

MANAJEMEN KINERJA MADRASAH
**(Studi tentang Kontribusi Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah,
Budaya Organisasi, dan Komitmen Kerja Guru terhadap Kinerja
Madrasah Ibtidaiyahdi Kabupaten Way Kanan)**

DISERTASI

**Diajukan kepada Program Pascasarjana
Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung
Guna Memenuhi Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Doktor
Dalam Manajemen Pendidikan Islam**



Oleh

**ISMAIL FAHMI
NPM. 1503020044**

**PROGRAM DOKTOR MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PROGRAM PASCASARJANA (PPs)
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
1440 H/2018 M**

ABSTRAK

Pencapaian kinerja madrasah yang optimal dipengaruhi oleh beberapa variabel antara lain keterampilan manajerial kepala madrasah, budaya organisasi, dan komitmen kerja guru. Berdasarkan hasil penelitian awal di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan, kepala madrasah memiliki keterampilan manajerial, budaya organisasi di madrasah cukup baik, dan guru cukup berkomitmen dalam melaksanakan kerjanya, namun kinerja Madrasah masih kurang optimal. Oleh karena itu dilakukan penelitian lebih lanjut dengan rumusan masalah apakah ada pengaruh keterampilan manajerial kepala madrasah, budaya organisasi, dan komitmen kerja guru terhadap kinerja madrasah? Sehingga tujuan utama dalam penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh keterampilan manajerial kepala madrasah, budaya organisasi, dan komitmen kerja guru terhadap kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan.

Penelitian ini adalah jenis penelitian survei dengan menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 448 orang guru yaitu seluruh guru Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan, dengan sampel sebanyak 195 orang guru. Alat pengumpul data dalam penelitian ini adalah kuesioner dan teknik analisis data menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dan analisis regresi ganda, dilanjutkan dengan pendiskripsian secara kualitatif untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas.

Hasil penelitian ditemukan bahwa: (1) Ada pengaruh keterampilan manajerial kepala madrasah terhadap budaya organisasi sebesar 64,4% yang dikategorikan sedang (2) Ada pengaruh keterampilan manajerial kepala madrasah terhadap komitmen kerja guru sebesar 68% yang dikategorikan sedang (3) Ada pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen kerja guru sebesar 99,2% yang dikategorikan sangat tinggi (4) Ada pengaruh keterampilan manajerial kepala madrasah terhadap kinerja Madrasah sebesar 60,7% yang dikategorikan sedang (5) Ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Madrasah sebesar 75,9% yang dikategorikan tinggi (6) Ada pengaruh komitmen kerja guru terhadap kinerja Madrasah sebesar 77,2% yang dikategorikan tinggi (7) Ada pengaruh keterampilan manajerial kepala madrasah, budaya organisasi, dan komitmen kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan dengan kontribusi pengaruh sebesar 78% yang dikategorikan kuat.

Faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja Madrasah adalah komitmen kerja guru (77,2%). Temuan tersebut mengindikasikan bahwa guru yang memiliki komitmen kerja yang tinggi akan lebih besar pengaruhnya terhadap kinerja Madrasah dibandingkan faktor keterampilan manajerial kepala madrasah dan budaya organisasi, khususnya di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan.

Berdasarkan temuan penelitian tersebut, maka kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini adalah untuk meningkatkan kinerja madrasah, maka harus meningkatkan keterampilan manajerial kepala madrasah, budaya organisasi, dan komitmen kerja guru. Semakin baik keterampilan manajerial kepala madrasah, budaya organisasi, dan komitmen kerja guru, maka kinerja madrasah akan

cenderung semakin meningkat. Agar peningkatan kinerja madrasah lebih optimal, selain meningkatkan keterampilan manajerial kepala madrasah dan budaya organisasi, komitmen guru harus lebih dioptimalkan, karena guru yang memiliki komitmen kerja yang tinggi akan lebih kreatif, aktif, dan produktif dalam melahirkan inovasi-inovasi baru yang akan meningkatkan kinerja madrasah dan mutu madrasah.

Kata Kunci: keterampilan manajerial kepala madrasah, budaya organisasi, komitmen kerja guru, kinerja madrasah

ABSTRACT

The achievement of the optimal Islamic school's work performance is influenced by some variables such as the headmaster's managerial skill, organization culture, and teacher's work commitment. Based on the early research findings in Islamic Elementary School in Way Kanan Regency, headmasters had managerial skill, the organization culture in Islamic school was good enough, and teachers had good commitment in doing their job but Islamic school's work performance was not optimal. Therefore it is needed to do further research. Statement of the problem is whether headmaster's managerial skill, organization culture, and teacher's commitment influence Madrasah's work performance? The aim of this study is to find the influence of headmaster's managerial skill, organization culture, and teacher's work commitment to Islamic elementary school work performance in Way Kanan Regency.

This study is a kind of survey research using quantitative method. Populations in this study are 448 Islamic elementary school's teachers in Way Kanan Regency then the samples are 195 teachers. Data was collected by questionnaire and analyzed by path analysis and double regression analysis, continued by describing qualitatively to gain clearer description.

The research findings showed that: (1) there is influence of headmaster's managerial skill to organization culture as much 64.4%. It is categorized medium (2) there is influence of headmaster's managerial skill to teacher's work commitment as much 68%. It is categorized medium (3) there is influence of organization culture to teacher's work commitment as much 92.2%. It is categorized very high (4) there is influence of headmaster's managerial skill to Islamic school's work performance as much 60.7%. It is categorized medium (5) there is influence of organization culture to Islamic school's work performance as much 75.9%. It is categorized high (6) there is influence of teacher's work commitment to Islamic school's work performance as much 77.2%. It is categorized high (7) there is influence of headmaster's managerial skill, organization culture, and teacher's work commitment to Islamic elementary school's work performance in Way Kanan Regency by influence contribution as much 78% and it is categorized strong.

The dominant influence factor to Islamic school's work performance is teacher's work commitment (77.2%). This finding indicated that teachers who had better work commitment will influence better to Islamic school's work performance compared to headmaster's managerial skill and organization culture, especially in Islamic elementary school's work performance in Way Kanan Regency.

Based on those result, the conclusion of this study is to increase Islamic school's work performance, it is needed to increase headmaster's managerial skill, organization culture, and teacher's work commitment. Better headmaster's managerial skill, organization culture, and teacher's work commitment will create better Islamic school's work performance. In increasing Islamic school's work performance, except increase headmaster's managerial skill and organization culture, teacher's work commitment should be more optimal because teacher who had better work commitment will be more creative, active, and productive in creating new innovations that will also increase Islamic school's work performance and Islamic school's quality.

Keywords: headmaster's managerial skill, organization culture, teacher's work commitment, Islamic school's work performance

ويتأثر تحقيق الأداء الأمثل من المدارس الدينية من قبل العديد من المتغيرات بما في ذلك مهارات إدارية مدير المدرسة والثقافة التنظيمية، والتزام العمل المعلمين. المدرسة الابتدائية في المنطقة واي كنعان، مدير المدرسة لديها المهارات الإدارية، والثقافة التنظيمية في المدرسة هي جيدة بما فيه الكفاية، وتلتزم المعلم لتنفيذ عملها، لكنها ما زالت أقل من الأداء الأمثل من المدارس الدينية. لذلك، إجراء المزيد من الدراسات في صياغة مسألة ما إذا كان هناك تأثير المهارات الإدارية مدير المدرسة، والثقافة التنظيمية، والالتزام بالعمل معلم مدرسة الأداء؟ لذلك كان الهدف الرئيسي من هذا البحث إلى دراسة تأثير المهارات الإدارية مدير المدرسة، والثقافة التنظيمية، والتزام المدرسين العاملين على الأداء منطقة المدرسة الابتدائية في المنطقة واي كنعان.

هذا البحث هو نوع من البحوث المسح باستخدام الأساليب الكمية. وكان السكان في هذه الدراسة 448 المعلمين جميع المعلمين من المدرسة الابتدائية في المنطقة واي كنعان، مع عينة من 195 . كانت أداة جمع البيانات في هذه الدراسة على استبيان وتحليل البيانات باستخدام تقنيات تحليل ا (تحليل)، وتحليل الانحدار المتعدد، تليها الوصف نوعيا للحصول على صورة أكثر الوضوح.

وبينت نتائج الدراسة ما يلي: (1) هناك تأثير للناظر المهارات الإدارية الثقافة التنظيمية 64.4 تصنيفها على أنها متوسطة (2) وهناك تأثير للناظر المهارات الإدارية للالتزام عمل المعلمين من 68 صنفنا بأنها (3) هناك التأثيرات الثقافية صنفنا منظمة من التزام العمل ل99.2% من المدرسين وعالية جدا (4) هناك تأثير من المهارات الإدارية لأداء المدارس الدينية بلغت 60.7 (5) هناك تأثير الثقافة التنظيمية على أداء 75.9 المدارس الدينية تصنيفها على أنها عالية (6) هناك تأثير على أداء التزامات العمل المعلمين الكتابيب التي كتبها 77.2% تصنيفها على أنها عالية (7) وهناك المهارات الإدارية تأثير ناظر، والثقافة التنظيمية، والتزام المعلمين يعملون معا على أداء المدرسة الابتدائية في ا كنعان مع مساهمة من تأثير 78% تصنيفها على أنها قوية.

العامل الغالب من تأثير على تحسين أداء المدارس الدينية هو التزام عمل المعلمين (77.2). وتشير هذه النتائج إلى أن المعلمين الذين لديهم التزام العمل العالية ستكون أكبر من تأثيره على أداء المهارات الإدارية المدارس الدينية عامل ناظر والثقافة التنظيمية، وخاصة في المدرسة الابتدائية في

واستنادا إلى النتائج، الاستنتاجات التي تم الحصول عليها في هذه الدراسة هو تحسين أداء المدرسة، يجب أن زيادة مهارات مدير المدرسة الإدارية والثقافة التنظيمية، والتزام العمل المعلمين. مهارات أفضل مدير المدرسة الإدارية، والثقافة التنظيمية، والتزامات العمل المعلم، فإن أداء المدارس تميل إلى زيادة. من أجل زيادة أداء المدارس الدينية أكثر الأمثل، إلى جانب تحسين ناظر المهارات الإدارية وثقافة المنظمة، ينبغي أن يكون الأمثل التزام المعلمين والمدرسين الذين ارتكبوا عمل عالية سوف تكون أكثر إبداعا، ونشط، ومنتجة في ولادة الابتكارات الجديدة التي من شأنها تحسين أداء المدارس ونوعية المدارس الدينية.

الكلمات الرئيسية: المهارات الإدارية من مدير المدرسة، والثقافة التنظيمية، المعلمين، الأداء أو إجراء المدرسة.

RINGKASAN

A. Pendahuluan

Madrasah yang memiliki kinerja yang baik dapat dilihat dari proses pendidikan yang dilaksanakan oleh semua komponen dalam madrasah, meliputi kepala madrasah dan wakil-wakilnya, tenaga pendidikan dan kependidikan, serta peserta didik, dalam mencapai tujuan madrasah yang diinginkan. Komponen madrasah tersebut meliputi komponen peserta didik, guru dan pegawai, serta organisasi sekolah.

Pencapaian kinerja madrasah yang optimal dipengaruhi oleh semua masukan terhadap lembaga pendidikan madrasah tersebut. Oleh karena itu, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja madrasah, di antaranya adalah keterampilan manajerial kepala madrasah, budaya organisasi, dan komitmen kerja guru. Agar kinerja madrasah meningkat, maka kepala madrasah harus selalu meningkatkan keterampilan manajerialnya, meningkatkan budaya organisasi yang baik, dan guru harus selalu meningkatkan komitmen kinerjanya.

Hasil penelitian awal di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan bahwa walaupun kepala madrasah memiliki keterampilan manajerial, budaya organisasi di madrasah cukup baik, dan guru memiliki komitmen dalam melaksanakan kerjanya, akan tetapi kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan masih kurang optimal. Oleh karena perlu penelitian lebih lanjut tentang kontribusi keterampilan manajerial kepala madrasah, budaya organisasi, dan komitmen kerja guru terhadap kinerja Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Way Kanan, sebagai upaya pembentukan konsep Manajemen Kinerja Madrasah.

B. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian survey dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan di Madrasah Ibtidaiyah yang ada di Kabupaten Way Kanan yang berjumlah 38 MI dengan perincian yang berstatus negeri 4 MIN dan berstatus swasta sebanyak 34 MIS. Populasi dalam penelitian

ini adalah 448 orang guru Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan dengan sampel sebanyak 195 orang guru Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan yang diambil menggunakan teknik *proportional random sampling*. Alat pengumpul data dalam penelitian ini adalah kuesioner yang sebelumnya dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Adapun teknik analisis data menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dan analisis regresi ganda.

C. Hasil Penelitian

Hasil penemuan penelitian diketahui bahwa: (1) Ada pengaruh keterampilan manajerial kepala madrasah terhadap budaya organisasi sebesar 64,4%. (2) Ada pengaruh keterampilan manajerial kepala madrasah terhadap komitmen kerja guru sebesar 68%. (3) Ada pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen kerja sebesar 99,2%. (4) Ada pengaruh keterampilan manajerial kepala madrasah terhadap kinerja Madrasah sebesar 60,7% (5) Ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Madrasah sebesar 75,9% (6) Ada pengaruh komitmen kerja guru terhadap kinerja Madrasah sebesar 77,2% (7) Ada pengaruh keterampilan manajerial kepala madrasah, budaya organisasi, dan komitmen kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan sebesar 78%.

Faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan adalah komitmen kerja guru (77,2%) yang dikategorikan pengaruhnya tinggi atau kuat. Sedangkan yang lebih rendah pengaruhnya terhadap kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan dari ketiga variabel tersebut adalah keterampilan manajerial kepala madrasah yaitu sebesar 60,7%. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa guru yang memiliki komitmen kerja yang tinggi yang dapat meningkatkan kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan dibandingkan faktor keterampilan manajerial kepala madrasah dan busaya organisasi. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa keterampilan manajerial kepala madrasah, budaya organisasi, dan komitmen kerja guru berpengaruh positif terhadap kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan.

**PERSETUJUAN KOMISI PROMOTOR
DIPERSYARATKAN UNTUK UJIAN TERBUKA DISERTASI**

Promotor

Co-Promotor 1

Co-Promotor 2

Prof. Dr. Idham Kholid, M.Ag

Dr. Yetri, M.Pd

Dr. Yuberti, M.Pd

Mengetahui,
Ketua Program Studi MPI
PPs UIN Raden Intan Lampung

Dr. Hj. Siti Patimah, M.Pd

Nama : Ismail Fahmi

NPM : 1503020044

Angkatan : 2015

PERNYATAAN ORISINALITAS/KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ismail Fahmi
NPM : 1503020044
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa disertasi yang berjudul **MANAJEMEN KINERJA MADRASAH (Studi tentang Kontribusi Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah, Budaya Organisasi, dan Komitmen Kerja Guru terhadap Kinerja Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Way Kanan)** benar karya asli saya, kecuali yang disebutkan sumbernya. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan sepenuhnya menjadi tanggungjawab saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Bandar Lampung, Oktober 2018

Yang menyatakan,

Ismail Fahmi

PEDOMAN TRANSLITERASI

Pengalihan huruf Arab-Indonesia dalam naskah ini didasarkan atas Surat Keputusan Bersama (SKB) Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, tanggal 22 Januari 1988, No. 158/1987 dan 0543.b/U/1987, sebagaimana yang tertera dalam buku Pedoman Transliterasi Bahasa Arab (*A Guide to Arabic Transliteration*), INIS Fellow 1992.

A. Konsonan

Arab	Latin	Arab	Latin
	a		Th
	B		Zh
	T		‘
	Ts		Gh
	J		F
	H		Q
	Kh		K
	D		L
	Dz		M
	R		N
	Z		W
	S		H
	Sy		˘
	Sh		Y
	DI		

B. Vokal Panjang dan Diftong

Setiap penulisan bahasa Arab dalam bentuk tulisan latin vokal *fathah* ditulis dengan “a”, *kasrah* dengan “i”, *dlommah* dengan “u”, sedangkan bacaan panjang masing-masing ditulis dengan cara berikut:

Vokal (a) panjang	=	Â	misalnya	menjadi	qâla
Vokal (i) panjang	=	Î	misalnya	قيل	menjadi qîla
Vokal (u) panjang	=	Û	misalnya	menjadi	dûna

Khusus untuk bacaan ya' nisbat, maka tidak boleh digantikan dengan “i”, melainkan tetap ditulis dengan “iy” agar dapat menggambarkan ya' nisbat diakhirnya. Begitu juga untuk suara diftong, wawu dan ya' setelah *fathah* ditulis dengan “aw” dan “ay”. Perhatikan contoh berikut:

Diftong (aw)	=	misalnya	menjadi	qawlun
Diftong (ay)	=	misalnya	خير	menjadu khayrun

C. Ta'marbûthah ()

Ta'marbûthah ditransliterasikan dengan “ṭ” jika berada di tengah kalimat, tetapi apabila *Ta'marbûthah* tersebut berada di akhir kalimat, maka ditransliterasikan dengan menggunakan “h” misalnya menjadi *al-risalat li al-mudarrisah*, atau apabila berada ditengah-tengah kalimat yang terdiri dari susunan *mudlaf* dan *mudlaf ilayh*, maka ditransliterasikan dengan menggunakan t yang disambungkan dengan kalimat berikutnya, misalnya menjadi *fi rahmatillâh*.

D. Kata Sandang dan Lafadh al-Jalâlah

Kata sandang berupa “al” () ditulis dengan huruf kecil, kecuali terletak di awal kalimat, sedangkan “al” dalam lafadh jalâlah yang berada di tengah-tengah kalimat yang disandarkan (*idhafah*) maka hilangkan. Perhatikan contoh-contoh berikut ini:

1. Al-Imâm al-Bukhâriy mengatakan...
2. Al-Bukhâriy dalam muqaddimah kitabnya menjelaskan...
3. Masyâ’ Allâh kâna wa mâ lam yasya’ lam yakun.

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT yang melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya. Kenikmatan yang tak ternilai ketika akhirnya Disertasi ini dapat diselesaikan. Disertasi ini ditulis sebagai salah satu syarat terakhir untuk memperoleh gelar Doktor dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam di Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung.

Disertasi ini merupakan penelitian kuantitatif yang meneliti tentang **”MANAJEMEN KINERJA MADRASAH (Studi tentang Kontribusi Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah, Budaya Organisasi, dan Komitmen Kerja Guru terhadap Kinerja Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Way Kanan)”**, dengan tujuan utama untuk memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja madrasah khususnya di Madrasah Ibtidaiyah yang ada di Kabupaten Way Kanan.

Dengan rendah hati disadari bahwa dalam penulisan Disertasi ini penulis banyak mengalami kesulitan dan hambatan namun peneliti tidak akan dapat berhasil tanpa bantuan dan dorongan dari berbagai pihak untuk itu peneliti mengucapkan ribuan terima kasih kepada:

1. Rektor Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, Bapak Prof. Dr. H. Moh. Mukri, M.Ag yang telah membantu dan memudahkan penyelesaian Disertasi ini.
2. Bapak Prof. Dr. H. Idham Kholid, M.Ag, selaku Direktur Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung sekaligus sebagai Promotor dalam penyusunan

Disertasi ini, yang selalu membantu, mengarahkan dan membimbing penulisan disertasi ini sehingga dapat terselesaikan dengan baik.

3. Ibu Dr. Hj. Siti Patimah, M.Pd., selaku Ketua Prodi S3 Manajemen Pendidikan Islam, Program Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung, yang selalu member kelancaran, arahan dan motivasi kepada penulis supaya cepat menyelesaikan disertasi ini.
4. Ibu Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd dan Bapak Prof. Dr. H. Sulthan Syahril, M.A selaku penguji yang telah memberikan masukan dan saran yang sangat konstruktif dalam penyempurnaan penyusunan disertasi ini.
5. Ibu Dr. Yetri Hasan, M.Pd., selaku Co-Promotor 1 yang selalu memberikan bimbingan, motivasi dan semangat kepada peneliti untuk selalu sabar dan terus semangat dalam penyelesaian disertasi ini.
6. Ibu Dr. Yuberti, M.Pd., selaku Co-Promotor 2 dalam penyusunan Disertasi ini, yang selalu menyempatkan waktunya untuk membantu dan membimbing penulis dalam penyusunan disertasi ini.
7. Bapak Dr. H. M. Akmansyah, MA., selaku Sekretaris Prodi S3 Manajemen Pendidikan Islam, Program Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung, yang selalu memperlancar dan memfasilitasi kebutuhan penulis dalam penyelesaian disertasi ini.
8. Seluruh Dosen Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung yang telah banyak memberikan ilmunya kepada peneliti selama ini dan segenap pegawai teknis administrasi, pustakawan, *security*, dan tenaga teknis lainnya di

UIN Raden Intan Lampung yang telah membantu keperluan semua mahasiswa termasuk penulis dengan sangat baik.

9. Bapak Kakanwil, Bapak Kabag TU, Bapak Kabid Penmad Kementerian Agama Provinsi Lampung dan Bapak Kakankemenag Way Kanan, Bapak Bupati dan Wakil Bupati Way Kanan, Bapak Kasi Pendidikan Madrasah Kankemenag Way Kanan beserta staf juga seluruh Kepala Madrasah dan keluarga besar Madrasah provinsi lampung dan keluarga besar madrasah di Way kanan terkhusus MIN 1 Way Kanan yang selalu mendorong penulis untuk terus maju dan semangat dalam penyelesaian studi bagi penulis.
10. Kepala Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan beserta Dewan guru yang telah memberikan kelancaran dan izin serta dengan ikhlas untuk sekaligus menjadi responden dan bersedia mengisi kuesioner penelitian sehingga penelitian ini dapat terlaksana dengan baik.
11. Terkhusus kepada istriku dan anak-anakku tercinta juga orangtuaku, kakak-ayukku dan adik-adikku yang dengan ikhlas selalu memberikan do'a, perhatian, kesabaran, semangat serta motivasi hingga selesainya studi dan disertasi penulis.
12. Juga Seluruh teman-teman seperjuangan yang ada di Program Pascasarja UIN Raden Intan, serta rekan-rekan dimanapun berada yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, terimakasih atas kenangan indah dan kebersamaannya.

Akhirnya hanya kepada Allah SWT penulis bersandar dan menyerahkan semuanya, semoga Allah SWT selalu memberikan balasan dengan limpahan berkah dan rahmatNya atas segala bantuan yang diberikan oleh Bapak/Ibu dan rekan-rekan semua dan semoga tulisan ini bermanfaat bagi kita semua. Aamiin...

Bandar Lampung, Oktober 2018
Penulis,

Ismail Fahmi

DAFTAR ISI

COVER.....	i
ABSTRAK.....	ii
RINGKASAN.....	vii
PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING.....	ix
LEMBAR PERNYATAAN.....	x
PEDOMAN TRANSLITERASI.....	xi
KATA PENGANTAR.....	xiv
DAFTAR ISI.....	xviii
DAFTAR TABEL.....	xxi
DAFTAR GAMBAR.....	xxiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xxvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	12
C. Pembatasan Masalah.....	12
D. Rumusan Masalah.....	14
E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	15
BAB II KAJIAN TEORITIK	
A. Deskripsi Konseptual.....	18
1. Manajemen Kinerja.....	18
a. HakikatManajemendalamPendidikan.....	18
b. KinerjaOrganisasi.....	34
c. Kinerja Madrasah.....	38
d. ManajemenKinerja Madrasah.....	54
2. Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah.....	58
a. HakikatKepala Madrasah.....	58

b.	Pengertian Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah.....	63
c.	Indikator Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah.....	64
3.	Budaya Organisasi.....	73
a.	Pengertian Budaya Organisasi.....	73
b.	Karakteristik Budaya Organisasi.....	76
c.	Fungsi Budaya Organisasi.....	81
4.	Komitmen Kerja Guru.....	84
B.	Hasil Penelitian yang Relevan.....	92
C.	Kerangka Teoritik.....	99
D.	Hipotesis Penelitian.....	105

BAB III METODE PENELITIAN

A.	Metode Penelitian.....	106
B.	Tempat dan Waktu Penelitian.....	107
C.	Populasi dan Sampel.....	107
D.	Variabel Penelitian.....	111
E.	Teknik Pengumpulan Data.....	112
1.	Instrumen Variabel Terikat.....	112
a.	Definisi Operasional.....	112
b.	Kisi-Kisi Instrumen.....	113
c.	Jenis Instrumen.....	114
d.	Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	115
2.	Instrumen Variabel Bebas.....	118
a.	Definisi Operasional.....	118
b.	Kisi-Kisi Instrumen.....	119
c.	Jenis Instrumen.....	121
d.	Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	122
F.	Teknik Analisis Data.....	126
G.	Hipotesis Statistika.....	133

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....136

A.	Gambaran Umum Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Way
----	--

Kanan.....	136
B. Deskripsi Data.....	146
1. GambaranKeterampilanManajerialKepala Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Way Kanan.....	146
2. GambaranBudayaOrganisasi di Madrasah IbtidaiyahKabupaten Way Kanan.....	150
3. GambaranKomitmenKerja Guru Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Way Kanan.....	154
4. GambaranKinerja Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Way Kanan.....	157
C. PengujianPrasyaratanAnalisis.....	161
1. HasilUjiNormalitas Data.....	161
2. HasilUjiHomogenitas Data.....	165
3. HasilUjiLinieritas Data.....	168
D. PengujianHipotesis.....	170
E. Pembahasan.....	200
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN.....	236
A. Kesimpulan.....	236
B. Implikasi.....	237
C. Saran.....	239
DAFTAR PUSTAKA.....	244
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 <i>Performance Measures for school environments</i>	40
3.1 Jumlah Populasi Penelitian.....	108
3.2 Sampel Penelitian.....	110
3.3 Kisi-Kisi Instrumen Kinerja Madrasah.....	113
3.4 Klasifikasi Nilai Validitas Butir Soal Instrumen Penelitian.....	116
3.5 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Kinerja Madrasah.....	117
3.6 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Bebas.....	119
3.7 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Bebas.....	125
3.8 Tingkat Keeratan Pengaruh.....	132
4.1 Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Way Kanan.....	142
4.2 Jumlah Guru Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Way Kanan.....	144
4.3 Jumlah Siswa Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Way Kanan.....	145
4.4 Analisis Skor Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Way Kanan.....	147
4.5 Tingkat Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Way Kanan.....	149
4.6 Analisis Skor Budaya Organisasi Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Way Kanan.....	151
4.7 Tingkat Budaya Organisasi Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Way Kanan.....	153
4.8 Analisis Skor Komitmen Kerja Guru Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Way Kanan.....	154
4.9 Tingkat Komitmen Kerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Kabupaten Way Kanan.....	156
4.10 Analisis Skor Kinerja Madrasah Ibtidaiyah Kabupaten Way Kanan.....	158
4.11 Tingkat Kinerja Madrasah Ibtidaiyah Kabupaten Way Kanan.....	160
4.12 Hasil Uji Normalitas Data Kinerja Madrasah.....	161

4.13	Hasil Uji Normalitas Data Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah.....	162
4.14	Hasil Uji Normalitas Data Budaya Organisasi.....	163
4.15	Hasil Uji Normalitas Data Komitmen Kerja Guru.....	164
4.16	Hasil Uji Homogenitas Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah dengan Kinerja Madrasah Ibtidaiyah.....	166
4.17	Hasil Uji Homogenitas Budaya Organisasi dengan Kinerja Madrasah Ibtidaiyah.....	167
4.18	Hasil Uji Homogenitas Komitmen Kerja Guru dengan Kinerja Madrasah Ibtidaiyah.....	168
4.19	Hasil Uji Linieritas Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah dengan Kinerja Madrasah Ibtidaiyah.....	169
4.20	Hasil Uji Linieritas Budaya Organisasi dengan Kinerja Madrasah Ibtidaiyah.....	169
4.21	Hasil Uji Linieritas Komitmen Kerja Guru dengan Kinerja Madrasah Ibtidaiyah.....	170
4.22	Besarnya Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah terhadap Budaya Organisasi.....	171
4.23	Koefisien Jalur Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah terhadap Budaya Organisasi.....	172
4.24	Pengujian Keberartian Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah terhadap Budaya Organisasi.....	173
4.25	Besarnya Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah terhadap Komitmen Kerja Guru.....	175
4.26	Koefisien Jalur Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah terhadap Komitmen Kerja Guru.....	176
4.27	Pengujian Keberartian Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah terhadap Komitmen Kerja Guru.....	177
4.28	Besarnya Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Kerja Guru...	180
4.29	Koefisien Jalur Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Kerja Guru.....	180
4.30	Pengujian Keberartian Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen	

Kerja Guru.....	181
4.31 Besarnya Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah terhadap Kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan.....	184
4.32 Koefisien Jalur Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah terhadap Kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan.....	184
4.33 Pengujian Keberartian Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah terhadap Kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan.....	185
4.34 Besarnya Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan.....	188
4.35 Koefisien Jalur Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan.....	189
4.36 Pengujian Keberartian Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan.....	190
4.37 Besarnya Pengaruh Komitmen Kerja Guru terhadap Kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan.....	192
4.38 Koefisien Jalur Pengaruh Komitmen Kerja Guru terhadap Kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan.....	193
4.39 Pengujian Keberartian Pengaruh Komitmen Kerja Guru terhadap Kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan.....	194
4.40 Hasil Analisis Regresi Ganda Hipotesis Kesepuluh.....	197
4.41 Hasil Pengujian Keberartian Regresi Ganda Hipotesis Kesepuluh.....	197
4.42 Besarnya Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah, Budaya Organisasi, dan Komitmen Kerja Guru Secara Bersama-sama terhadap Kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan.....	198
4.43 Rekapitulasi Profil Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Way Kanan.....	200
4.44 Rekapitulasi Pengaruh Tiap Variabel terhadap Kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan.....	225
4.45 Rekapitulasi Pengaruh Variabel X_1 , X_2 , dan X_3 secara Bersama-sama terhadap Kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan.....	226
4.46 Rekapitulasi Pengaruh antar Variabel.....	228

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Proses Manajemen.....	33
2.2 Tingkatan Manajer Berdasarkan Keterampilan Manajerial.....	72
2.3 Fungsi Budaya Organisasi.....	83
2.4 Kerangka Teoritik Penelitian.....	104
3.1 Pengaruh antar Variabel.....	112
4.1 Peta Wilayah Kabupaten Way Kanan.....	141
4.2 Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Way Kanan.....	147
4.3 Klasifikasi Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Way Kanan.....	150
4.4 Budaya Organisasi Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Way Kanan.....	151
4.5 Klasifikasi Budaya Organisasi Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Way Kanan.....	153
4.6 Komitmen Kerja Guru Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Way Kanan.....	155
4.7 Klasifikasi Komitmen Kerja Guru Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Way Kanan.....	157
4.8 Kinerja Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Way Kanan.....	159
4.9 Klasifikasi Kinerja Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Way Kanan.....	161
4.10 Sebaran Skor Responden Pada Angket Kinerja Madrasah.....	162
4.11 Sebaran Skor Responden Pada Angket Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah.....	163
4.12 Sebaran Skor Responden Pada Angket Budaya Organisasi.....	164
4.13 Sebaran Skor Responden Pada Angket Komitmen Kerja Guru.....	165
4.14 Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah terhadap Budaya Organisasi.....	174
4.15 Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah terhadap Komitmen	

Kerja Guru.....	178
4.16Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Kerja Guru.....	182
4.17Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah terhadap Kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan.....	187
4.18Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan.....	191
4.19Pengaruh Komitmen Kerja Guru terhadap Kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan.....	195
4.20Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah, Budaya Organisasi, dan Komitmen Kerja Guru Secara Bersama-sama terhadap Kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan.....	199
4.21Rekapitulasi Gambaran Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Way Kanan....	202
4.22Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah terhadap Budaya Organisasi.....	205
4.23Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah terhadap Komitmen Kerja Guru.....	208
4.24 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Kerja Guru.....	211
4.25Pengaruh Tiap Variabel terhadap Kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan.....	225
4.26 Pengaruh Variabel X_1 , X_2 , dan X_3 secara Bersama-samaterhadap Kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan.....	227
4.27 Pengaruh antar Variabel Hasil Pengujian Hipotesis Secara Keseluruhan....	229

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kisi-Kisi Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2. Kuesioner Penelitian
- Lampiran 3. Skor Responden Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Penelitian
- Lampiran 4. Skor Responden Penelitian pada Kuesioner Kinerja Madrasah
- Lampiran 5. Skor Responden Penelitian pada Kuesioner Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah
- Lampiran 6. Skor Responden Penelitian pada Kuesioner Budaya Organisasi
- Lampiran 7. Skor Responden Penelitian pada Kuesioner Komitmen Kerja Guru
- Lampiran 8. Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian
- Lampiran 9. Hasil Deskripsi Data Penelitian
- Lampiran 10. Hasil Pengujian Normalitas Data
- Lampiran 11. Hasil Pengujian Homogenitas Data
- Lampiran 12. Hasil Pengujian Linieritas Data
- Lampiran 13. Hasil Pengujian Hipotesis
- Lampiran 14. Surat Izin Penelitian
- Lampiran 15. Surat Keterangan dari Madrasah