapun ketentuan untuk mengetahui tingkat kevalidan suatu instrumen, maka ketentuannya sebagai berikut (Ghozali, 2018).

- Jika nilai r hitung lebih besar r tabel, maka instrument dikatakan valid
- Jika nilai r hitung lebih kecil r tabel, maka instrument dikatakan tidak valid

1) Uji Validitas Variabel Iklim Organisasi (X1)

Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Variabel Iklim Organisasi (X1)

Item	Indikator	r hitung	>/<	r tabel	Keterangan
1.	Struktur	0,531	>	0,2732	Valid
2.		0,510	>	0,2732	Valid
3.	Standar-standar	0,737	>	0,2732	Valid
4.		0,621	>	0,2732	Valid
5.	Tanggung Jawab	0,526	>	0,2732	Valid
6.		0,668	>	0,2732	Valid
7.	Pengakuan	0,720	>	0,2732	Valid
8.		0,698	>	0,2732	Valid
9.	Dukungan	0,527	>	0,2732	Valid
10.		0,604	>	0,2732	Valid
11.	Komitmen	0,525	>	0,2732	Valid
12.		0,522	>	0,2732	Valid

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2023

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada tabel 4.3, Dari 12 item pertanyaan mengenai Variabel Iklim Organisasi (X1), hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai r hitung > dari nilai r tabel. Dengan menggunakan sampel sebanyak 52 responden dan tingkat signifikansi alpha 5% (0,05), nilai r tabel yang diperoleh adalah 0,2732. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kuesioner tentang Iklim Organisasi (X1) memiliki validitas yang cukup tinggi dan dapat digunakan sebagai alat ukur untuk variabel yang sedang diteliti.

2) Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)

Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)

Item	Indikator	r hitung	>/<	r tabel	Keterangan
1.	Kebutuhan	0,593	>	0,2732	Valid
2.	Hidup	0,594	>	0,2732	Valid
3.	Kebutuhan	0,644	>	0,2732	Valid
4.	Masa Depan	0,786	>	0,2732	Valid

5.	Kebutuhan	0,615	>	0,2732	Valid
6.	Harga Diri	0,668	>	0,2732	Valid
7.	Kebutuhan	0,612	>	0,2732	Valid
8.	Pengakuan Prestasi Kerja	0,543	>	0,2732	Valid

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2023

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada tabel 4.3, Dari 8 item pertanyaan mengenai Variabel Motivasi (X2), hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai r hitung > dari nilai r tabel. Dengan menggunakan sampel sebanyak 52 responden dan tingkat signifikansi α 5% (0,05), nilai r tabel yang diperoleh adalah 0,2732. Oleh karenanya, dapat disimpulkan bahwa kuesioner mengenai Motivasi (X2) memiliki validitas yang cukup tinggi dan dapat digunakan sebagai alat ukur untuk variabel yang sedang diteliti.

3) Uji Validitas Variabel Kompensasi (X3)

Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X3)

Item	Indikator	r hitung	>/<	r tabel	Keterangan
1.	Gaji	0,692	>	0,2732	Valid
2.		0,666	>	0,2732	Valid
3.	Insentif	0,697	>	0,2732	Valid
4.		0,599	>	0,2732	Valid
5.	Tunjangan	0,735	>	0,2732	Valid
6.		0,727	>	0,2732	Valid
7.	Fasilitas	0,476	>	0,2732	Valid
8.		0,525	>	0,2732	Valid

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2023

Berdasarkan hasil uji validitas yang ditunjukkan dari tabel 4.5, dari 8 item pertanyaan mengenai Variabel Kompensasi (X3), nilai r hitung > daripada nilai r tabel. Dengan menggunakan sampel sebanyak 52 responden dan tingkat signifikansi α 5% (0,05), nilai r tabel yang diperoleh adalah 0,2732. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner

mengenai Kompensasi (X3) memiliki validitas yang cukup tinggi dan dapat digunakan sebagai alat ukur untuk variabel yang sedang diteliti.

4) Uji Validitas Variabel Kinerja Guru (Y)

Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Item	Indikator	r hitung	>/<	r tabel	Keterangan
1.	Kualitas	0,691	>	0,2732	Valid
2.	Kerja	0,730	>	0,2732	Valid
3.	Kuantitas	0,605	>	0,2732	Valid
4.		0,453	>	0,2732	Valid
5.	Ketepatan	0,825	>	0,2732	Valid
6.	Waktu	0,794	>	0,2732	Valid
7.	Efektifitas	0,804	>	0,2732	Valid
8.		0,692	>	0,2732	Valid
9.		0,658	>	0,2732	Valid
10.	Kemandirian	0,670	>	0,2732	Valid
11.		0,793	>	0,2732	Valid
12.		0,690	>	0,2732	Valid

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2023

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 4.6, dari 12 item pertanyaan mengenai Variabel Kinerja (Y), nilai r hitung > nilai r tabel. Dengan menggunakan sampel sebanyak 52 responden dan tingkat signifikansi *alpha* 5% (0,05), nilai r tabel yang diperoleh adalah 0,2732. Dapat disimpulkan bahwa kuesioner mengenai Kinerja (Y) memiliki validitas yang cukup tinggi dan dapat digunakan sebagai alat ukur untuk variabel yang sedang diteliti.

b. Uji Reliabilitas

Sebuah ukuran yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur atau instrumen penelitian konsisten dalam memberikan hasil yang sama disebut reliabilitas (Tanzeh, 2011). Instrumen yang reliabel berarti alat ukur yang jika digunakan secara berulang kali dalam objek penelitian

yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas menggunakan rumus *Cronbach's Alpha* dengan menggunakan aplikasi SPSS dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a) Instrumen dinyatakan reliabel, Jika nilai *alpha* > dari 0,60
- b) Sebaliknya instrumen dinyatakan tidak reliabel jika nilai *alpha* < dari 0,60 (Ghozali, 2018).

Hasil pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan versi SPSS 26, sebagai berikut:

- 1) Uji reliabilitas variabel Iklim Organisasi (X1)

Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Iklim Organisasi (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.824	12

Sumber: Hasil olah data *IBM SPSS statistics v.26.0*

Berdasarkan hasil dari pengujian reliabilitas yang ditunjukkan pada tabel 4.7 dari 12 item pertanyaan pada variabel iklim organisasi (X1) diperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar $0,824 > 0,60$. Oleh karena itu dapat dinyatakan bahwa instrument penelitian ini reliabel dan layak digunakan sebagai alat penelitian.

- 2) Uji reliabilitas variabel Motivasi (X2)

Tabel 4. 10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.761	8

Sumber: Hasil olah data *IBM SPSS statistics v.26.0*

Berdasarkan hasil dari pengujian reliabilitas yang ditunjukkan pada tabel 4.8 dari 12 item pertanyaan pada variabel motivasi (X2) diperoleh

nilai *Cronbach Alpha* sebesar $0,761 > 0,60$. Oleh karena itu dapat dinyatakan bahwa instrument penelitian ini reliabel dan layak digunakan sebagai alat penelitian.

3) Uji reliabilitas variabel kompensasi (X3)

Tabel 4. 11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi (X3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.789	8

Sumber: Hasil olah data *IBM SPSS statistics v.26.0*

Berdasarkan hasil dari pengujian reliabilitas yang ditunjukkan pada tabel 4.9 dari 12 item pertanyaan pada variabel kompensasi (X3) diperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar $0,789 > 0,60$. Sehingga dapat dinyatakan bahwa instrument penelitian ini reliabel dan layak digunakan sebagai alat penelitian.

4) Uji reliabilitas variabel kinerja (Y)

Tabel 4. 12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.877	12

Sumber: Hasil olah data *IBM SPSS statistics v.26.0*

Berdasarkan hasil dari pengujian reliabilitas yang ditunjukkan pada tabel 4.10 dari 12 item pertanyaan pada variabel kinerja (Y) diperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar $0,877 > 0,60$. Sehingga dapat dinyatakan

bahwa instrument penelitian ini reliabel dan dapat digunakan sebagai alat penelitian.

c. Analisis Parsial Indikator

Dalam penelitian ini peneliti melibatkan seluruh tenaga pendidik dengan menyebarkan angket sebanyak 40 item pertanyaan yang dibagi empat pada setiap variabel. Pada variabel X1 terdiri dari 12 item pertanyaan, variabel X2 8 item pertanyaan, variabel X3 8 pertanyaan dan variabel Y 12 pertanyaan. Seluruh item tersebut berbentuk pertanyaan yang disatukan dalam angket dengan lima alternatif jawaban terstruktur yaitu Sangat Setuju (SS) = 5, Setuju (S) = 4, Ragu-ragu (RG) = 3, Tidak Setuju (TS) = 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) = 1. Untuk penilainnya mengarah pada rentang nilai terendah yaitu 1 dan tertinggi yaitu 5. Angket tersebut disebarkan kepada 52 Tenaga Pendidik Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Bandung.

a) Analisis Parsial Iklim Organisasi (X1)

Didalam analisis variabel X1 Iklim Organisasi terdapat 6 indikator yakni struktur, standar-standar, tanggung jawab, pengakuan, dukungan dan komitmen. Dari enam indikator tersebut ditentukan rata-rata menggunakan rumus $M = \frac{\sum fx_1}{n}$

Kemudian hasil dari perhitungan tersebut diinterpretasikan ke dalam interval, yaitu:

Tabel 4. 13 Nilai Interval

Nilai Interval	Kategori
0,5 – 1,5	Sangat Rendah
1,6 – 2,5	Rendah
2,6 – 3,5	Sedang
3,6 – 4,5	Tinggi
4,6 – 5,5	Sangat Tinggi

Realitas masing-masing pada variabel X1 dapat dilihat pada tabel berikut:

1) Struktur

Tabel 4. 14 Tanggapan Responden Indikator Struktur

Indikator	Item	Jawaban Responden					N	Skor	Mean	Kategori
		SS	S	RG	TS	STS				
Struktur	X1.1	27	22	0	3	0	52	229	4,40	Tinggi
	X1.2	28	23	0	1	0	52	234	4,50	Tinggi
Total								463	4,45	Tinggi

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2023

Hasil dari pengujian tanggapan responden terhadap indikator struktur ditunjukkan tabel 4.12, dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata yang ditemukan untuk indikator pertama adalah 4,45. Nilai ini termasuk dalam kategori "Tinggi" karena ada dalam rentang nilai 3,6 - 4,5. Nilai didapatkan dari dua pertanyaan yang terkait dengan indikator pertama. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa respon terhadap indikator yang pertama (struktur) dalam variabel iklim organisasi dapat dikategorikan sebagai "Tinggi".

2) Standar-standar

Tabel 4. 15 Tanggapan Responden Indikator Standar-standar

Indikator	Item	Jawaban Responden					N	Skor	Mean	Kategori
		SS	S	RG	TS	STS				
Standar-standar	X1.3	26	26	0	0	0	52	234	4,50	Tinggi
	X1.4	24	26	0	2	0	52	228	4,38	Tinggi
Total								462	4,44	Tinggi

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Hasil pengujian indikator standar yang ditunjukkan tabel 4.13, memperoleh nilai rata-rata 4,44. Nilai ini termasuk kedalam kategori "Tinggi" karena berada dalam rentang nilai interval 3,6 - 4,5. Nilai ini didapatkan dari dua item pertanyaan yang terkait dengan indikator kedua.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa respon terhadap indikator kedua (standar-standar) pada variabel iklim organisasi dapat dikategorikan sebagai "Tinggi".

3) Tanggung Jawab

Tabel 4. 16 Tanggapan Responden Indikator Tanggung Jawab

Indikator	Item	Jawaban Responden					N	Skor	Mean	Kategori
		SS	S	RG	TS	STS				
Tanggung Jawab	X1.5	21	31	0	0	0	52	229	4,40	Tinggi
	X1.6	11	24	0	16	1	52	184	3,53	Sedang
Total								413	3,96	Tinggi

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2023

Hasil pengujian indikator tanggung jawab ditunjukkan pada tabel 4.14, nilai rata-rata yang diperoleh untuk indikator ketiga adalah 3,96. Nilai ini termasuk dalam kategori "Tinggi" karena berada dalam rentang nilai interval 3,6 - 4,5. Nilai didapat dari dua item pertanyaan terkait dengan indikator ketiga. Sehingga dapat disimpulkan bahwa respon terhadap indikator ketiga (Tanggung jawab) dalam variabel iklim organisasi dapat dikategorikan sebagai "Tinggi".

4) Pengakuan

Tabel 4. 17 Tanggapan Responden Indikator Pengakuan

Indikator	Item	Jawaban Responden					N	Skor	Mean	Kategori
		SS	S	RG	TS	STS				
Pengakuan	X1.7	15	27	0	10	0	52	203	3,90	Tinggi
	X1.8	18	22	0	12	0	52	202	3,88	Sedang
Total								405	3,89	Tinggi

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4.15, nilai rata-rata yang diperoleh untuk indikator keempat adalah 3,89. Nilai ini termasuk dalam kategori "Tinggi" karena ada dalam rentang 3,6 - 4,5. Nilai ini didapatkan dari dua item pertanyaan yang terkait dengan indikator keempat. Oleh karena itu,

dapat disimpulkan bahwa respon terhadap indikator keempat (pengakuan) dalam variabel iklim organisasi dapat dikategorikan sebagai "Tinggi".

5) Dukungan

Tabel 4. 18 Tanggapan Responden Indikator Dukungan

Indikator	Item	Jawaban Responden					N	Skor	Mean	Kategori
		SS	S	RG	TS	STS				
Dukungan	X1.9	23	29	0	0	0	52	231	4,44	Tinggi
	X1.10	18	33	0	1	0	52	224	4,30	Tinggi
Total								455	4,37	Tinggi

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4.16, nilai rata-rata yang diperoleh untuk indikator kelima adalah 4,37. Nilai ini termasuk dalam kategori "Tinggi" karena berada pada rentang 3,6 - 4,5. Nilai ini didapatkan dari dua item pertanyaan terkait dengan indikator kelima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa respon terhadap indikator kelima (dukungan) dalam variabel iklim organisasi dapat dikategorikan sebagai "Tinggi".

6) Komitmen

Tabel 4. 19 Tanggapan Responden Indikator Komitmen

Indikator	Item	Jawaban Responden					N	Skor	Mean	Kategori
		SS	S	RG	TS	STS				
Komitmen	X1.11	24	27	0	1	0	52	230	4,42	Tinggi
	X1.12	21	28	0	2	1	52	222	4,26	Tinggi
Total								455	4,34	Tinggi

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2023

Berdasarkan pada tabel 4.17, nilai rata-rata dari perolehan indikator keenam adalah 4,37. Nilai ini termasuk dalam kategori "Tinggi" karena berada pada rentang 3,6 - 4,5. Nilai ini didapatkan dari dua item pertanyaan yang terkait dengan indikator keenam. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa respon terhadap indikator keenam (komitmen) dalam variabel iklim organisasi dapat dikategorikan sebagai "Tinggi".

Berdasarkan hasil penyebaran 12 item pertanyaan angket kepada 52 responden, kategori variabel iklim organisasi (X1) bisa dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 20 Interpretasi Indikator Variabel (X1)

No	Indikator	Mean	Kategori
1	Struktur	4,45	Tinggi
2	Standar-standar	4,44	Tinggi
3	Tanggung Jawab	3,96	Tinggi
4	Pengakuan	3,89	Tinggi
5	Dukungan	4,37	Tinggi
6	Komitmen	4,34	Tinggi
Total		4,24	Tinggi

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2023

Berdasarkan pada tabel 4.18, ditemukan bahwa nilai rata-rata keseluruhan adalah 4,24. Nilai ini termasuk kategori "Tinggi" karena ada dalam rentang 3,6 - 4,5. Dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi pada Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Bandung dikategorikan sebagai "Tinggi".

b) Analisis Parsial Motivasi (X2)

Dalam analisis variabel X2 Motivasi, terdapat empat indikator yang mencakup kebutuhan hidup, kebutuhan masa depan, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan pengakuan prestasi kerja. Dari empat indikator tersebut akan ditentukan nilai rata-rata dengan menggunakan rumus $M = \frac{\sum fx_1}{n}$

Kemudian hasil dari perhitungan tersebut diinterpretasikan ke dalam interval yaitu:

Tabel 4. 21 Nilai Interval

Nilai Interval	Kategori
0,5 – 1,5	Sangat Rendah

1,6 – 2,5	Rendah
2,6 – 3,5	Sedang
3,6 – 4,5	Tinggi
4,6 – 5,5	Sangat Tinggi

Realitas masing-masing pada variabel X2 dapat dilihat pada tabel berikut:

1) Kebutuhan hidup

Tabel 4. 22 Tanggapan Responden Indikator Kebutuhan Hidup

Indikator	Item	Jawaban Responden					N	Skor	Mean	Kategori
		SS	S	RG	TS	STS				
Kebutuhan hidup	X2.1	11	37	0	4	0	52	211	4,05	Tinggi
	X2.2	25	24	0	3	0	52	227	4,36	Tinggi
Total								438	4,21	Tinggi

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4.20, nilai pertengahan yang diperoleh untuk indikator pertama adalah 4,21. Nilai ini termasuk dalam kategori "Tinggi" karena ada dalam rentang 3,6 - 4,5. Nilai ini didapatkan dari dua item pertanyaan yang terkait dengan indikator pertama. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa respon terhadap indikator pertama (kebutuhan hidup) dalam variabel motivasi dapat dikategorikan sebagai "Tinggi".

2) Kebutuhan masa depan

Tabel 4. 23 Tanggapan Responden Indikator Kebutuhan Masa Depan

Indikator	Item	Jawaban Responden					N	Skor	Mean	Kategori
		SS	S	RG	TS	STS				
	X2.3	22	30	0	0	0	52	230	4,42	Tinggi

Kebutuhan masa depan	X2.4	19	32	0	1	0	52	225	4,32	Tinggi
Total								455	4,37	Tinggi

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4.21, hasil rata-rata yang diperoleh untuk indikator kedua adalah 4,37. Nilai ini termasuk dalam kategori "Tinggi" karena ada pada rentang interval 3,6 - 4,5. Nilai ini didapatkan dari dua item pertanyaan yang terkait dengan indikator kedua. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa respon terhadap indikator kedua (kebutuhan masa depan) dalam variabel motivasi dapat dikategorikan sebagai "Tinggi".

3) Kebutuhan harga diri

Tabel 4. 24 Tanggapan Responden Indikator Kebutuhan Harga Diri

Indikator	Item	Jawaban Responden					N	Skor	Mean	Kategori
		SS	S	RG	TS	STS				
Kebutuhan	X2.5	23	28	0	0	1	52	228	4,38	Tinggi
harga diri	X2.6	22	30	0	0	0	52	230	4,42	Tinggi
Total								458	4,40	Tinggi

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4.22 nilai rata-rata yang diperoleh untuk indikator ketiga ialah 4,40. Nilai ini termasuk dalam kategori "Tinggi" karena berada dalam rentang interval 3,6 – 4,5. Nilai ini didapatkan dari dua item pertanyaan yang ada pada indikator yang ketiga. Maka respon terhadap indikator ketiga (kebutuhan harga diri) pada variabel motivasi dapat dikategorikan "Tinggi".

4) Kebutuhan pengakuan prestasi kerja

Tabel 4. 25 Tanggapan Responden Indikator Kebutuhan Pengakuan Prestasi Kerja

Indikator	Item	Jawaban Responden					N	Skor	Mean	Kategori
		SS	S	RG	TS	STS				
Kebutuhan pengakuan prestasi kerja	X2.7	15	30	0	6	1	52	208	4,00	Tinggi
	X2.8	18	33	0	1	0	52	224	4,30	Tinggi
Total								432	4,15	Tinggi

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4.23, hasil/nilai pertengahan yang diperoleh untuk indikator keempat adalah 4.15. Nilai ini termasuk dalam kategori "Tinggi" karena ada dalam rentang interval 3,6 - 4,5. Nilai ini dihasilkan dari dua jumlah pertanyaan yang terkait dengan indikator keempat. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa respon terhadap indikator keempat (kebutuhan pengakuan prestasi kerja) dalam variabel motivasi dapat dikategorikan sebagai "Tinggi".

Berdasarkan hasil penyebaran 8 item pertanyaan angket kepada 52 responden, kategori variabel motivasi (X2) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 26 Interpretasi Indikator Variabel Motivasi

No	Indikator	Mean	Kategori
1	Kebutuhan hidup	4,21	Tinggi
2	Kebutuhan masa depan	4,37	Tinggi
3	Kebutuhan harga diri	4,40	Tinggi
4	Kebutuhan pengakuan prestasi kerja	4,15	Tinggi
Total		4,28	Tinggi

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2023

Menurut hasil pada tabel 4.24. Diperoleh pertengahan secara total yaitu sebesar 4,28. Nilai tersebut termasuk kualifikasi tinggi, karena ada pada rentang 3,6 – 4,5. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa

motivasi pada Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Bandung termasuk pada kualifikasi tinggi.

c) Analisis Parsial Kompensasi (X3)

Pada analisis variabel X3 Motivasi terdapat 4 indikator yakni gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas. Dari empat indikator tersebut akan ditentukan rata-rata dengan rumus $M = \frac{\sum fx_1}{n}$

Kemudian hasil dari perhitungan tersebut diinterpretasikan ke dalam interval yaitu:

Tabel 4. 27 Nilai Interval

Nilai Interval	Kategori
0,5 – 1,5	Sangat Rendah
1,6 – 2,5	Rendah
2,6 – 3,5	Sedang
3,6 – 4,5	Tinggi
4,6 – 5,5	Sangat Tinggi

Realitas masing-masing pada variabel X3 dapat dilihat pada tabel berikut:

1) Gaji

Tabel 4. 28 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Gaji

Indikator	Item	Jawaban Responden					N	Skor	Mean	Kategori
		SS	S	RG	TS	STS				
Gaji	X3.1	18	32	0	2	0	52	222	4,26	Tinggi
	X3.2	16	35	0	1	0	52	222	4,26	Tinggi
Total								444	4,26	Tinggi

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4.26, nilai rata-rata yang diperoleh untuk indikator pertama adalah 4.26. Nilai ini termasuk dalam kategori "Tinggi" karena berada dalam rentang interval 3,6 - 4,5. Nilai ini

didapatkan dari dua item pertanyaan yang terkait dengan indikator pertama. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa respon terhadap indikator pertama (gaji) dalam variabel kompensasi dapat dikategorikan sebagai "Tinggi".

2) Insentif

Tabel 4. 29 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Insentif

Indikator	Item	Jawaban Responden					N	Skor	Mean	Kategori
		SS	S	RG	TS	STS				
Insentif	X3.3	18	32	0	2	0	52	222	4,26	Tinggi
	X3.4	16	34	0	2	0	52	223	4,28	Tinggi
Total								445	4,27	Tinggi

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2023

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada tabel 4.27, nilai tengah yang diperoleh untuk indikator kedua yaitu 4.15. Nilai ini termasuk dalam kategori "Tinggi" karena berada dalam rentang interval 3,6 - 4,5. Nilai ini dihasilkan dari dua item pertanyaan yang terkait dengan indikator kedua. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa respon terhadap indikator kedua (insentif) dalam variabel kompensasi dapat dikategorikan sebagai "Tinggi".

3) Tunjangan

Tabel 4. 30 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Tunjangan

Indikator	Item	Jawaban Responden					N	Skor	Mean	Kategori
		SS	S	RG	TS	STS				
Tunjangan	X3.5	30	21	0	1	0	52	235	4,52	Tinggi
	X3.6	33	18	0	1	0	52	239	4,60	Tinggi
Total								474	4,56	Tinggi

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2023

Berdasar pada hasil pada tabel 4.28, nilai tengah yang didapatkan untuk indikator ketiga yaitu 4.56. Nilai ini termasuk dalam kategori

"Tinggi" karena ada dalam interval 3,6 - 4,5. Nilai ini didapatkan dari dua jumlah pertanyaan yang terkait dengan indikator ketiga. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa respon terhadap indikator ketiga (tunjangan) dalam variabel kompensasi dapat dikategorikan sebagai "Tinggi".

4) Fasilitas

Tabel 4. 31 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Fasilitas

Indikator	Item	Jawaban Responden					N	Skor	Mean	Kategori
		SS	S	RG	TS	STS				
Fasilitas	X3.7	26	24	0	2	0	52	230	4,42	Tinggi
	X3.8	22	29	0	1	0	52	228	4,38	Tinggi
Total								458	4,40	Tinggi

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2023

Berdasarkan hasil pada tabel 4.29, nilai tengah yang didapatkan untuk indikator keempat yaitu 4.40. Nilai ini termasuk dalam kategori "Tinggi" karena ada dalam rentang interval 3,6 - 4,5. Nilai ini didapatkan dari dua pertanyaan terkait dengan indikator keempat. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa respon terhadap indikator keempat (fasilitas) dalam variabel kompensasi dapat dikategorikan sebagai "Tinggi".

Berdasarkan hasil penyebaran 8 item pertanyaan angket kepada 52 responden, kategori variabel kompensasi (X3) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 32 Interpretasi Variabel Kompensasi

No	Indikator	Mean	Kategori
1	Gaji	4,26	Tinggi
2	Insentif	4,27	Tinggi
3	Tunjangan	4,56	Tinggi
4	Fasilitas	4,40	Tinggi

Total	4,37	Tinggi
--------------	-------------	---------------

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2023

Berdasarkan hasil yang ada pada tabel 4.30. didapatkan nilai tengah secara keseluruhan yaitu 4,37. Nilai itu termasuk kualifikasi tinggi, karena ada dalam interval 3,6 – 4,5. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel kompensasi pada Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Bandung termasuk pada kualifikasi tinggi.

d) Analisis Parsial Kinerja (Y)

Pada analisis variabel Y Kinerja terdapat 5 indikator yakni Kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian. Dari empat indikator tersebut akan ditentukan rata-rata/nilai tengah menggunakan rumus $M = \frac{\sum fx_1}{n}$

Kemudian hasil dari perhitungan tersebut diinterpretasikan ke dalam interval yaitu:

Tabel 4. 33 Nilai Interval

Nilai Interval	Kategori
0,5 – 1,5	Sangat Rendah
1,6 – 2,5	Rendah
2,6 – 3,5	Sedang
3,6 – 4,5	Tinggi
4,6 – 5,5	Sangat Tinggi

Realitas masing-masing pada variabel Y dapat dilihat pada tabel berikut:

1) Kualitas kerja

Tabel 4. 34 Tanggapan Responden Indikator Kualitas Kerja

Indikator	Item	Jawaban Responden					N	Skor	Mean	Kategori
		SS	S	RG	TS	STS				
	Y.1	25	27	0	0	0	52	233	4,48	Tinggi

Kualitas kerja	Y.2	23	29	0	0	0	52	231	4,44	Tinggi
Total								464	4,46	Tinggi

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2023

Berdasarkan hasil pada tabel 4.32, nilai tengah yang didapatkan untuk indikator pertama yaitu 4.46. Nilai ini termasuk dalam kategori "Tinggi" karena ada dalam rentang interval 3,6 - 4,5. Nilai ini didapatkan dari dua pertanyaan yang terkait dengan indikator pertama. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa respon terhadap indikator pertama (kualitas kerja) dalam variabel kinerja dapat dikategorikan sebagai "Tinggi".



2) Kuantitas

Tabel 4. 35 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kuantitas

Indikator	Item	Jawaban Responden					N	Skor	Mean	Kategori
		SS	S	RG	TS	STS				
Kualitas kerja	Y.3	15	36	0	1	0	52	221	4,25	Tinggi
	Y.4	16	34	0	2	0	52	220	4,23	Tinggi
Total								441	4,24	Tinggi

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2023

Berdasarkan hasil pada tabel 4.33 nilai tengah yang didapatkan untuk indikator kedua adalah 4.24. Nilai ini termasuk dalam kategori "Tinggi" karena ada dalam rentang interval 3,6 - 4,5. Nilai ini didapatkan dari dua item pertanyaan yang terkait dengan indikator kedua. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa respon terhadap indikator pertama (kuantitas) dalam variabel kinerja dapat dikategorikan sebagai "Tinggi".

3) Ketepatan waktu

Tabel 4. 36 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Ketepatan Waktu

Indikator	Item	Jawaban Responden					N	Skor	Mean	Kategori
		SS	S	RG	TS	STS				
Ketepatan waktu	Y.5	19	33	0	0	0	52	227	4,37	Tinggi
	Y.6	15	37	0	0	0	52	223	4,29	Tinggi
Total								450	4,33	Tinggi

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2023

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada tabel 4.34, nilai rata-rata yang diperoleh untuk indikator ketiga adalah 4.33. Nilai ini termasuk dalam kategori "Tinggi" karena berada dalam rentang interval 3,6 - 4,5. Nilai ini didapatkan dari dua pertanyaan yang terkait dengan indikator ketiga. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa respon terhadap indikator ketiga (ketepatan waktu) dalam variabel kinerja dapat dikategorikan sebagai "Tinggi".

4) Efektifitas

Tabel 4. 37 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Efektifitas

Indikator	Item	Jawaban Responden					N	Skor	Mean	Kategori
		SS	S	RG	TS	STS				
Efektifitas	Y.7	16	36	0	0	0	52	224	4,31	Tinggi
	Y.8	17	35	0	0	0	52	225	4,32	Tinggi
	Y.9	13	39	0	0	0	52	221	4,25	Tinggi
Total								670	4,29	Tinggi

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada tabel 4.35 nilai tengah yang diperoleh indikator keempat yaitu 4,29. Nilai tersebut masuk ke dalam kategori "Tinggi" karena masuk dalam rentang interval 3,6 – 4,5. Nilai tersebut didapatkan dari tiga item pertanyaan yang terdapat pada indikator yang keempat. Maka respon terhadap indikator keempat (efektifitas) pada variabel kinerja dapat dikategorikan "Tinggi".

5) Kemandirian

Tabel 4. 38 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kemandirian

Indikator	Item	Jawaban Responden					N	Skor	Mean	Kategori
		SS	S	RG	TS	STS				
Kemandirian	Y.10	13	25	0	12	2	52	191	3,67	Tinggi
	Y.11	15	35	0	2	0	52	219	4,21	Tinggi
	Y.12	23	29	0	0	0	52	213	4,44	Tinggi
Total								623	4,10	Tinggi

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2023

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada tabel 4.36 nilai pertengahan yang didapatkan indikator kelima yaitu 4,10. Nilai tersebut masuk ke dalam kategori “Tinggi” karena masuk pada rentang interval 3,6 – 4,5. Nilai itu didapatkan dari tiga pertanyaan yang terdapat pada indikator yang kelima. Maka respon terhadap indikator kelima (kemandirian) pada variabel kinerja dapat dikategorikan “Tinggi”.

Berdasarkan hasil penyebaran 12 pertanyaan angket kepada 52 responden, kategori variabel kinerja (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 39 Interpretasi Indikator Variabel Kinerja

No	Indikator	Mean	Kategori
1	Kualitas kerja	4,46	Tinggi
2	Kuantitas	4,24	Tinggi
3	Ketepatan waktu	4,33	Tinggi
4	Efektifitas	4,29	Tinggi
5	Kemandirian	4,10	Tinggi
Total		4,28	Tinggi

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2023

Berdasarkan hasil pada tabel 4.37. didapatkan nilai pertengahan yaitu sebesar 4,28. Nilai tersebut termasuk kualifikasi tinggi, karena berada dalam rentang interval 3,6 – 4,5. Dengan demikian dapat

dikatakan bahwa variabel kinerja pada Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Bandung termasuk pada kualifikasi tinggi.

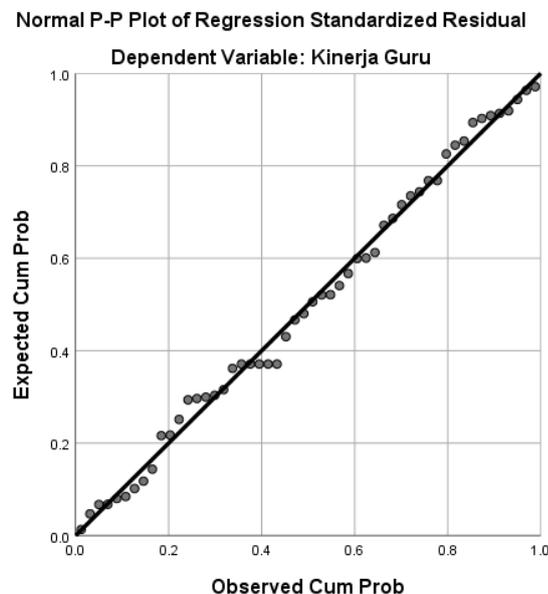
2. Uji Asumsi Klasik

Untuk memastikan bahwa persamaan regresi yang diperoleh memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak ada bias, dan konsisten maka dilakukan pengujian asumsi klasik. Asumsi-asumsi yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

a. Uji Normalitas

Untuk mengevaluasi apakah variabel pengganggu atau residual pada model regresi mempunyai distribusi normal maka dilakukan pengujian normalitas. Pengujian distribusi normal dapat dilakukan dengan menggunakan normal *probability plot*, dimana dapat dikatakan bahwa distribusi normal terpenuhi jika titik data riil mengikuti garis diagonal pada plot tersebut. (Ghozali, 2018).

Gambar 4. 1 Grafik Normal Probability Plot



Sumber: Hasil olah data *IBM SPSS Statistics v.26.0*

Berdasarkan gambar 4.1 menunjukkan bahwa keterikatan antara variabel iklim organisasi, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja guru menunjukkan pola distribusi yang cenderung normal, meskipun ada beberapa titik data yang tidak mengikuti garis diagonal. Hal ini menunjukkan indikasi bahwa model regresi dapat memenuhi asumsi normalitas.

Untuk memastikan apakah data benar-benar berdistribusi normal, maka dilaksanakan uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov Test*. Uji ini akan memberikan kepastian data berdistribusi normal atau tidak.

Tabel 4. 40 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.99030332
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.084
	Negative	-.055
Test Statistic		.084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil olah data *IBM SPSS Statistics v.26.0*

Berdasarkan pada hasil uji normalitas *Kolmogorov-smirnov* diperoleh output *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 artinya nilai tersebut lebih besar daripada 0,05. Maka disimpulkan nilai residual $0,200 > 0,05$ yang menunjukkan bahwa data berdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinearitas

Dalam menguji dan memastikan apakah terdapat korelasi antara variabel independen dalam sebuah model regresi maka dilakukan uji multikolinearitas. Jika terdapat korelasi yang signifikan antara variabel independen, maka hal ini bisa menimbulkan masalah multikolinearitas. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan berpatokan pada besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance* (Ghozali, 2018).

Jika model regresi baik seharusnya diantara variabel independen tidak terjadi korelasi. Berdasarkan aturan *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance* dengan kriteria sebagai berikut:

- Dinyatakan terjadi gejala multikolinearitas, Apabila VIF lebih besar dari 10 atau *tolerance* lebih kecil dari 0,10
- Tidak terjadi gejala multikolinearitas apabila nilai VIF lebih kecil dari 10 atau *tolerance* lebih besar 0,10 (Ghozali, 2018).

Tabel 4. 41 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Iklm Organisasi	.737	1.357
	Motivasi	.404	2.473
	Kompensasi	.461	2.168
a. Dependent Variable: Kinerja Guru			

Sumber: Hasil olah data *IBM SPSS Statistics v.26.0*

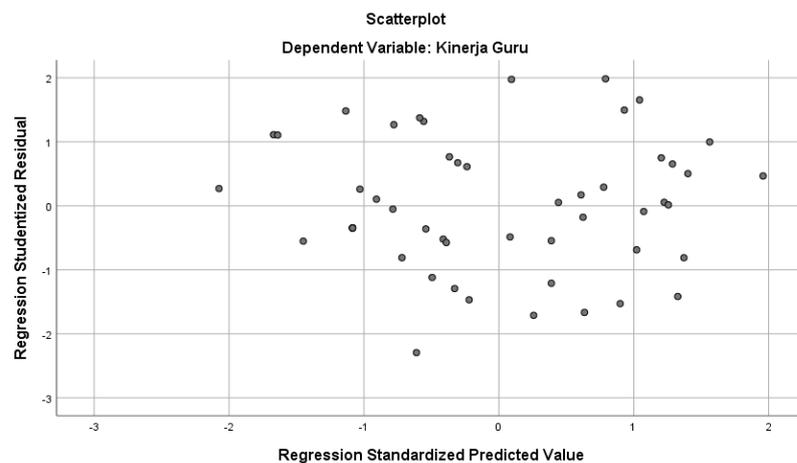
Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.39 diperoleh nilai Tolerance X1 (0,737), X2 (0,404) dan X3 (0,461) > 0,1000 sedangkan nilai VIF X1 (1,357), X2 (2,473) dan X3 (2,166) < 10,00. Maka dalam regresi linear berganda tidak terdapat multikolinearitas dan dapat digunakan dalam penelitian.

c. Uji Heterokedastisitas

Untuk mengevaluasi apakah terjadi ketidakseragaman variansi residual antara pengamatan dalam model regresi maka digunakan pengujian heterokedastisitas. Model regresi dianggap baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018).

Dalam mendeteksi adanya heteroskedastisitas, dapat dilihat melalui grafik plot (*Scatterplot*) diantara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan juga residual (SRESID). Jika garis plot yang ditunjukkan merupakan pola titik yang bergelombang atau melebar kemudian menyempit, maka dapat dikatakan bahwa terjadi heteroskedastisitas. Tetapi, apabila tidak terdapat pola yang jelas, dan titik-titik tersebar di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018).

Gambar 4. 2 Grafik Scatterplot



Sumber: Hasil olah data *IBM SPSS Statistics v.26.0*

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada gambar 4.2 dapat dilihat bahwa *scatterplot* menunjukkan penyebaran titik-titik yang baik di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, serta tidak ada pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa regresi ini telah memenuhi uji asumsi heteroskedastisitas.

Selain itu, uji heteroskedastisitas juga dapat dilakukan dengan uji Glejser. Uji ini melibatkan regresi dari nilai absolut residual terhadap variabel independen. Jika hasil probabilitas signifikan di atas tingkat kepercayaan 5% (0,05), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. (Ghozali, 2018).

Tabel 4. 42 Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.263	3.612		1.180	.244
	Iklim Organisasi (X1)	.116	.063	.291	1.842	.072
	Motivasi (X2)	-.157	.139	-.240	-1.125	.266
	Kompensasi (X3)	-.110	.134	-.163	-.818	.418

a. Dependent Variable: LN_RES (Kinerja Guru)

Sumber: Hasil olah data *IBM SPSS Statistics v.26.0*

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.40 di atas diperoleh nilai sig X1 (0,072), X2 (0,266) dan X3 (0,418) > 0,05. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heterokedastisitas. Maka dari itu regresi ini layak dipakai untuk variabel kebutuhan fisiologis dan penghargaan terhadap kinerja guru.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan alat statistik yang digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel-variabel tersebut.

Tabel 4. 43 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
---------------------------	--	--	--	--	--	--

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.160	5.037		1.421	.162
	Iklim Organisasi (X1)	.453	.088	.526	5.177	.000
	Motivasi (X2)	.299	.194	.211	1.540	.130
	Kompensasi (X3)	.308	.187	.212	1.650	.105

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Sumber: Hasil olah data *IBM SPSS Statistics v.26.0*

Berdasarkan hasil hitung pada tabel dapat diketahui persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 7.160 + 0.453X_1 + 0.299X_2 + 0.308X_3$$

Keterangan:

Y : Kinerja Guru

a : Konstanta

b₁, b₂ dan b₃ : Koefisien Regresi

X₁ : Iklim Organisasi

X₂ : Motivasi

X₃ : Kompensasi

e : Standar *Error*

a) Nilai konstanta (a) sebesar 7,610, hal ini menunjukkan apabila X₁ iklim organisasi, X₂ motivasi dan X₃ Kompensasi bernilai 0 maka nilai Y Kinerja Guru sebesar 7,610.

b) Koefisien regresi variabel iklim organisasi (X₁) memiliki nilai 0,453 > 0,05. Maka dinyatakan adanya pengaruh antara iklim organisasi terhadap kinerja guru, semakin baik iklim organisasi maka kinerja guru dapat menjadi lebih baik.

- c) Koefisien regresi variabel motivasi (X2) memiliki nilai sebesar $0,299 > 0,05$. Maka dapat dinyatakan adanya pengaruh antara motivasi terhadap kinerja guru, semakin baik motivasi maka kinerja guru dapat meningkat menjadi lebih baik.
- d) Koefisien regresi variabel kompensasi (X3) memiliki nilai $0,308 > 0,05$. Maka dapat dinyatakan adanya pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja guru, jika semakin baik kompensasi maka kinerja guru dapat meningkat menjadi lebih baik.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini bertujuan untuk mengevaluasi kontribusi dan juga pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.. Menurut (Ghozali, 2018) menerangkan secara umum, adapun tujuan dari pengujian ini untuk mengukur sejauh mana pengaruh variabel bebas secara individu dalam menjelaskan variasi dari variabel terikat. Ketika nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, yaitu 0,05 maka hal ini menunjukkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Penelitian ini menggunakan uji signifikansi dua arah (two-tailed test) yang menghasilkan dua daerah penolakan H_0 yang terletak di ujung sebelah kiri dan kanan. Dengan menggunakan uji ini, kita dapat menguji apakah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen bersifat positif atau negatif.

Tabel 4. 44 Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.160	5.037		1.421	.162

	Iklm Organisasi (X1)	.453	.088	.526	5.177	.000
	Motivasi (X2)	.299	.194	.211	1.540	.130
	Kompensasi (X3)	.308	.187	.212	1.650	.105
a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)						

Sumber: Hasil olah data *IBM SPSS Statistics v.26.0*

Dari hasil uji t pada tabel 4.42, dapatkan t hitung untuk iklim organisasi 5,177, motivasi 1,540 dan kompensasi 1,650. Untuk t tabel menggunakan data yang ada dalam lampiran tabel t, dengan menggunakan $\alpha = 5\%$ dengan (df) $n-1$ atau $52-1 = 51$. Maka didapatkan t tabel 2,007.

- a) Berdasarkan tabel 4.42 diperoleh t hitung untuk koefisien iklim organisasi $5,177 > 2,007$ dengan nilai sig $0,000 < 0,05$. Maka dari itu hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara iklim organisasi terhadap kinerja guru diterima (H_a diterima dan H_o ditolak), yang artinya secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi terhadap kinerja guru.
 - b) Berdasarkan tabel 4.42 diperoleh t hitung untuk koefisien motivasi $1,540 < 2,007$ dengan nilai sig $0,130 > 0,05$. Maka dari itu hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja guru ditolak (H_a ditolak dan H_o diterima), artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja guru.
 - c) Berdasarkan tabel 4.42 diperoleh t hitung untuk koefisien kompensasi $1,650 < 2,007$ dengan nilai sig $0,105 > 0,05$. Sehingga hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja guru ditolak (H_a ditolak dan H_o diterima), artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja guru.
- b. Uji Simultan F

Uji F yaitu untuk mengetahui secara umum apakah seluruh variabel bebas yang digunakan mempengaruhi secara simultan kepada variabel terikat (Ghozali, 2018). Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance level* 0,05 ($\alpha = 5\%$).

- a) Berdasarkan tabel 4.42, nilai t hitung untuk koefisien iklim organisasi yaitu $5,177 > t$ tabel $2,007$, dan nilai signifikansi (sig) sebesar $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi terhadap kinerja guru diterima (H_a diterima dan H_o ditolak). Ini berarti secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi terhadap kinerja guru.
- b) Berdasarkan tabel 4.42, nilai t hitung untuk koefisien motivasi adalah $1,540$, yang lebih kecil dari nilai t tabel $2,007$, dan nilai signifikansi (sig) sebesar $0,130$, yang lebih besar dari tingkat signifikansi $0,05$. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja guru ditolak (H_a ditolak dan H_o diterima). Ini berarti secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja guru.
- c) Berdasarkan tabel 4.42, nilai t hitung untuk koefisien kompensasi adalah $1,650$, yang lebih kecil dari nilai t tabel $2,007$, dan nilai signifikansi (sig) sebesar $0,105$, yang lebih besar dari tingkat signifikansi $0,05$. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja guru ditolak (H_a ditolak dan H_o diterima). Ini berarti secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja guru.
- d) Uji Simultan F
Untuk mengetahui secara keseluruhan apakah seluruh variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel

dependen maka dilakukan pengujian F (Ghozali, 2018). Pengujian ini dilakukan dengan tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$).

Tabel 4. 45 Hasil Uji f (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	719.764	3	239.921	27.786	.000 ^b
	Residual	414.466	48	8.635		
	Total	1134.231	51			
a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)						
b. Predictors: (Constant), Kompensasi (X3), Iklim Organisasi (X1), Motivasi (X2)						

Sumber: Hasil olah data *IBM SPSS Statistics v.26.0*

Dari hasil pengujian f pada tabel 4.43, diperoleh f hitung 27,786 sedangkan nilai f tabel digunakan dari lampiran statistikan tabel-f. Menghitung f tabel dengan dk pembilang = k (jumlah variabel independen dan dk penyebut = (n-k-1) dengan taraf kesalahan 5% (Sugiyono, 2019). Dari rumus tersebut diperoleh dk pembilang = 3 dan dk penyebut $52-3-1=48$, dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 maka diperoleh f tabel sebesar 4,040.

Hal ini menunjukkan bahwa nilai f hitung $>$ f tabel yaitu $27,786 > 4,040$ dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak, yang berarti bahwa iklim organisasi, motivasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru.

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian untuk menghitung kekuatan variabel bebas dalam persentase besar atau kecil untuk menjelaskan variabel terikat maka dilakukan uji Koefisien Determinasi. Pada pengujian hipotesis pertama koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai (*Adjusted R²*) untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas yaitu iklim organisasi, motivasi dan kompensasi

serta pengaruhnya terhadap kinerja guru. Nilai *Adjusted R²* memiliki rentang antara 0 dan 1. Jika nilai *Adjusted R²* bernilai besar (mendekati 1) berarti variabel bebas hampir dapat memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Sedangkan jika *Adjusted R²* bernilai kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat sangat terbatas.

Tabel 4. 46 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.797 ^a	.635	.612	2.93849
a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X3), Iklim Organisasi (X1), Motivasi (X2)				
b. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)				

Sumber: Hasil olah data *IBM SPSS Statistics v.26.0*

Berdasarkan tabel 4.44, koefisien determinasi yang telah disesuaikan (*Adjusted R Square*) adalah 0,612 (61,2%). Hal ini menjelaskan bahwa sekitar 61,2% variasi dalam variabel kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel iklim organisasi, motivasi, dan kompensasi yang digunakan dalam model regresi. Semakin tinggi nilai *Adjusted R Square*, semakin kuat hubungan antara kedua variabel dalam model regresi. Sisanya sebesar 38,8% atau 0,388 dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel iklim organisasi, motivasi, dan kompensasi yang digunakan dalam penelitian ini.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan hasil penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi (X1), motivasi (X2) dan kompensasi (X3) terhadap kinerja guru (Y) di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Bandung. Pengolahan data dilakukan secara statistik dalam upaya menjelaskan mengenai rumusan masalah penelitian. Berdasarkan hasil pengolahan secara statistik, maka kajian lebih mendalam disajikan dalam pembahasan sebagai berikut:

1. Iklim Organisasi pada Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Bandung

Iklim organisasi erat kaitannya dengan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung, demi tercipta hubungan yang harmonis antar warga organisasi. Iklim organisasi memiliki peran yang penting, sebab iklim organisasi diakui mempunyai pengaruh terhadap perilaku warga organisasi. Secara tidak langsung, iklim organisasi dapat mempengaruhi perilaku warga organisasi, sehingga mereka bisa memahami tatanan yang berlaku di organisasi tersebut (Nasir, Irawan, Yulistiawati, Pasyola, & Warman, 2023). Iklim organisasi mengacu pada suasana atau lingkungan kerja yang berbeda dari tempat kerja lainnya. Ini mencerminkan kondisi internal organisasi dan dipengaruhi oleh budaya organisasi. Iklim organisasi bersifat relatif sementara dan dapat berubah dengan cepat (Suhardi, 2021). Iklim organisasi mencakup kualitas lingkungan sekolah yang dialami oleh guru dan dapat mempengaruhi sikap mereka. Hal ini didasarkan pada kepentingan bersama terkait sikap di sekolah. Iklim dapat mempengaruhi motivasi, prestasi, dan kepuasan kerja. Iklim organisasi dapat berkisar dari menyenangkan hingga netral, atau bahkan tidak menyenangkan. Namun, secara umum, manajer dan karyawan cenderung menginginkan iklim yang menyenangkan karena dapat meningkatkan prestasi, kepuasan kerja, dan semangat kerja. Karyawan juga ingin merasa didengarkan dan dianggap berharga (Ferti, Hendriani, & Amsal, 2015). Menurut Wirawan (2012), terdapat enam indikator iklim organisasi, yakni 1) struktur, 2) standar-standar, 3) tanggung jawab, 4) penghargaan, 5) dukungan, dan 6) komitmen.

Berdasarkan hasil pengujian statistik terhadap guru MAN se-Kabupaten Bandung menunjukkan bahwa pada indikator pertama yaitu struktur, memiliki hasil perhitungan 4,45 yang berada pada kategori “Tinggi”. Hal tersebut menyatakan bahwa struktur organisasi di sekolah sudah berjalan dengan baik. Indikator kedua yaitu standar-standar, memiliki hasil perhitungan 4,44 yang berada pada kategori “Tinggi”. Hal tersebut menyatakan bahwa standar-standar yang ada di sekolah sudah berjalan dengan baik. Indikator ketiga yaitu tanggung jawab memiliki hasil perhitungan sebesar 3,96 yang berada pada kategori “Tinggi”. Hal tersebut menyatakan bahwa rasa tanggung jawab di sekolah sangat baik. Indikator keempat

yaitu pengakuan, memiliki hasil perhitungan sebesar 3,89 yang berada pada kategori “Tinggi”. Hal tersebut menyatakan bahwa pengakuan akan prestasi guru di sekolah berjalan dengan baik. Indikator kelima yaitu dukungan, memiliki nilai perhitungan sebesar 4,37 yang berada pada kategori “Tinggi”. Hal tersebut mengindikasikan bahwa dukungan dan hubungan antar sesama guru maupun dengan kepala sekolah sangat baik. Indikator keenam yaitu komitmen, memiliki hasil perhitungan sebesar 4,34 yang berada pada kategori “Tinggi”. Hal tersebut menyatakan bahwa komitmen guru di sekolah sudah sangat baik.

Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa Iklim Organisasi pada Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Bandung memperoleh hasil dengan nilai rata-rata sebesar 4,24 yang berada pada rentang interval 3,6 – 4,5 termasuk pada kategori “Tinggi”. Hal ini menunjukkan bahwa iklim organisasi di sekolah sudah baik karena sudah terstruktur dengan baik, adanya standar dalam bekerja, dukungan dari rekan dan atasan, serta adanya komitmen dari masing-masing individu. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa Iklim Organisasi (X1) pada Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Bandung termasuk kategori “Baik”.

Hal tersebut sesuai dengan pendapat (Davis & Newstrom, 2001) bahwa Iklim organisasi merupakan iklim manusia didalamnya, yang mana terdapat para anggota organisasi yang melakukan pekerjaan. Iklim organisasi adalah suasana di dalam lingkungan organisasi yang dapat dirasakan oleh anggota ketika menjalankan aktivitas sehingga tujuan organisasi tercapai.

2. Motivasi pada Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Bandung

Motivasi (Afandi, 2018) Motivasi adalah dorongan internal yang muncul dalam diri seseorang, yang menginspirasi, memotivasi, dan mendorong mereka untuk melakukan aktivitas dengan kesungguhan, keikhlasan, dan kegembiraan. Tujuan dari motivasi adalah mencapai hasil yang baik dan berkualitas dari aktivitas yang dilakukan. Dalam konteks ini, individu membutuhkan pemenuhan semua kebutuhan dalam dirinya. Kebutuhan ini mencakup kebutuhan dasar atau kebutuhan sehari-hari, serta kebutuhan aktualisasi diri. Menurut (Afandi, 2018) terdapat empat indikator yaitu 1) kebutuhan hidup, 2) kebutuhan masa depan, 3) kebutuhan harga diri dan 4) kebutuhan pengakuan prestasi kerja.

Berdasarkan hasil pengujian statistik terhadap guru MAN se-Kabupaten Bandung menunjukkan bahwa pada indikator pertama yaitu kebutuhan hidup, memiliki hasil perhitungan 4,21 yang berada pada kategori “Tinggi”. Hal tersebut menyatakan bahwa kebutuhan hidup setiap guru di sekolah sudah terpenuhi dengan baik. Indikator kedua yaitu kebutuhan masa depan, memiliki perhitungan sebesar 4,37 yang berada pada kategori “Tinggi”. Hal tersebut menunjukkan bahwa pemenuhan kebutuhan masa depan dari setiap guru sudah terlaksana dengan baik. Indikator ketiga kebutuhan harga diri, memiliki perhitungan sebesar 4,40 yang berada pada kategori “Tinggi”. Hal tersebut menunjukkan bahwa pemenuhan harga diri dari setiap guru sudah berjalan dengan baik. Indikator keempat yaitu kebutuhan pengakuan prestasi kerja, memiliki nilai sebesar 4,15 yang berada pada kategori “Tinggi”. Hal tersebut menunjukkan bahwa kebutuhan pengakuan prestasi kerja bagi setiap guru di sekolah berjalan dengan baik.

Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa Motivasi pada Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Bandung memperoleh hasil dengan nilai rata-rata 4,28 yang berada pada rentang interval 3,6 – 4,5 termasuk dalam kualifikasi “Baik”. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian motivasi guru sudah terpenuhi karena guru mendapatkan pendapatan setiap bulannya yang mana untuk memenuhi kehidupannya, mendapatkan penghargaan ketika berprestasi dan harga diri terpenuhi dengan baik. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X2) pada Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Bandung termasuk kategori “Baik”.

Hal tersebut sesuai dengan pendapat (Afandi, 2018) bahwa Motivasi adalah dorongan internal yang muncul dari dalam diri seseorang atau individu sebagai hasil dari inspirasi, semangat, dan dorongan untuk melakukan aktivitas dengan kesungguhan, kegembiraan, dan tekad yang kuat. Hal ini bertujuan agar hasil dari aktivitas yang dilakukan dapat mencapai tingkat kualitas yang baik dan memuaskan.

3. Kompensasi pada Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Bandung

Kompensasi bertujuan sebagai bentuk penghargaan dari perusahaan sebagai imbalan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan oleh karyawan kepada perusahaan. (Hamali, 2016). Kompensasi dapat berupa

gaji, insentif ataupun penghargaan yang diberikan kepada guru. Terdapat empat indikator dalam kompensasi (Mujanah, 2019) yaitu 1) gaji, 2) insentif, 3) tunjangan dan 4) fasilitas.

Berdasarkan hasil pengujian statistik terhadap guru Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Bandung menunjukkan bahwa pada indikator pertama yaitu Gaji, memiliki hasil perhitungan sebesar 4,26 yang berada pada kategori “Tinggi”. Hal tersebut menunjukkan bahwa gaji yang diterima oleh guru sudah sangat mencukupi dan terlaksana dengan baik. Indikator kedua yaitu Insentif, memiliki hasil perhitungan 4,27 yang berada pada kategori “Tinggi”. Hal tersebut menunjukkan bahwa insentif yang diberikan kepada guru sudah dikelola dan dilaksanakan oleh sekolah dengan baik. Indikator ketiga yaitu Tunjangan, memiliki nilai sebesar 4,56 yang berada pada kategori “Tinggi”. Hal tersebut menyatakan bahwa tunjangan yang diterima guru sudah terlaksana dengan baik. Indikator keempat yaitu Fasilitas, memiliki nilai sebesar 4,40 yang mana berada pada kategori “Tinggi”. Hal tersebut menunjukkan bahwa fasilitas yang ada di sekolah menunjang guru dengan baik.

Berdasarkan hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa kompensasi pada Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Bandung memperoleh hasil dengan nilai rata-rata 4,37 yang berada pada rentang interval 3,6 – 4,5 termasuk kualifikasi “Baik”. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi sudah terlaksana dengan baik, karena pegawai atau guru senantiasa mendapatkan gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas atas pekerjaan yang telah dilaksanakannya. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X3) pada Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Bandung termasuk dalam kategori “Baik” dengan memerhatikan beberapa aspek yaitu gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas.

Hal tersebut sesuai dengan (Sofiyandi, 2008) mengemukakan bahwa kompensasi adalah suatu bentuk pengeluaran yang harus dilakukan oleh madrasah dengan harapan bahwa madrasah akan mendapatkan imbalan berupa prestasi kerja dari guru. Kompensasi ini merupakan bentuk penghargaan atau imbalan yang diberikan oleh madrasah kepada guru sebagai penghargaan atas pekerjaan mereka.

4. Kinerja Guru pada Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Bandung

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, baik dalam segi kualitas maupun kuantitas. (Mangkunegara, 2013). Penilaian kinerja sangat berperan penting dalam proses kerja. Penilaian kinerja sebagai kegiatan organisasi dalam berusaha untuk menilai pegawai dan mengembangkan kompetensi, meningkatkan kinerja dan mendistribusikan imbalan (Mukminin, Habibi, Prasjo, & Yuliana, 2019, hal. 169). Terdapat lima indikator yaitu: 1) Kualitas kerja, 2) Kuantitas, 3) Ketepatan waktu, 4) Efektifitas dan 5) Kemandirian.

Berdasarkan hasil pengujian statistik terhadap guru Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Bandung menunjukkan bahwa pada indikator pertama yaitu Kualitas kerja memiliki hasil perhitungan sebesar 4,46 yang berada pada kategori “Tinggi”. Hal tersebut menunjukkan bahwa kualitas kerja yang tercipta oleh para guru di sekolah sudah baik. Indikator kedua Kuantitas memiliki perhitungan sebesar 4,24 yang berada pada kategori “Tinggi”. Hal tersebut menunjukkan bahwa Kuantitas kerja yang dilakukan oleh individu di sekolah sudah berjalan dengan baik. Indikator ketiga Ketepatan waktu memiliki nilai perhitungan sebesar 4,33 yang berada pada kategori “Tinggi”. Hal tersebut menunjukkan bahwa pekerjaan diselesaikan sesuai dengan deadline yang ditentukan sehingga ketepatan waktu sudah sangat baik. Indikator keempat yaitu Efektifitas memiliki nilai sebesar 4,29 yang berada pada kategori “Tinggi”. Hal tersebut menunjukkan bahwa pekerjaan yang ada di sekolah dikerjakan dengan efektif dan baik. Indikator kelima yaitu Kemandirian memiliki nilai perhitungan sebesar 4,10 yang berada pada kategori “Tinggi”. Hal tersebut menunjukkan bahwa para guru memiliki kemandirian dalam mengerjakan tugasnya di sekolah dan terlaksana dengan baik.

Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa Kinerja Guru pada Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Bandung memperoleh hasil dengan nilai rata-rata 4,28 yang berada pada interval 3,6 – 4,5 termasuk dalam kualifikasi “Baik”. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga pendidik (guru) telah melaksanakan pekerjaannya dengan baik sebagai yang bertugas dalam melaksanakan pembelajaran di kelas yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penilaian

dan evaluasi pembelajaran di sekolah/madrasah. Oleh karena itu Kinerja Guru (Y) pada Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Bandung termasuk dalam kategori “Baik” dengan memperhatikan aspek kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian.

Hal tersebut sesuai dengan (Priyadi & Indriyani, 2020) mengatakan bahwa kinerja merujuk pada prestasi kerja yang diperoleh oleh seorang individu dalam suatu organisasi selama periode tertentu. Kinerja ini dikaitkan dengan standar atau nilai yang ditetapkan dan terkait dengan organisasi tempat individu tersebut bekerja. Pentingnya kinerja individu karyawan dalam menentukan keberhasilan organisasi juga diakui sebagai faktor utama.

5. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru pada Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Bandung

Setelah menganalisis data yang telah dikumpulkan dan melakukan uji asumsi klasik serta uji analisis, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara iklim organisasi dan kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri di seluruh Kabupaten Bandung. Dengan hasil uji asumsi klasik pada uji normalitas didapatkan nilai residual $0,200 > 0,05$ yang menunjukkan bahwa data tersebut berdistribusi normal. Selanjutnya uji multikolinearitas pada iklim organisasi dan variabel kinerja guru diperoleh hasil bahwa pada model regresi linear berganda tidak terdapat multikolinearitas dan dapat digunakan dalam penelitian ini dengan nilai Tolerance $X2 (0,737) > 0,1000$ sedangkan VIF $X1 (1,357) < 10,00$. Dan uji heterokedastisitas pada variabel iklim organisasi dan variabel kinerja guru diperoleh hasil bahwa pada model regresi linear berganda tidak terjadi masalah heterokedastisitas dengan nilai signifikan $X1 (0,072) > 0,05$.

Berdasarkan hasil dari uji klasik yang telah dilakukan menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru. hal ini dilakukan dengan analisis uji regresi linear berganda dengan nilai signifikan $0,00 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat arah pengaruh variabel $X1$ terhadap Y yang bernilai positif dengan didapatkan persamaannya yaitu $7.160 + 0.453X1$. Kemudian dalam uji parsial (t) diperoleh nilai t hitung untuk koefisien iklim organisasi adalah $5,177 > 2,007$ dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ (H_a diterima dan H_o ditolak). Maka secara

parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ely Kurniawati (2018) yang diterbitkan dalam *Jurnal Dimensi* dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai”. Berdasarkan hasil penelitiannya diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan baik parsial maupun simultan antara variabel Budaya Organisasi (X1) dan Iklim Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di PT. Pegadaian Persero. Terdapat variabel iklim organisasi diperoleh nilai t hitung untuk variabel Iklim Organisasi (X2) sebesar 2.927 hal ini berarti hipotesis kedua yang menyatakan bahwa variabel Iklim Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di PT. Pegadaian Persero terbukti kebenarannya karena nilai t hitung $>$ t tabel ($2.927 > 1.669$).

Artinya berbagai pertanyaan yang termasuk pada variabel iklim organisasi sudah cukup mempengaruhi pegawai dalam meningkatkan kinerja guru. Hal tersebut karena suasana kerja yang dirasakan oleh setiap guru sudah cukup mendukung dalam bekerja seperti adanya pembagian tugas yang terstruktur dan jelas, saling mendukung dan membantu antar sesama guru sehingga setiap guru berkomitmen pada sekolah.

6. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru pada Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Bandung

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan melalui uji asumsi klasik dan uji analisis, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi dan kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri di seluruh Kabupaten Bandung. Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa data tersebut berdistribusi normal dengan nilai residual $0,200 > 0,05$. Uji multikolinearitas menunjukkan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas dalam model regresi linear berganda dengan nilai Tolerance X2 ($0,404$) $>$ $0,1000$ dan VIF X2 ($2,473$) $<$ $10,00$. Selain itu, uji heterokedastisitas menunjukkan bahwa tidak ada masalah heterokedastisitas dalam model regresi linear berganda dengan nilai signifikan X2 ($0,266$) $>$ $0,05$.

Berdasarkan hasil dari pengujian klasik yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja guru. Hal ini dilakukan dengan analisis uji regresi linear berganda dengan nilai signifikan $0,130 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat arah pengaruh variabel X2 terhadap Y yang bernilai negatif dengan didapatkan persamaannya yaitu $7.160 + 0.299X_2$. Kemudian dalam uji parsial (t) diperoleh nilai t hitung untuk koefisien motivasi adalah $1,540 < 2,007$ dengan nilai sig $0,130 > 0,05$ (H_a ditolak dan H_0 diterima). Maka secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmat Hidayat (2021) yang diterbitkan dalam *Widya Cipta: Jurnal Sekretaris dan Manajemen* dengan judul “Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin terhadap Kinerja”. Terdapat variabel motivasi diperoleh nilai t hitung untuk variabel motivasi (X_1) sebesar 1,354 hal ini berarti hipotesis pertama yang menyatakan bahwa variabel Motivasi secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Surya Yoda Indonesia terbukti kebenarannya karena nilai t hitung $< t$ tabel ($1,354 < 2,012$).

Artinya berbagai pernyataan yang termasuk kedalam variabel motivasi tidak cukup mempengaruhi dalam meningkatkan kinerja guru. Secara parsial motivasi tidak signifikan karena mungkin pemenuhan kebutuhan motivasi pada guru di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Sumedang sudah sesuai dengan yang diinginkan para guru sehingga secara individu kebutuhan motivasi ini tidak lagi mempengaruhi dalam meningkatkan kinerja guru.

7. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru pada Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Bandung

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan melalui uji asumsi klasik dan uji analisis, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara kompensasi dan kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri di seluruh Kabupaten Bandung. Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa data tersebut berdistribusi normal dengan nilai residual $0,200 > 0,05$. Uji multikolinearitas menunjukkan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas dalam model regresi linear berganda dengan nilai

Tolerance X3 (0,461) > 0,1000 dan VIF X3 (2,168) < 10,00. Selain itu, uji heterokedastisitas menunjukkan bahwa tidak ada masalah heterokedastisitas.

Didapatkan hasil dai uji klasik yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru. Hal ini dilakukan dengan analisis uji regresi linear berganda dengan nilai signifikan $0,105 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat arah pengaruh variabel X2 terhadap Y yang bernilai negatif dengan didapatkan persamaannya yaitu $7.160 + 0.308X3$. Kemudian dalam uji parsial (t) diperoleh nilai t hitung untuk koefisien kompensasi adalah $1,650 < 2,007$ dengan nilai sig $0,105 > 0,05$ (H_a ditolak dan H_o diterima). Maka secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Gilang Azis Ferdian (2023) dalam *Jurnal SWABUMI* dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Serta Staff Tata Usaha SMA Negeri 2 Playen Gunungkidul”. Terdapat variabel kompensasi diperoleh nilai t hitung untuk variabel kompensasi sebesar 0,356 hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa variabel Kompensasi secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru serta Staff Tata Usaha SMA Negeri 2 Playen Gunung Kidul terbukti kebenarannya karena nilai t hitung < t tabel ($0,356 > 1,677$).

Artinya berbagai pernyataan yang termasuk kedalam variabel kompensasi tidak cukup mempengaruhi dalam meningkatkan kinerja guru. Secara parsial kompensasi tidak signifikan karena mungkin pemenuhan kebutuhan kompensasi pada guru di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Sumedang sudah sesuai dengan yang diinginkan para guru sehingga secara individu kebutuhan kompensasi ini tidak lagi mempengaruhi dalam meningkatkan kinerja guru.

8. Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru pada Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Bandung

Berdasarkan hasil penelitian dari variabel iklim organisasi (X1), motivasi (X2), dan kompensasi (X3) diperoleh nilai f hitung sebesar 27,786 lebih besar dari f tabel 4,040 ($27,786 > 4,040$) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal tersebut

membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Kemudian koefisien determinasi (R^2) yang telah disesuaikan diperoleh nilai ($Adjusted R^2$) sebesar 0,612 atau 61,2%. Maka dapat diartikan bahwa variabel iklim organisasi (X1), variabel motivasi (X2), dan variabel kompensasi (X3) mempunyai pengaruh sebesar 61,2% terhadap kinerja guru. Semakin besar angka $Adjusted R^2$ maka akan semakin kuat hubungan dari kedua variabel dalam model regresi. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel iklim organisasi X1, motivasi X2 dan kompensasi X3 secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja guru sebesar 0,612 atau 61,2%. Sedangkan 0,388 atau 38,8% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar variabel iklim organisasi, motivasi dan kompensasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Edy Akbar S, Mattalatta dan Gunawan yang dilakukan pada (2017) yang diterbitkan dalam *Jurnal Mirai Management* dengan judul “Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sinjai”. Berdasarkan hasil penelitiannya diketahui bahwa motivasi, kompensasi dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sinjai hal ini dibuktikan dengan nilai f hitung $>$ f tabel ($44,608 > 2,82$). Artinya berbagai pertanyaan yang termasuk kedalam variabel iklim organisasi, motivasi dan kompensasi sudah cukup memengaruhi pegawai dalam usaha meningkatkan kinerja guru.

9. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah dilakukan sesuai dengan prosedur dan masih terdapat kekurangan dan keterbatasan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

- a. Peneliti hanya melakukan penelitian di dua madrasah yaitu MAN 1 Kabupaten Bandung dan MAN 2 Kabupaten Bandung
- b. Dalam pengambilan data menggunakan angket secara konvensional dan google form, namun terdapat kekurangan yakni jawaban yang diisi oleh responden dalam angket tidak sepenuhnya menunjukkan keadaan yang sesungguhnya.

