

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sekolah merupakan lembaga pendidikan formal yang mana di dalamnya terdapat serangkaian kegiatan administrasi dan manajemen dalam rangka pembinaan sumber daya manusia yang berkualitas. Sekolah yang berkualitas dapat membentuk karakter dan martabat bangsa. Sekolah bersifat kompleks dan unik. Bersifat kompleks karena sekolah sebagai organisasi yang memiliki dimensi yang mana satu dengan yang lainnya saling terikat dan saling menunjang. Bersifat unik karena sekolah memiliki karakter sendiri dimana di dalamnya terdapat proses belajar mengajar, serta sebagai tempat terselenggaranya pembudayaan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan pengembangan peserta didik karena sifatnya yang kompleks dan unik itu, sekolah memerlukan pengelolaan yang baik. Karena keberhasilan sekolah sama dengan keberhasilan kepala madrasah.¹

Kepala madrasah merupakan salah satu penentu keberhasilan pendidikan di sekolah dan sebagai pengelola semua komponen yang ada di sekolah, khususnya tenaga pendidik. Kepala madrasah merupakan tenaga fungsional yang diberi tugas atau amanah untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan (sekolah). Kepala madrasah memiliki peran dalam meningkatkan kinerja guru dan meningkatkan motivasi kinerja guru, serta menciptakan sebuah iklim organisasi yang baik.

¹ Donni Juni Priansa, *Kinerja dan Profesionalisme Guru* (Bandung: Alfabeta, 2014), 3.

Kepala madrasah mempunyai tanggung jawab atas terselenggaranya kegiatan pendidikan, administrasi sekolah pembinaan tenaga pendidik dan kependidikan dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. Kepala madrasah merupakan motor penggerak penentu arah kebijakan menuju keberhasilan sekolah dan pendidikan secara luas. Kepala madrasah juga dituntut untuk bersikap adil, baik itu adil terhadap diri sendiri, adil terhadap guru, siswa dan masyarakat.

Kepala madrasah sangat harus memiliki sifat yang adil, jujur, dan amanah, tanpa kepemimpinan yang baik dan adil proses peningkatan mutu tidak dapat dilakukan dan diwujudkan. Keutamaan pengaruh (*influence*) kepemimpinan kepala madrasah bukanlah semata-mata berbentuk melainkan lebih merupakan motivasi atau pemicu (*trigger*) yang dapat memberi inspirasi terhadap para guru dan karyawan, sehingga inisiatif dan kreatifitas berkembang secara optimal untuk meningkatkan kinerja.²

Sebagaimana yang dinyatakan dalam bukunya Novianty Djafri, menurut Djati sekolah atau madrasah yang memiliki pemimpin *good top leader* hendaklah memperhatikan tugas pokok kepala madrasah yang telah ditetapkan oleh Departemen Pendidikan Nasional mencakup tujuh fungsi yaitu, pendidik (*educatori*), pengelola (*manajer*), pengurus (*administrator*), pengawas (*supervisor*), pemimpin (*leader*), pembaharuan (*motivator*), pembangkit minat (*motivator*).³

² Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala madrasah dalam Organisasi Pembelajaran* (Jakarta: Prestasi Pustaka Karya, 2009), 120.

³ Novianty Djafri, *Manajemen Kepemimpinan Kepala madrasah* (Yogyakarta: Budi Utama, 2016), 4.

Dalam hal meningkatkan kinerja guru, upaya kepala madrasah menciptakan iklim organisasi yang baik sangat dibutuhkan. Iklim kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan guru dalam mengajar dengan pengharapan yang bresar unntuk mendapatkan ridha Allah SWT dan senantiasa bertanggungjawab terhadap tugas yang diberikan.

Iklim organisasi sekolah merupakan suasana dalam suatu organisasi yang diciptakan oleh pola hubungan antar pribadi (*interpersonal relationship*) yang berlaku. Yang mana pola ini tercipta, karena adanya hubungan antara kepala madrasah dengan guru, guru dengan guru lainnya, iklim yang kondusif sangat dibutuhkan oleh tenaga pendidik untuk menumbuhkan motivasi dalam diri untuk bekerja lebih semangat dan giat. Hal ini berarti iklim organisasi sekolah mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru”.⁴

Untuk menciptakan iklim organisasi sekolah yang kondusif, kepala madrasah memiliki upaya yang sangat penting dalam terbentuknya iklim organisasi yang kondusif, yaitu dengan menjalin kerjasama dan membangun komunikasi maka akan dapat menciptakan iklim organisasi sekolah yang baik. Iklim organisasi yang kondusif akan memberi rasa aman, nyaman, dan bebas ego penyelesaian tugas atau kinerja para guru. Oleh karena itu, iklim organisasi sekolah berpengaruh terhadap lingkungan kerja sekolah yang akan menentukan sikap guru ketika bekerja. Iklim organisasi yang baik akan meningkatkan kualitas kinerja guru.⁵ Kinerja guru yang

⁴ Zainal Fauzi, “Kepemimpinan Sekolah dalam Pengembangan Iklim Organisasi dan Kinerja Guru” 1, no. 1 (2017): 76–77.

⁵ N. E. Rohmawati, “Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah dan Motivasi Kinerja Guru Terhadap Kinerja Guru,” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pascasarjana Administrasi Pendidikan* 5, no. 1 (2017): 72.

berkualitas bermakna bahwa segala bentuk pekerjaan dilaksanakan ke arah yang lebih baik sebagaimana yang telah dijelaskan dalam Q.S. Al-Baqarah ayat 148 berikut.

وَلِكُلِّ وِجْهَةٍ هُوَ مُوَلِّيٰهَا فَاسْتَبِقُوا الْحَيْرَاتِ اِنَّ مَا تَكُوْنُوْنَ يَاتِ بِكُمْ اللهُ جَمِيعًا اِنَّ اللهَ عَلٰى
كُلِّ شَيْءٍ قَدِيْرٌ

Berdasarkan ayat di atas maka dapat dipahami bahwa peningkatan kinerja guru selaras dengan pesan dalam QS. Al-Baqarah ayat 148. Guru hendaknya menjadikan profesinya sebagai ladang kebajikan dengan terus meningkatkan kompetensi, berpegang teguh pada tujuan pendidikan, serta bekerja dengan niat yang tulus dan profesionalisme tinggi. Dengan demikian, kinerja guru tidak hanya berdampak pada keberhasilan siswa, tetapi juga sebagai bagian dari amal saleh yang bernilai di sisi Allah.

Peningkatan kinerja guru, tentunya kepala madrasah memiliki peran yang sangat penting, karena kepala madrasah sebagai motivator dapat memberikan dorongan atau motivasi kepada guru dalam meningkatkan kinerjanya dengan sungguh-sungguh dan penuh dengan dedikasi yang tinggi terhadap tugas yang diemban oleh para guru. Oleh karena itu, tanpa adanya motivasi dari kepala madrasah untuk peningkatan kinerja guru, maka guru tidak dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, yaitu mendidik, melatih, membimbing dan mengembangkan potensi siswanya dengan maksimal.

Kinerja guru akan menjadi optimal, apabila diintegrasikan dengan komponen sekolah, baik itu kepala madrasah, iklim sekolah, guru karyawan maupun peserta didik. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru

dalam melaksanakan tugasnya yaitu : a) kepemimpinan kepala madrasah, b) Iklim organisasi sekolah c) Harapan-harapan serta d) Kepercayaan personalia sekolah.⁶

Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Banjarmasin merupakan salah satu Madrasah Tsanawiyah yang ada di Kota Banjarmasin. Madrasah ini memiliki 2 lokasi, pertama beralamat di Jalan Bhakti RT. 32 No. 04, Kelurahan Pemurus Dalam, Kecamatan Banjarmasin Selatan, Kota Banjarmasin. Sedangkan untuk lokasi kedua ada di Jalan Mahligai, Kecamatan Kertak Hanyar, Kabupaten Banjar. Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan, peneliti melihat bahwa iklim organisasi sekolah menunjukkan kondisi yang kurang kondusif, hal ini dibuktikan dengan adanya temuan yaitu masih ada guru yang tidak masuk mengajar, tidak mengikuti kegiatan rapat bulanan, serta masih ada guru yang kurang disiplin seperti terlambat datang, tidak menggunakan seragam yang telah ditentukan.

Sebagaimana yang dinyatakan oleh Ihtiati dalam jurnalnya Deti Rostini, Kakay Karyana mengungkapkan bahwa iklim organisasi sekolah yang kondusif dicirikan dengan adanya standar disiplin yang berlaku bagi kepala madrasah, guru, siswa, dan karyawan di sekolah, lingkungan fisik yang mendukung dan nyaman, iklim yang aman dan tertib bagi keberlangsungan kegiatan pembelajaran dan pengajaran. Iklim organisasi sekolah yang kondusif dapat menjadi alat atau acuan kepala madrasah untuk memotivasi para guru dan staf di sekolah yang mana ini bertujuan untuk membangkitkan semangat para guru dan staf untuk meningkatkan kinerjanya.⁷

⁶ Saiful Bahri, "Peranan Kepemimpinan Kepala madrasah dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru" 1, no. 2 (2018): 31.

⁷ Deti Rostina dkk., "Manajemen Kepala madrasah dalam Menciptakan Iklim Organisasi Kondusif di SDN Rancamanyar," *Jurnal on Education* 5, no. 2 (2023).

Berdasarkan hasil pemikiran dan studi pendahuluan yang telah dilakukan maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih jauh dan melakukan penelitian dengan judul **“Upaya Kepala Madrasah Menciptakan Iklim Organisasi Sekolah Untuk Meningkatkan Kinerja Guru MTs Negeri 3 Banjarmasin”**.

B. Definisi Operasional

Agar tidak terjadi kesalahan persepsi dari judul penelitian ini, perlu adanya operasionalisasi istilah yang terdapat dalam judul penelitian tersebut adalah beberapa istilah yang dijelaskan yaitu sebagai berikut:

1. Upaya Kepala madrasah, pada dasarnya upaya dan usaha tidak mempunyai arti yang berbeda, usaha dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah upaya, daya, kegiatan, melakukan sesuatu.⁸ Menurut Basri kepala madrasah adalah guru yang mempunyai kemampuan untuk memimpin segala sumber daya yang ada pada suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama.⁹ Dari pengertian tersebut dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa upaya kepala madrasah adalah suatu usaha atau ikhtiar yang dilakukan kepala madrasah untuk menciptakan iklim organisasi sekolah untuk meningkatkan kinerja guru.
2. Menciptakan Iklim Organisasi Sekolah, Menurut Newstrom dan Davis dalam bukunya Syamsu Q dan Noviaty Djafri Iklim organisasi adalah lingkungan yang mana didalam suatu organisasi para pegawai atau karyawan melakukan

⁸ Depdikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Surakarta, 2002), 317.

⁹ Rusydi Ananda, *Profesi Pendidik dan Tenaga Kependidikan* (Medan: LPPI, 2018), 72.

pekerjaan mereka.¹⁰ Iklim organisasi merupakan suatu kondisi yang terjadi dalam lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi sikap dan perilaku anggota organisasi tersebut. Adapun unsur-unsur iklim organisasi sekolah yaitu, fisik, sosial, dan psikologi.

3. Kinerja Guru, kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sebagai pengajar, yang mana ia mampu merencanakan program pembelajaran, melaksanakan program pembelajaran, melakukan bimbingan dan layanan kepada para peserta didik serta melakukan evaluasi atau penilaian.

Berdasarkan definisi operasional di atas maka yang dimaksud judul dalam penelitian ini adalah suatu upaya kepala madrasah dalam menciptakan iklim organisasi yang meliputi iklim fisik, sosial, dan psikologi yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai seorang pendidik sehingga dapat berdampak pada kualitas pembelajaran yang dilakukan guru di sekolah yang pada akhirnya akan membentuk peserta didik yang diharapkan sesuai dengan tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan.

C. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, penelitian dapat menetapkan beberapa fokus penelitian yang muncul, adapun fokus penelitian dalam penelitian ini adalah upaya-upaya kepala madrasah menciptakan iklim organisasi sekolah

¹⁰ Syamsu Q dan Novianty Djafri, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Gorontalo: Ideas Publishing, 2017), 117.

untuk meningkatkan kinerja guru MTs Negeri 3 Banjarmasin dengan sub fokus sebagai berikut:

1. Upaya Kepala madrasah dalam menciptakan iklim organisasi sekolah pada aspek fisik untuk meningkatkan kinerja guru di MTsN 3 Kota Banjarmasin
2. Upaya Kepala madrasah dalam menciptakan iklim organisasi sekolah pada aspek sosial untuk meningkatkan kinerja guru di MTsN 3 Kota Banjarmasin
3. Upaya Kepala madrasah dalam menciptakan iklim organisasi sekolah pada aspek psikologis untuk meningkatkan kinerja guru di MTsN 3 Kota Banjarmasin

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan fokus penelitian di atas, maka tujuan penelitian ini diuraikan menjadi beberapa permasalahan. Adapun tujuan dari penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui upaya Kepala madrasah dalam menciptakan iklim organisasi sekolah pada aspek fisik untuk meningkatkan kinerja guru di MTsN 3 Kota Banjarmasin.
2. Mengetahui upaya Kepala madrasah dalam menciptakan iklim organisasi sekolah pada aspek sosial untuk meningkatkan kinerja guru di MTsN 3 Kota Banjarmasin.
3. Mengetahui upaya Kepala madrasah dalam menciptakan iklim organisasi sekolah pada aspek psikologis untuk meningkatkan kinerja guru di MTsN 3 Kota Banjarmasin.

E. Signifikansi Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan kegunaan baik secara teoritis maupun praktis. Adapun signifikansi penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

1. Signifikansi Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan informasi terkait dengan upaya kepala madrasah menciptakan iklim organisasi sekolah untuk meningkatkan kinerja guru, serta hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan, terutama dalam bidang kepemimpinan dan iklim organisasi serta kinerja guru.

2. Signifikansi Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berdampak pada instansi maupun pihak yang terkait dalam penelitian ini sehingga dapat mengambil manfaat dari adanya penelitian ini yang dapat diterapkan untuk peningkatan kualitas dalam pekerjaan. Manfaat tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Bagi kepala madrasah, hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai sumbang pemikiran dan informasi yang dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam menciptakan iklim organisasi sekolah untuk meningkatkan kinerja guru.
- b. Bagi guru, dapat meningkatkan kinerjanya dalam kegiatan belajar mengajar sesuai dengan yang diharapkan.

F. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelaahan terhadap beberapa penelitian terdahulu yang penulis lakukan, penulis menemukan ada beberapa penelitian yang berkaitan

dengan judul yang diteliti penulis ”Upaya Kepala madrasah Menciptakan Iklim Organisasi Sekolah untuk Meningkatkan Kinerja Guru MTs Negeri 3 Banjarmasin” sebagai berikut:

1. Tomi Itje Tahun 2018 dengan judul penelitian Pengaruh Kepemimpinan Kepala madrasah, Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Se-Kabupaten Halmahera Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah, iklim organisasi, motivasi kerja dapat secara bersama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini terlihat dari nilai koefisien regresi bertanda positif yang menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah, iklim organisasi, motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Pernyataan ini dapat dibuktikan melalui kriteria pengujian bahwa nilai jika thitung > ttabel maka adanya pengaruh, juga dibuktikan dengan hasil uji analisis regresi berganda secara simultan nilai sig. $0.113 > 0.05$ dan nilai 2.066 thitung > 1.669 ttabel. Maka dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa bahwa kepemimpinan kepala madrasah, iklim organisasi, motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru secara signifikan.¹¹

Perbedaan penelitian ini dengan yang akan penulis teliti adalah pada penelitian ini terfokus pada pengaruh kepala madrasah dan iklim organisasi, sedangkan penelitian penulis berkaitan dengan upaya kepala madrasah menciptakan iklim organisasi sekolah untuk meningkatkan kinerja guru. Adapun persamaan

¹¹ Tomi Itje, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala madrasah, Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Se-Kabupaten Halmahera Utara,” *Indonesian Journal of Educational Studies* 21, no. 1 (2018): 92–97.

penelitian ini dengan penelitian saya yaitu mengenai kepala madrasah berupaya untuk menciptakan iklim organisasi yang baik agar dapat meningkatkan kinerja guru.

2. Nelly Anita Burhanuddin Tahun 2021 dengan judul penelitian Pengaruh Kepemimpinan Kepala madrasah, Iklim Organisasi Dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri 1 Pallangga Kabupaten Gowa. Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut : a. Variabel Kepemimpinan kepala madrasah di SMP Negeri 1 Pallangga (X_1) termasuk kategori tinggi, hal ini berarti Kepemimpinan kepala madrasah di SMP Negeri 1 Pallangga Kabupaten Gowa sudah berjalan dengan baik. b. Variabel Iklim Organisasi sekolah (X_2) di SMP Negeri 1 Pallangga termasuk kategori tinggi, hal ini berarti Iklim Organisasi sekolah di SMP Negeri 1 Pallangga Kabupaten Gowa sudah berjalan dengan baik. c. variabel Kompetensi Guru (X_3) di SMP Negeri 1 Pallangga termasuk kategori tinggi, hal ini berarti variabel Kompetensi Guru di SMP Negeri 1 Pallangga Kabupaten Gowa sudah berjalan dengan baik. d. Iklim Organisasi sekolah (X_2) di SMP Negeri 1 Pallangga termasuk kategori tinggi, hal ini berarti Kepemimpinan kepala madrasah di SMP Negeri 1 Pallangga Kabupaten Gowa sudah berjalan dengan baik. e. Kinerja guru di SMP Negeri 1 Pallangga Kabupaten Gowa termasuk kategori tinggi. Hal ini membuktikan bahwa tipe kepemimpinan yang baik, ditunjang kompetensi guru yang tinggi dan Iklim tempat guru bekerja juga tinggi di SMP Negeri 1 Pallangga Kabupaten Gowa sudah berjalan dengan baik

untuk menunjang kinerja guru yang maksimal.¹² Perbedaan penelitian ini dengan yang akan penulis teliti adalah pada penelitian ini terfokus pada pengaruh kepemimpinan kepala madrasah sekolah, iklim organisasi, kompetensi guru terhadap kinerja guru, sedangkan penelitian penulis berkaitan dengan peran kepala madrasah menciptakan iklim organisasi untuk meningkatkan kinerja guru. Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian saya yaitu mengenai kepala madrasah berupaya untuk menciptakan iklim organisasi yang baik agar dapat meningkatkan kinerja guru.

3. Indrian Septiaty Tahun 2016 dengan judul penelitian Pengaruh Kepemimpinan Kepala madrasah Dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri SMK 2 Kota Bengkulu. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Terdapat Pengaruh kepemimpinan kepala madrasah (X_1) terhadap kinerja guru (Y) di SMKN 2 Kota Bengkulu, dengan persentase sebesar 56,7%. Terdapat Pengaruh iklim sekolah (X_2) terhadap kinerja guru (Y) di SMKN 2 Kota Bengkulu, dengan persentase sebesar 47,9%. Terdapat Pengaruh kepemimpinan kepala madrasah (X_1) dan iklim sekolah (X_2) terhadap kinerja guru (Y) di SMKN 2 Kota Bengkulu dengan persentase sebesar 77,3%. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa variable-variabel yang mempengaruhi kinerja guru tidak dapat berjalan sendiri-sendiri namun harus selalu bersinergi dalam pelaksanaannya sehingga memberikan kontribusi yang tinggi.¹³

¹² Nelly Anita Burhanuddin, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala madrasah Iklim Organisasi dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Pallangga Kabupaten Gowa," *Jurnal Competitiveness* 10, no. 1 (2021): 134.

¹³ Indrian Septianty, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala madrasah dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) 2 Kota Bengkulu" (Tesis, Bengkulu, Institut Agama Islam Negeri Bengkulu, 2016), 51–100.

Perbedaan penelitian ini dengan yang akan penulis teliti adalah pada penelitian ini terfokus pada pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan iklim sekolah terhadap kinerja guru, sedangkan penelitian penulis berkaitan dengan upaya kepala madrasah menciptakan iklim organisasi sekolah untuk meningkatkan kinerja guru. Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian saya yaitu sama-sama membahas mengenai kepemimpinan kepala madrasah dan iklim organisasi sekolah untuk meningkatkan kinerja guru.

4. Euis Haryani Tahun 2017 dengan judul penelitian Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah dan Kepemimpinan Kepala madrasah terhadap Manajemen Pembelajaran untuk Mewujudkan Kinerja Guru. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa iklim organisasi sekolah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap manajemen pembelajaran, iklim organisasi sekolah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, kepemimpinan kepala madrasah memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap manajemen pembelajaran, kepemimpinan kepala madrasah memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru, manajemen pembelajaran memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, terdapat korelasi antara iklim organisasi sekolah dan kepemimpinan kepala madrasah.¹⁴ Perbedaan penelitian ini dengan yang akan penulis teliti adalah pada penelitian ini terfokus pada pengaruh iklim organisasi sekolah kepemimpinan kepala madrasah terhadap manajemen pembelajaran mewujudkan kinerja guru, sedangkan

¹⁴ Euis Haryani, "Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah dan Kepemimpinan Kepala madrasah terhadap Manajemen Pembelajaran untuk Mewujudkan Kinerja Guru," *Jurnal Pendidikan Universitas Garut* 11, no. 1 (2017): 53.

penelitian penulis berkaitan dengan upaya kepala madrasah menciptakan iklim organisasi sekolah untuk meningkatkan kinerja guru. Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian saya yaitu mengenai iklim organisasi sekolah dan kepemimpinan kepala madrasah.

G. Sistematikan Penulisan

Penelitian ini ditulis secara sistematis berdasarkan ketentuan yang telah diatur dalam pedoman karya tulis ilmiah sehingga penelitian ini dapat dipahami secara runtut dan terstruktur. Berikut sistematika penulisan dalam penelitian ini:

Bab I Pendahuluan terdiri dari latar belakang masalah, definisi operasional, fokus penelitian, tujuan penelitian, signifikansi penelitian, penelitian terdahulu dan sistematika penulisan.

Bab II Kajian teori dan kerangka berpikir terdiri dari teori tentang iklim organisasi sekolah, kinerja guru, upaya kepala madrasah menciptakan iklim organisasi untuk meningkatkan kinerja guru dan kerangka berpikir.

Bab III Metode penelitian terdiri dari jenis dan pendekatan penelitian, setting penelitian, subjek dan objek penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan dan analisis data, teknik validitas dan keabsahan data.

Bab IV Hasil penelitian dan pembahasan terdiri dari hasil penelitian dari observasi dan wawancara, pembahasan yang berisi uraian hasil penelitian yang dikaitkan dengan teori yang ada dalam penelitian.

Bab V Penutup terdiri dari kesimpulan dan saran.