

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Way Kanan 1. Kabupaten Way Kanan

Kabupaten Way Kanan adalah salah satu daerah dari 14 Kabupaten/Kota yang berada di wilayah Provinsi Lampung. Secara geografis, Kabupaten Way Kanan terletak pada posisi: Timur - Barat, berada antara : 104,170 - 105,040 Bujur Timur Utara - Selatan, berada antara : 4,120- 4,580 Lintang Selatan. Dengan memiliki wilayah seluas 3.921,63 km<sup>2</sup> atau sebesar 1,1 persen dari luas Provinsi Lampung. Kabupaten Way Kanan dibatasi oleh (a) Sebelah Utara berbatasan dengan Sumatera Selatan; (b) Sebelah Selatan berbatasan dengan Kabupaten Lampung Utara; (c) Sebelah Timur berbatasan dengan Kabupaten Tulang Bawang dan (d) Sebelah Barat berbatasan dengan Kabupaten Lampung Barat.<sup>1</sup>

Sejarah terbentuknya Kabupaten Way Kanan diawali pada tahun 1957, dengan dipimpin oleh Wedana Way Kanan, Ratu Pengadilan, diadakanlah pertemuan yang pertama kali guna membahas rencana Pemerintah Pusat yang memerlukan 100.000 hektar tanah untuk keperluan transmigrasi. Pada saat itu tiga kewedanaan yang ada, yaitu Kewedanaan Kotabumi, Kewedanaan Krui dan Kewedanaan Menggala menolak rencana Pemerintah Pusat.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup>Pemerintah Kabupaten Way Kanan, *Selayang Pandang Kabupaten Way Kanan*, dalam <http://www.waykanankab.go.id/> diakses pada tanggal 10 September 2017

<sup>2</sup>Pemerintah Kabupaten Way Kanan, *Sejarah Kabupaten Way Kanan*, dalam <http://www.waykanankab.go.id/> diakses pada tanggal 10 September 2017.

Namun Kewedanaan Way Kanan menerima tawaran itu dengan pertimbangan agar kelak Way Kanan dapat cepat ramai penduduknya. Pada saat itulah muncul gagasan awal yang dikemukakan oleh Hi. Ridwan Basyah selaku notulis dalam pertemuan tersebut, untuk menjadikan Way Kanan sebagai kabupaten yang berdiri sendiri terpisah dari Kabupaten Lampung Utara.

Pada tahun 1971, keinginan untuk menjadikan Way Kanan menjadi kabupaten yang berdiri sendiri muncul kembali. Pertemuan dengan tokoh masyarakat, tokoh adat, dan para ilmuwan diselenggarakan di kediaman Hi. Ridwan Basyah di Tanjung Agung - Bandar Lampung. Selanjutnya pada tahun 1975, Bapak Nasrunsyah Gelar Sutan Mangkubumi, di Bumi Agung - Kecamatan Bahuga melaksanakan acara adat Bugawi dengan mengundang tokoh-tokoh adat (penyimbang) sewilayah Way Kanan. Pada kesempatan itu diadakan musyawarah khusus yang dipimpin oleh Hi. Ridwan Basyah membahas kembali gagasan untuk menjadikan Way Kanan sebagai Kabupaten yang berdiri sendiri, sekaligus mengajukan usul kepada Pemerintah Daerah Tingkat II Kabupaten Lampung Utara dan Pemerintah Daerah Tingkat I Propinsi Lampung.

Kemudian pada tahun 1986, Pemerintah Pusat membentuk Pembantu Bupati Lampung Utara Wilayah Blambangan Umpu dengan Surat Keputusan Menteri Dalam Negeri, Nomor: 821.26-502 Tanggal 8 Juni 1985, dengan Wilayah Pembantu Bupati Blambangan Umpu terdiri dari 6 (enam) kecamatan, yaitu:

- a. Kecamatan Blambangan Umpu dengan ibukota Blambangan Umpu
- b. Kecamatan Bahuga dengan ibukota Mesir Ilir
- c. Kecamatan Pakuon Ratu dengan ibukota Pakuon Ratu

- d. Kecamatan Baradatu dengan ibukota Tiuh Balak
- e. Kecamatan Banjit dengan ibukota Banjit
- f. Kecamatan Kasui dengan ibukota Kasui<sup>3</sup>

Berdasarkan Surat Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Tingkat I Lampung, Nomor : 660/1990/II/1991 Tanggal 18 Februari 1991 yang ditujukan kepada Pembantu Bupati Wilayah Blambangan Umpu, maka Hi. Ridwan Basyah yang pada waktu itu menjabat sebagai Pembantu Bupati menyelenggarakan Musyawarah besar (Mubes) dengan mengambil tempat di SESAT PURANTI GAWI Blambangan Umpu, pada tanggal 4 Mei 1991 dengan maksud untuk mempersiapkan lahan perkantoran, nama kabupaten, dan letak ibukota kabupaten sebagai persiapan Way Kanan menjadi Kabupaten. Pertemuan tersebut dihadiri sekitar 200 orang, terdiri dari tokoh adat, tokoh agama, ilmuwan dan para pejabat. Dalam Mubes tersebut dibahas mengenai pemantapan usulan dan pernyataan dukungan sepenuhnya agar Way Kanan menjadi Kabupaten dengan ibukota di Blambangan Umpu dan terdiri dari 17 kecamatan. Usulan tersebut ditujukan kepada Presiden Republik Indonesia, Menteri Dalam Negeri, DPR-RI dan Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Propinsi Lampung. Berdasarkan usulan tersebut, maka diadakanlah rapat-rapat di tingkat propinsi, kabupaten dan di DPR-RI. Kemudian dilanjutkan dengan kunjungan DPR-RI ke Balambangan Umpu.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup>Pemerintah Kabupaten Way Kanan, *Sejarah Kabupaten Way Kanan*, dalam <http://www.waykanankab.go.id/> diakses pada tanggal 10 September 2017

<sup>4</sup>Pemerintah Kabupaten Way Kanan, *Sejarah Kabupaten Way Kanan*, dalam <http://www.waykanankab.go.id/> diakses pada tanggal 10 September 2017

Berkat perjuangan yang gigih oleh semua pihak dan dengan Ridho Allah SWT, maka pada tahun 1999 terbitlah Undang-Undang Nomor: 12 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Daerah Tingkat II Way Kanan, Kabupaten Daerah Tingkat II Lampung Timur dan Kotamadya Daerah Tingkat II Metro. Sebagai tindak lanjut pemberlakuan Undang-Undang tersebut, maka pada tanggal 27 April 1999, Menteri Dalam Negeri Syarwan Hamid menandatangani prasasti sebagai tanda peresmian Kabupaten Way Kanan dan sekaligus melantik Drs. Tamanuri sebagai Pejabat Bupati Way Kanan. Tanggal 27 April 1999 inilah yang dijadikan sebagai tanggal kelahiran Kabupaten Way Kanan.

Pada tahun 2003, jumlah wilayah kecamatan berubah menjadi 12 Kecamatan dengan jumlah desa atau kampung sebanyak 198 kampung. Pada tahun 2005 kembali terjadi pemekaran wilayah berdasarkan Keputusan Bupati Way Kanan Nomor 2 Tahun 2003 dan Peraturan Daerah nomor 2 tahun 2005, sehingga jumlah kecamatan berubah menjadi 14 (empat belas) kecamatan dengan jumlah desa atau kampung sebanyak 210 kampung:

- a. Kecamatan Bahuga
- b. Kecamatan Banjit
- c. Kecamatan Baradatu
- d. Kecamatan Blambangan Umpu
- e. Kecamatan Gunung Labuhan
- f. Kecamatan Kasui
- g. Kecamatan Negeri Batin
- h. Kecamatan Negeri Agung

- i. Kecamatan Negeri Besar
- j. Kecamatan Pakuan Ratu
- k. Kecamatan Rebang Tangkas
- l. Kecamatan Way Tuba
- m. Bumi Agung
- n. Buay Bahuga.<sup>5</sup>

Penduduk Kabupaten Way Kanan berdasarkan proyeksi penduduk tahun 2015 sebanyak 432.914 jiwa yang terdiri atas 223.116 jiwa penduduk laki-laki dan 209.798 jiwa penduduk perempuan. Dibandingkan dengan proyeksi jumlah penduduk tahun 2014, penduduk Way Kanan mengalami pertumbuhan sebesar 1,12 persen. Sementara itu besarnya angka rasio jenis kelamin tahun 2015 penduduk laki-laki terhadap penduduk perempuan sebesar 106. Kepadatan penduduk di Kabupaten Way Kanan tahun 2015 mencapai 110 jiwa/km<sup>2</sup> dengan rata-rata jumlah penduduk per rumah tangga 4 orang. Kepadatan penduduk di 14 kecamatan cukup beragam dengan kepadatan penduduk tertinggi terletak di Kecamatan Baradatu dengan kepadatan sebesar 255 jiwa/km<sup>2</sup> dan terendah di Kecamatan Negeri Besar sebesar 50 jiwa/km<sup>2</sup>.<sup>6</sup>

Dari sisi ekonomi, perkembangan perekonomian daerah sejak berdirinya Kabupaten Way Kanan bertumpu pada kegiatan selain pertanian sebagai sektor basis yang berperan sebagai andalan sesuai dengan dukungan kondisi lahan dan budaya masyarakatnya. Kabupaten Way Kanan merupakan salah

---

<sup>5</sup>Pemerintah Kabupaten Way Kanan, *Selayang Pandang Kabupaten Way Kanan*, dalam <http://www.waykanankab.go.id/> diakses pada tanggal 10 September 2017

<sup>6</sup>Badan Pusat Statistik Kabupaten Way Kanan, *Kabupaten Way Kanan dalam Angka*, (Way Kanan: BPS Kabupaten Way Kanan, 2016), h. 40

satu daerah produsen tanaman pangan. Tanaman pangan yang dibudidayakan di Kabupaten Way Kanan diantaranya yaitu padi, jagung, kedelai, ubikayu dan ubi jalar.



Gambar 4.1 Peta Wilayah Kabupaten Way Kanan

## 2. Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Way Kanan

Madrasah Ibtidaiyah adalah salah satu jenis lembaga pendidikan dasar yang berciri khas agama Islam setingkat dengan SD. Berdasarkan data yang diperoleh dari Kementerian Agama Kabupaten Way Kanan jumlah Madrasah Ibtidaiyah baik yang berstatus negeri ataupun swasta pada tahun 2017/2018 sebanyak 38 Madrasah Ibtidaiyah. Sebanyak 4 (empat) Madrasah Ibtidaiyah yang

berstatus negeri dan 34 yang berstatus swasta. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1  
Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Way Kanan

No.	Nama Madrasah	Kecamatan	Kepala Madrasah	Status	Akreditasi
1	MIN 1 Way Kanan	Blambangan Umpu	Ismail Fahmi, MM	N	B
2	MI Ma'arif	Blambangan Umpu	Sumiati, S.Pd.I	S	C
3	MI Nurul Falah	Blambangan Umpu	Yuliati, S.Pd.I	S	C
4	MI Miftahul Huda I	Kasui	Edi Maryono, A.Md	S	C
5	MI Hidayatul Mubtadiin	Kasui	M. Mustaqim, S.Pd.I	S	C
6	MI Miftahul Huda II	Kasui	Marjuni	S	C
7	MI Raudatul Muta'allimin	Kasui	Sudi, S.Pd.I	S	-
8	MI Bahrul Ulum	Rebang Tangkas	Vita Vitria, S.Pd	S	C
9	MI Nurul Huda	Rebang Tangkas	Ismiati, S.Pd	S	C
10	MI Nurul Hidayah	Rebang Tangkas	Junaidi, S.Ag	S	C
11	MI Ma'arif	Pakuan Ratu	Siti Badriyah, S.Pd.I	S	C
12	MI Al Husnayain	Kasui	Edi Maryadi, S.Pd	S	-
13	MIN 2 Way Kanan	Banjit	Moh. Bakir, S.Pd	N	B
14	MI Mathlaul Anwar	Banjit	Ahyani	S	C
15	MI Darul Ulum	Banjit	Istiqomah	S	C
16	MI Al Istiqomah	Banjit	Nunung	S	C
17	MI Mathlaul Anwar	Baradatu	Sodiq, S.Pd	S	C
18	MI Nurul Falah	Baradatu	Suwarno	S	C
19	MI Mathlaul Anwar	Gunung Labuhan	Abdul Bakhri, S.Pd.I	S	C
20	MI Darul Ulum	Gunung Labuhan	AB. Muhaimin	S	C
21	MIN 4 Way Kanan	Buay Bahuga	Supiyadi, S.Ag	N	B
22	MI PSM	Buay Bahuga	Imam Muttaqin	S	C
23	MI PSM	Buay Bahuga	Amin Rohani	S	C
24	MI PSM	Buay Bahuga	Munsyarif	S	C
25	MI Darul Ulum	Bumi Agung	Bunari	S	C
26	MI PSM	Bumi Agung	Moh. Nawawi	S	C
27	MI Raudatul Tholibin	Bumi Agung	M. Baydowi, S.Pd	S	C
28	MI GUPPI	Bumi Agung	Rohman, S.Pd.I	S	C
29	MIN 3 Way Kanan	Negeri Besar	Darmadi, S.Pd.I	N	B
30	MI Miftahul Huda	Negeri Besar	Son Huda	S	C
31	MI Nabatul Iman	Negeri Besar	Ahmad Husaini	S	C

32	MI Hidayatul Mubtadiin	Negeri Besar	Joko Sutrisno	S	C
33	MI Al Islamiyah	Negara Batin	Ali Ma'ruf	S	C
34	MI Hidayatul Muslihin	Negara Batin	M. Khoiri	S	C
35	MI Makkah	Negara Batin	Idrus,S.Pd.I	S	-
36	MI Miftahul Huda	Pakuan Ratu	Marsandi, S.Pd.I	S	C
37	MI Miftahul Ulum	Pakuan Ratu	Teguh Setiawan, S.Pd.I	S	C
38	MI Sabilussa'adah	Pakuan Ratu	Supono, S.Pd.I	S	C

Sumber: Kementerian Agama Kabupaten Way Kanan dan MKKM MI Way Kanan TP 2017/2018

Berdasarkan data pada tabel 4.1 diketahui, bahwa dari 38 madrasah ibtidaiyah yang ada di Kabupaten Way Kanan, hanya 4 (empat) madrasah ibtidaiyah yang memiliki status akreditasi B (Baik), yaitu MIN 1 Way Kanan, MIN 2 Way Kanan, MIN 3 Way Kanan, dan MIN 4 Way Kanan. Dengan demikian madrasah ibtidaiyah yang berstatus akreditas B hanya yang berstatus negeri. Sedangkan madrasah ibtidaiyah yang berstatus swasta, akreditasinya masih C (Cukup).

Data jumlah madrasah ibtidaiyah yang ada di Kabupaten Way Kanan tersebut juga menjelaskan bahwa tiap-tiap kecamatan yang ada di Kabupaten Way Kanan memiliki madrasah ibtidaiyah, walaupun masih berstatus swasta. Hanya beberapa kecamatan saja yang memiliki madrasah ibtidaiyah yang berstatus negeri yaitu Kecamatan Blambangan Umpu, Kecamatan Banjit, Kecamatan Buay Bahuga, dan Kecamatan Negeri Besar.

Adapun jumlah guru yang mengajar di Madrasah Ibtidaiyah Kabupaten Way pada tahun pelajaran 2017/2018 sebanyak 448 orang. Untuk lebih lengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut:



Tabel 4.2  
Jumlah Guru Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Way Kanan

No	Nama Madrasah	Jumlah Guru
1	MIN 1 Way Kanan	22
2	MI Ma'arif Bumi Baru	10
3	MI Nurul Falah Umpu Bhakti	12
4	MI Miftahul Huda Tanjung Rejo	8
5	MI Hidayatul Mubtadiin Kasui	9
6	MI Miftahul Huda II Kasui	8
7	MI Raudatul Muta'allimin Kasui	9
8	MI Bahrul Ulum Rebang Tangkas	16
9	MI Nurul Huda Rebang Tangkas	8
10	MI Nurul Hidayah Rebang Tangkas	14
11	MI Ma'arif Bumi Mulya	13
12	MI Al Husnayain Kasui	8
13	MIN 2 Way Kanan	20
14	MI Darul Ulum Pati Banjit	6
15	MI Al Istiqomah Talang Jaroh Banjit	4
16	MI Mathla'ul Anwar Campang 8 Banjit	5
17	MI Mathla'ul Anwar Gunung Baru	19
18	MI Darul Ulum tandau ulu	11
19	MI Mathla'ul Anwar Baradatu	7
20	MI Nurul Falah Baradatu	7
21	MIN 4 Way Kanan	18
22	MI PSM Suko Agung	14
23	MI PSM Panjul Agung	11
24	MI PSM Kebun Sri	14
25	MI Darul Ulum	12
26	MI PSM Purwo Agung	6
27	MI Raudatul Tholibin	14
28	MI GUPPI Pisang Baru	14
29	MIN 3 Way Kanan	17
30	MI Miftahul Huda Pagar Iman	12
31	MI Nabatul Iman Negeri Besar	13
32	MI Hidayatul Mubtadi'in Negara Jaya	12
33	MI Al Islamiyah Purwanegara	12
34	MI Hidayatul Muslihin Bumi Jaya	14
35	MI Makkah Kartajaya	13
36	MI Miftahul Huda Serupa Indah	13
37	MI Miftahul Ulum Negara Harja	12
38	MI Sabilussa'adah Bakti Negara	11
	Jumlah Keseluruhan	448

Sumber:Kemenag Kabupaten Way Kanan dan MKKM MI Way Kanan TP 2017/2018

Jumlah siswa di MI Kabupaten Way Kanan pada tahun pelajaran 2017/2018 berdasarkan data yang diperoleh sebanyak 4233 orang siswa dengan perincian sebagai berikut:

Tabel 4.3  
Jumlah Siswa Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Way Kanan

No	Nama Madrasah	Populasi Siswa
1	MIN 1 Way Kanan	491
2	MI Ma'arif Bumi Baru	159
3	MI Nurul Falah Umpu Bhakti	74
4	MI Miftahul Huda Tanjung Rejo	36
5	MI Hidayatul Mubtadiin Kasui	35
6	MI Miftahul Huda II Kasui	71
7	MI Raudatul Muta'allimin Kasui	73
8	MI Bahrul Ulum Rebang Tangkas	76
9	MI Nurul Huda Rebang Tangkas	108
10	MI Nurul Hidayah Rebang Tangkas	149
11	MI Ma'arif Bumi Mulya	163
12	MI Al Husnayain Kasui	53
13	MIN 2 Way Kanan	130
14	MI Darul Ulum Pati Banjit	27
15	MI Al Istiqomah Talang Jaroh Banjit	43
16	MI Mathla'ul Anwar Campang Lapan Banjit	25
17	MI Mathla'ul Anwar Gunung Baru	252
18	MI Darul Ulum Kandau ulu	50
19	MI Mathla'ul Anwar Baradatu	33
20	MI Nurul Falah Baradatu	40
21	MIN 4 Way Kanan	199
22	MI PSM Suko Agung	62
23	MI PSM Panjul Agung	59
24	MI PSM Kebun Sari	63
25	MI Darul Ulum Bumi Agung	120
26	MI PSM Purwo Agung	54
27	MI Raudatul Tholibin Pisang Indah	81
28	MI GUPPI Pisang Baru	122
29	MIN 3 Way Kanan	251
30	MI Miftahul Huda Pagar Iman	125
31	MI Nabatul Iman Negeri Besar	160
32	MI Hidayatul Mubtadi'in Negara Jaya	90
33	MI Al Islamiyah Purwanegara	115
34	MI Hidayatul Muslihin Bumi Jaya	142

No	Nama Madrasah	Populasi Siswa
35	MI Makkah Kartajaya	36
36	MI Miftahul Huda Serupa Indah	182
37	MI Miftahul Ulum Negara Harja	66
38	MI Sabilussa'adah Bakti Negara	218
	Jumlah Keseluruhan	<b>4.233</b>

Sumber:Kemenag Kabupaten Way Kanan dan MKKM MI Way Kanan TP 2017/2018

## B. Deskripsi Data

### 1. Gambaran Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Way Kanan

Keterampilan manajerial kepala madrasah yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kemampuan yang harus dimiliki kepala madrasah dalam melaksanakan tugasnya sebagai manajer, dengan indikator: 1) keterampilan konseptual yaitu memahami dan mengoperasikan organisasi, 2) keterampilan manusiawi, yaitu keterampilan untuk bekerjasama, memotivasi dan memimpin, 3) keterampilan teknik, yaitu keterampilan dalam menggunakan pengetahuan, metode, teknik, serta perlengkapan untuk menyelesaikan tugas tertentu.

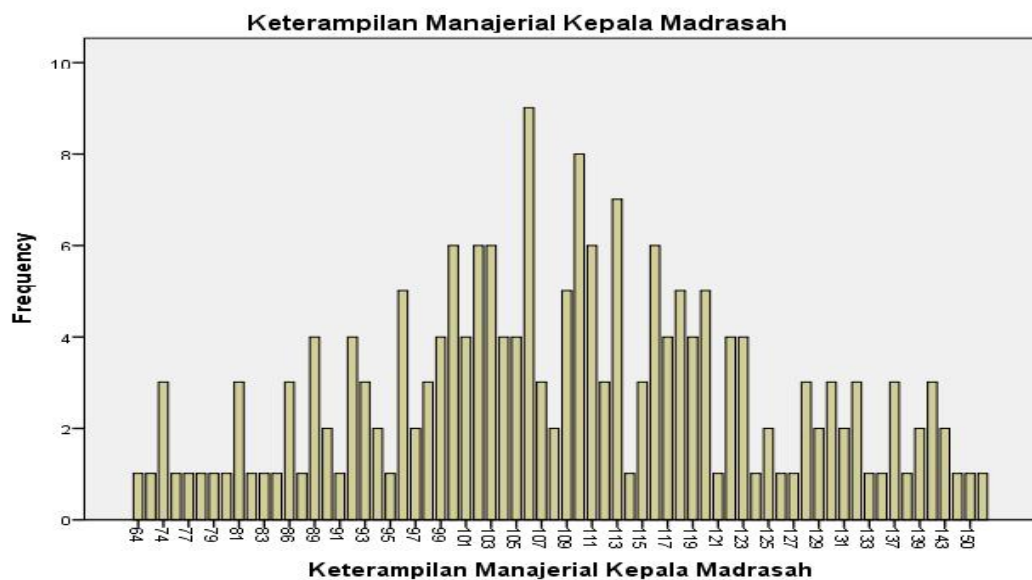
Pengumpulan data untuk mengetahui gambaran keterampilan manajerial Kepala Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Way Kanan melalui pemberian angket penelitian sebanyak 32 item soal kepada 195 orang responden penelitian. Berikut hasil analisis skor responden penelitian tentang keterampilan manajerial Kepala Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Way Kanan tersebut:

Tabel 4.4  
Analisis Skor Keterampilan Manajerial  
Kepala Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Way Kanan

Jumlah Responden	195
Nilai Rata-Rata	108,90
Nilai Tengah	109,00
Nilai yang Sering Muncul	106
Standar Deviasi	16,748
Nilai Terendah	64
Nilai Tertinggi	152
Jumlah Keseluruhan	21236

Sumber: hasil pengolahan data melalui SPSS versi 20.0

Berdasarkan data pada tabel 4.4, diketahui bahwa skor rerataketerampilan manajerial Kepala Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Way Kanan dari 195 orang responden penelitian tersebut adalah 108,90 dengan nilai tengah 109 nilai yang sering muncul 106, nilai terendah 64 dan nilai tertinggi yaitu 152. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada grafik berikut ini:



Gambar 4.2 Keterampilan Manajerial  
Kepala Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Way Kanan

Berdasarkan perolehan data pada tabel 4.4 dan gambar 4.2 tersebut, diketahui bahwa skor yang paling banyak diperoleh responden pada angket keterampilan manajerial Kepala Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Way Kanan yaitu pada skor 106 yaitu sebanyak 9 orang atau 4,6% dengan skor terendah 64 dan tertinggi 152. Dari perhitungan di atas kemudian ditentukan batas atas dan batas bawah tentang tingkat variabel keterampilan manajerial Kepala Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Way Kanan berdasarkan hasil jawaban responden tersebut dengan menggunakan rumus skala tiga, sebagai berikut.

Tinggi  $= M + 1 \times SD = 108,90 + 1 \times 16,748 = 126$  ke atas

Sedang = Antara  $M + 1 \times SD$  dan  $M - 1 \times SD =$  antara 96 s/d 125

Rendah  $= M - 1 \times SD = 108,90 - 1 \times 16,748 = 95$  ke bawah

Hasil perhitungan tersebut diperoleh batas atas 126 dan batas bawah 95, sehingga dapat diketahui tingkat keterampilan manajerial Kepala Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Way Kanan dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Skor 126 – 152 keterampilan manajerial kepala madrasah dikategorikan baik.
- 2) Skor 96 – 125 keterampilan manajerial kepala madrasah dikategorikan cukup.
- 3) Skor 64 – 95 keterampilan manajerial kepala madrasah dikategorikan kurang.

Berdasarkan pengkategorian skor tersebut, diperoleh frekuensi dan persentase tingkat keterampilan manajerial Kepala Madrasah Ibtidaiyah di

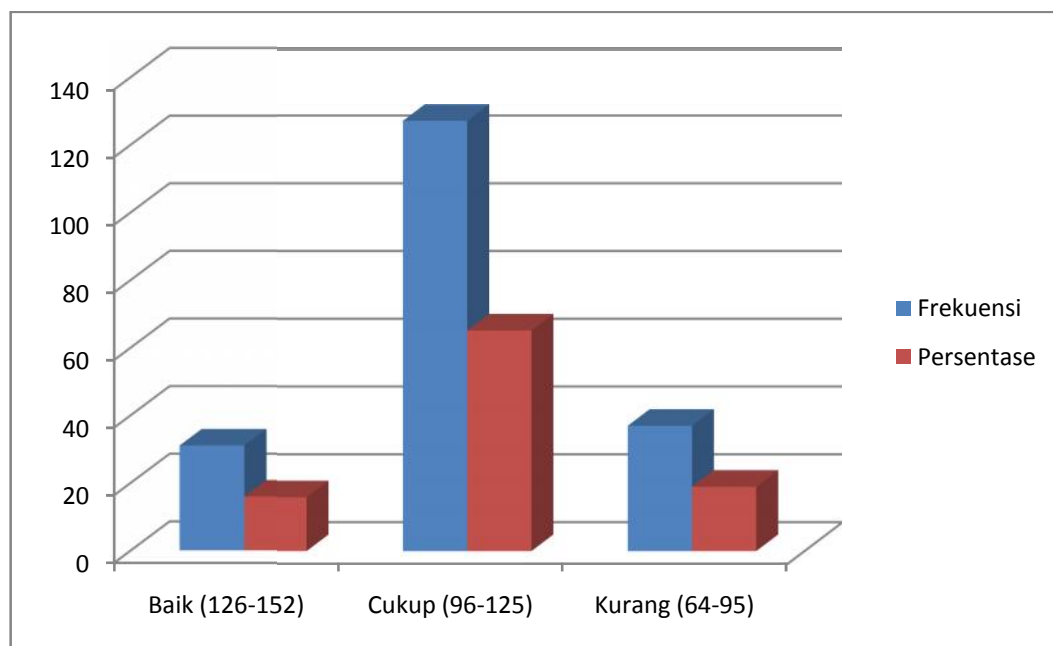
Kabupaten Way Kanan pada tingkatan; baik, cukup, dan kurang, sebagaimana yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5  
Tingkat Keterampilan Manajerial  
Kepala Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Way Kanan

No	Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	126 – 152	Baik	31	15,9
2	96 – 125	Cukup	127	65,1
3	64 – 95	Kurang	37	19,0
Jumlah			195	100

Sumber: hasil pengolahan data melalui SPSS versi 20.0

Pada tabel 4.5 tersebut, diketahui bahwa 65,1% tingkat keterampilan manajerial Kepala Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Way Kanan dikategorikan cukup. Sebanyak 15,9% keterampilan manajerial Kepala Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Way Kanan dikategorikan baik dan hanya 19% yang dikategorikan kurang. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pada umumnya Kepala Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Way Kanan memiliki tingkat keterampilan manajerial yang cukup baik. Akan tetapi hasil tersebut juga menunjukkan bahwa 19% Kepala Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Way Kanan masih perlu diberikan bimbingan dan pembinaan untuk meningkatkan keterampilan manajerialnya. Oleh karena itu hasil tersebut mengindikasikan bahwa keterampilan manajerial Kepala Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Way Kanan perlu ditingkatkan lagi agar lebih optimal dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagai manajer di madrasah tersebut. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.3 Klasifikasi Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Way Kanan

## 2. Gambaran Budaya Organisasi di Madrasah Ibtidaiyah Kabupaten Way Kanan

Budaya organisasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sekumpulan nilai yang melandasi perilaku, tradisi, kebiasaan keseharian, dan simbol-simbol yang dipraktikkan oleh kepala madrasah, guru, petugas administrasi, siswa dan masyarakat sekitar madrasah. Karakteristik budaya organisasi meliputi: kepemimpinan, inovasi, inisiatif individu, toleransi terhadap resiko, pengarahan, integrasi, dukungan manajemen, pengawasan, identitas, sistem penghargaan, toleransi terhadap konflik, dan pola komunikasi.

Pengumpulan data untuk mengetahui gambaran budaya organisasi Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Way Kanan melalui pemberian angket penelitian sebanyak 38 item soal kepada 195 orang responden penelitian. Berikut

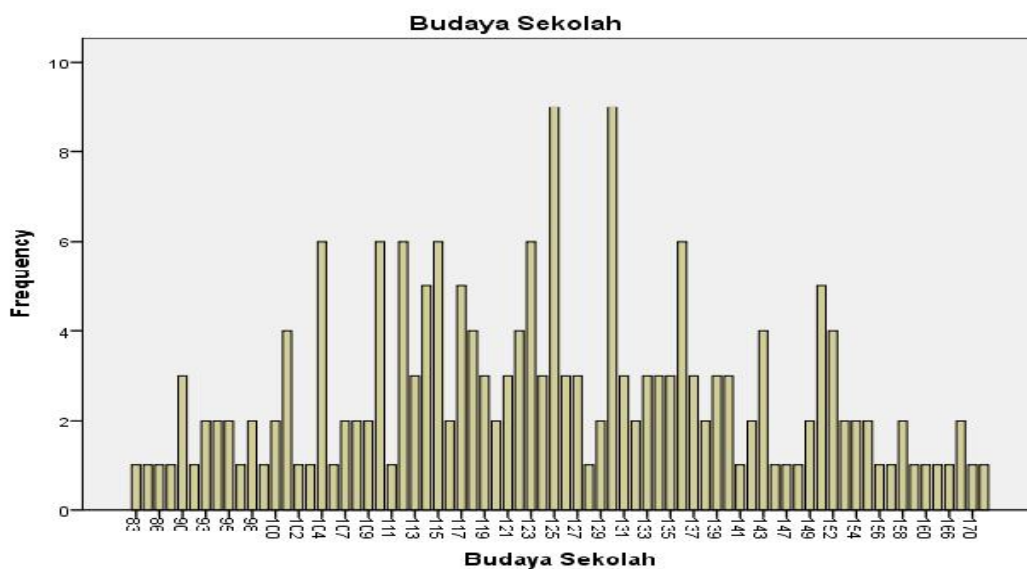
hasil analisis skor responden penelitian tentang budaya organisasi Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Way Kanan tersebut:

Tabel 4.6  
Analisis Skor Budaya Organisasi  
Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Way Kanan

Jumlah Responden	195
Nilai Rata-Rata	124,89
Nilai Tengah	124,00
Nilai yang Sering Muncul	125 <sup>a</sup>
Standar Deviasi	19,298
Nilai Terendah	83
Nilai Tertinggi	178
Jumlah Keseluruhan	24353

Sumber: hasil pengolahan data melalui SPSS versi 20.0

Berdasarkan data pada tabel 4.6, diketahui bahwa skor reratabudaya organisasi Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Way Kanan dari 195 orang responden penelitian tersebut adalah 124,89 dengan nilai tengah 124 nilai yang sering muncul 125 dan 130, nilai terendah 83 dan nilai tertinggi yaitu 178. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada grafik berikut ini:



Gambar 4.4 Budaya Organisasi Madrasah Ibtidaiyah  
di Kabupaten Way Kanan



Berdasarkan perolehan data pada tabel 4.6 dan gambar 4.4 tersebut, diketahui bahwa skor yang paling banyak diperoleh responden pada angket budaya organisasi Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Way Kanan yaitu pada skor 125 dan 130 yaitu sebanyak 9 orang atau 4,6% dengan skor terendah 83 dan tertinggi 178. Dari perhitungan di atas kemudian ditentukan batas atas dan batas bawah tentang tingkat variabel budaya organisasi Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Way Kanan berdasarkan hasil jawaban responden tersebut dengan menggunakan rumus skala tiga, sebagai berikut.

Tinggi  $= M + 1 \times SD = 124,89 + 1 \times 19,298 = 144$  ke atas

Sedang = Antara  $M + 1 \times SD$  dan  $M - 1 \times SD =$  antara 107 s/d 143

Rendah  $= M - 1 \times SD = 124,89 - 1 \times 19,298 = 106$  ke bawah

Hasil perhitungan tersebut diperoleh batas atas 144 dan batas bawah 106, sehingga dapat diketahui tingkat budaya organisasi Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Way Kanan dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Skor 144 – 178 budaya organisasi dikategorikan baik.
- 2) Skor 107 – 143 budaya organisasi dikategorikan cukup.
- 3) Skor 83 – 106 budaya organisasi dikategorikan kurang.

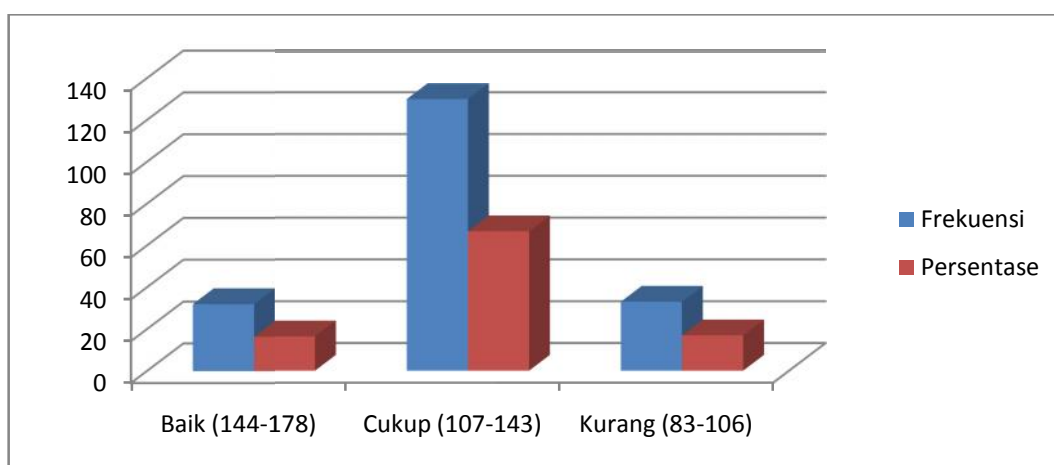
Berdasarkan pengkategorian skor tersebut, diperoleh frekuensi dan persentase tingkat budaya organisasi Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Way Kanan pada tingkatan; baik, cukup, dan kurang, sebagaimana yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7  
Tingkat Budaya Organisasi Madrasah Ibtidaiyah  
di Kabupaten Way Kanan

No	Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	144 – 178	Baik	32	16,4
2	107 – 143	Cukup	130	66,7
3	83 – 106	Kurang	33	16,9
Jumlah			195	100

Sumber: hasil pengolahan data melalui SPSS versi 20.0

Pada tabel 4.7 tersebut, diketahui bahwa 66,7% tingkat budaya organisasi Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Way Kanan dikategorikan cukup. Sebanyak 16,4% budaya organisasi Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Way Kanan dikategorikan baik dan hanya 16,9% yang dikategorikan kurang. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pada umumnya Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Way Kanan memiliki tingkat budaya organisasi yang cukup baik. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa budaya organisasi Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Way Kanan perlu ditingkatkan lagi agar lebih optimal. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.5 Klasifikasi Budaya Organisasi Madrasah Ibtidaiyah  
di Kabupaten Way Kanan

### 3. Gambaran Komitmen Kerja Guru Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Way Kanan

Komitmen kerja guru yang dimaksud adalah keinginan guru untuk mempertahankan keanggotaannya dalam madrasah dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan madrasah dan kualitas pendidikan yang lebih baik, dengan indikator meliputi (1) komitmen afektif, (2) komitmen berkelanjutan (3) komitmen normatif.

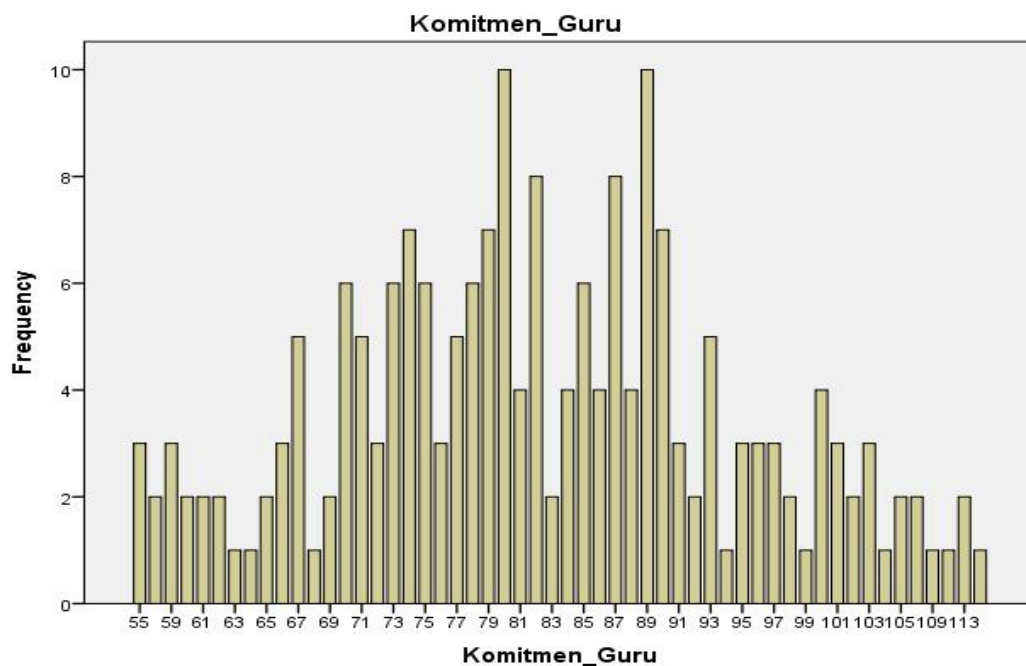
Pengumpulan data untuk mengetahui gambaran komitmen kerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Way Kanan melalui pemberian angket penelitian sebanyak 25 item soal kepada 195 orang responden penelitian. Berikut hasil analisis skor responden penelitian tentang komitmen kerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Way Kanan tersebut:

Tabel 4.8  
Analisis Skor Komitmen Kerja Guru  
Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Way Kanan

Jumlah Responden	195
Nilai Rata-Rata	82,22
Nilai Tengah	82,00
Nilai yang Sering Muncul	80 <sup>a</sup>
Standar Deviasi	12,808
Nilai Terendah	55
Nilai Tertinggi	117
Jumlah Keseluruhan	16032

Sumber: hasil pengolahan data melalui SPSS versi 20.0

Berdasarkan data pada tabel 4.8, diketahui bahwa skor rerata komitmen kerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Way Kanan dari 195 orang responden penelitian tersebut adalah 82,22 dengan nilai tengah 82 nilai yang sering muncul 80 dan 89, nilai terendah 55 dan nilai tertinggi yaitu 117. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada grafik berikut ini:



Gambar 4.6 Komitmen Kerja Guru Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Way Kanan

Berdasarkan perolehan data pada tabel 4.8 dan gambar 4.6 tersebut, diketahui bahwa skor yang paling banyak diperoleh responden pada angket komitmen kerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Way Kanan yaitu pada skor 80 dan 89 yaitu sebanyak 10 orang atau 5,1% dengan skor terendah 55 dan tertinggi 117. Dari perhitungan di atas kemudian ditentukan batas atas dan batas bawah tentang tingkat variabel komitmen kerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Way Kanan berdasarkan hasil jawaban responden tersebut dengan menggunakan rumus skala tiga, sebagai berikut.

Tinggi =  $M + 1 \times SD = 82,22 + 1 \times 12,808 = 95$  ke atas

Sedang = Antara  $M + 1 \times SD$  dan  $M - 1 \times SD =$  antara 70 s/d 94

Rendah =  $M - 1 \times SD = 82,22 - 1 \times 12,808 = 69$  ke bawah

Hasil perhitungan tersebut diperoleh batas atas 95 dan batas bawah 69, sehingga dapat diketahui tingkat komitmen kerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Way Kanan dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Skor 95 – 117 komitmen kerja guru dikategorikan tinggi.
- 2) Skor 70 – 94 komitmen kerja guru dikategorikan sedang.
- 3) Skor 55 – 69 komitmen kerja guru dikategorikan rendah.

Berdasarkan pengkategorian skor tersebut, diperoleh frekuensi dan persentase tingkat komitmen kerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Way Kanan pada tingkatan; tinggi, sedang dan rendah, sebagaimana yang dapat dilihat pada tabel berikut:

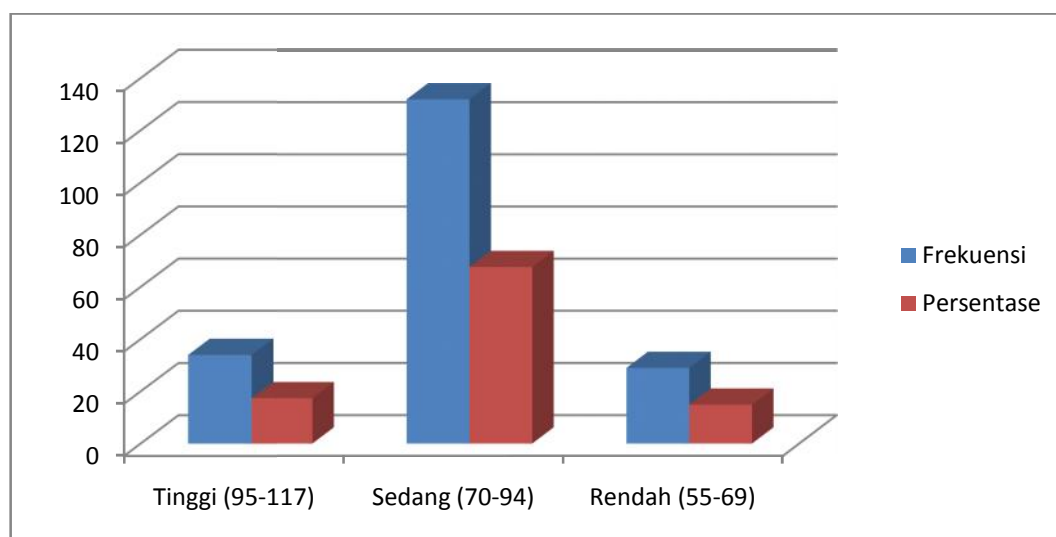
Tabel 4.9  
Tingkat Komitmen Kerja Guru Madrasah Ibtidaiyah  
di Kabupaten Way Kanan

No	Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	95 – 117	Tinggi	34	17,4
2	70 – 94	Sedang	132	67,7
3	55 – 69	Rendah	29	14,9
Jumlah			195	100

Sumber: hasil pengolahan data melalui SPSS versi 20.0

Pada tabel 4.9 tersebut, diketahui bahwa 67,7% tingkat komitmen kerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Way Kanan dikategorikan sedang. Sebanyak 17,4% komitmen kerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Way Kanan dikategorikan tinggi dan hanya 14,9% yang dikategorikan rendah. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pada umumnya Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Way Kanan memiliki tingkat komitmen kerja guru yang sedang. Hasil tersebut

mengindikasikan bahwa komitmen kerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Way Kanan perlu ditingkatkan lagi agar lebih optimal. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.7 Klasifikasi Komitmen Kerja Guru Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Way Kanan

#### 4. Gambaran Kinerja Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Way Kanan

Kinerja madrasah yang dimaksud dalam penelitian ini adalah hasil prestasi atau hasil kerja yang dicapai madrasah yang dapat diukur baik secara kualitatif maupun kuantitatif, serta menggambarkan sejauh mana madrasah telah berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkannya, dengan indikator penilaian kinerja madrasah meliputi: *Pertama*, pada aspek peserta didik pengukuran kinerja sekolah dilihat dari kehadiran/keaktifan, ketekunan/konsisten terhadap jadwal, kedisiplinan, laporan kesehatan, prestasi akademik, sikap belajar, perilaku, persepsi terhadap lingkungan sekolah, dan pengalaman terhadap keadaan yang terjadi dalam proses belajar. *Kedua*, aspek guru dan pegawai, kinerja sekolah dapat

diukur berdasarkan kehadiran, laporan pelaksanaan pembelajaran di kelas, laporan kesehatan, sikap, persepsi terhadap lingkungan sekolah, dan pengalaman terhadap keadaan yang terjadi pada proses pembelajaran. *Ketiga*, aspek organisasi sekolah, kinerja pendidikan dapat diukur berdasarkan iklim sekolah, laporan kemajuan sekolah, anggaran, persepsi orangtua terhadap lingkungan sekolah, dan laporan orangtua terhadap kejadian/peristiwa kekerasan di sekolah.

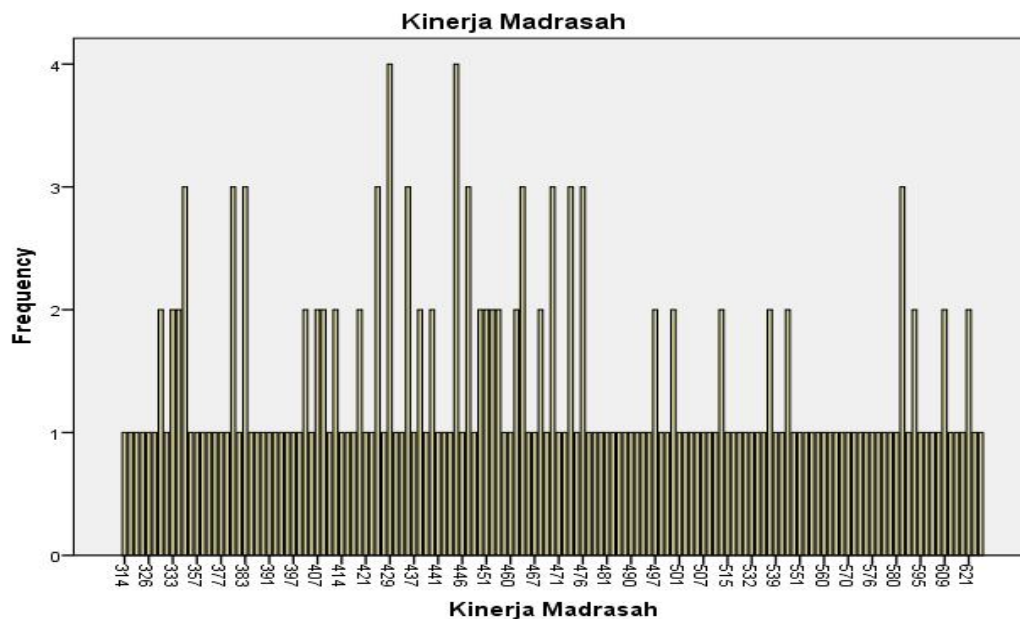
Pengumpulan data untuk mengetahui gambaran kinerja Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Way Kanan melalui pemberian angket penelitian sebanyak 141 item soal kepada 195 orang responden penelitian. Berikut hasil analisis skor responden penelitian tentang kinerja Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Way Kanan tersebut:

Tabel 4.10  
Analisis Skor Kinerja Madrasah Ibtidaiyah  
di Kabupaten Way Kanan

Jumlah Responden	195
Nilai Rata-Rata	466,50
Nilai Tengah	461,00
Nilai yang Sering Muncul	429 <sup>a</sup>
Standar Deviasi	78,354
Nilai Terendah	314
Nilai Tertinggi	632
Jumlah Keseluruhan	90967

Sumber: hasil pengolahan data melalui SPSS versi 20.0

Berdasarkan data pada tabel 4.10, diketahui bahwa skor rerata kinerja Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Way Kanan dari 195 orang responden penelitian tersebut adalah 466,50 dengan nilai tengah 461 nilai yang sering muncul 429 dan 444, nilai terendah 314 dan nilai tertinggi yaitu 632. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada grafik berikut ini:



Gambar 4.8 Kinerja Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Way Kanan

Berdasarkan perolehan data pada tabel 4.10 dan gambar 4.8 tersebut, diketahui bahwa skor yang paling banyak diperoleh responden pada angket kinerja Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Way Kanan yaitu pada skor 429 dan 444 yaitu sebanyak 4 (empat) orang atau 2,1% dengan skor terendah 314 dan tertinggi 632. Dari perhitungan di atas kemudian ditentukan batas atas dan batas bawah tentang tingkat variabel kinerja Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Way Kanan berdasarkan hasil jawaban responden tersebut dengan menggunakan rumus skala tiga, sebagai berikut.

Tinggi =  $M + 1 \times SD = 466,50 + 1 \times 78,354 = 545$  ke atas

Sedang = Antara  $M + 1 \times SD$  dan  $M - 1 \times SD =$  antara 389 s/d 544

Rendah =  $M - 1 \times SD = 466,50 - 1 \times 78,354 = 388$  ke bawah



Hasil perhitungan tersebut diperoleh batas atas 545 dan batas bawah 388, sehingga dapat diketahui tingkat kinerja Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Way Kanandengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Skor 545 – 632 kinerja madrasah dikategorikan tinggi.
- 2) Skor 389 – 544 kinerja madrasah dikategorikan sedang.
- 3) Skor 314 – 388 kinerja madrasah dikategorikan rendah.

Berdasarkan pengkategorian skor tersebut, diperoleh frekuensi dan persentase tingkat kinerja Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Way Kanan pada tingkatan; tinggi, sedang dan rendah, sebagaimana yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11  
Tingkat Kinerja Madrasah Ibtidaiyah  
di Kabupaten Way Kanan

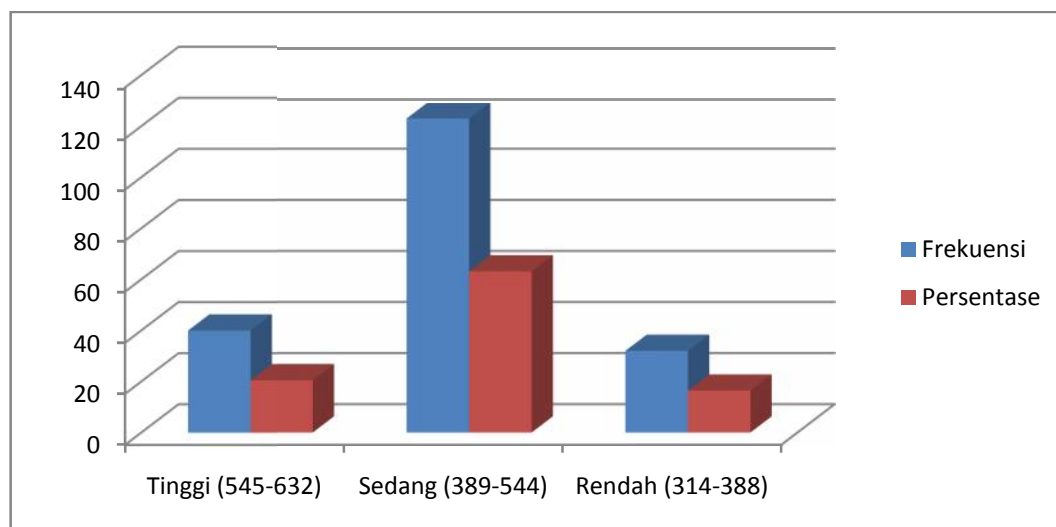
No	Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	545 – 632	Tinggi	40	20,5
2	389 – 544	Sedang	123	63,1
3	314 – 388	Rendah	32	16,4
Jumlah			195	100

Sumber: hasil pengolahan data melalui SPSS versi 20.0

Pada tabel 4.11 tersebut, diketahui bahwa 63,1% tingkat kinerja Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Way Kanan dikategorikan sedang. Sebanyak 20,5% kinerja Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Way Kanan dikategorikan tinggi dan hanya 16,4% yang dikategorikan rendah. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pada umumnya Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Way Kanan memiliki tingkat kinerja yang sedang. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa kinerja Madrasah

Ibtidaiyah di Kabupaten Way Kanan perlu ditingkatkan lagi agar lebih optimal.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.9 Klasifikasi Kinerja Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Way Kanan

### C. Pengujian Prasyarat Analisis

#### 1. Hasil Uji Normalitas Data

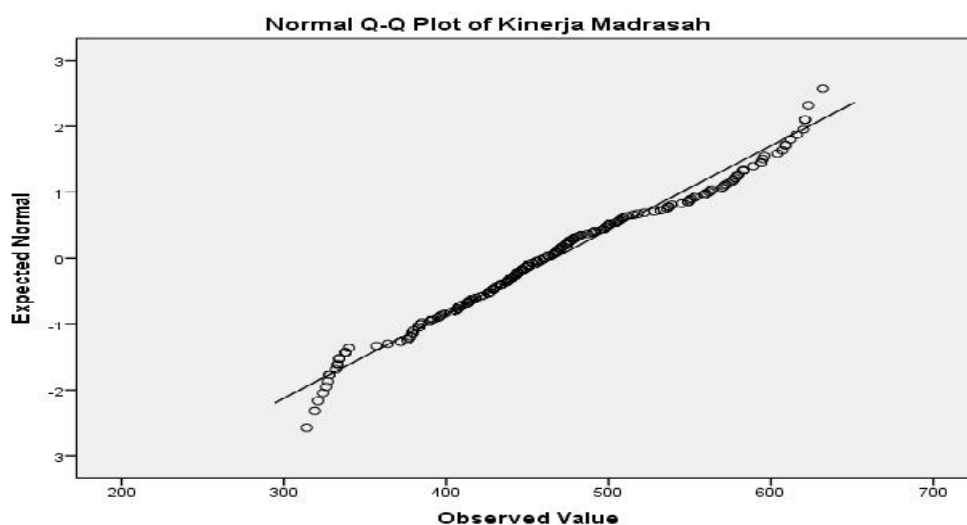
Berikut hasil pengujian normalitas data penelitian setiap variabel kinerja madrasah, keterampilan manajerial kepala madrasah, budaya organisasi dan komitmen kerja guru yang dapat dilihat pada tiap tabel berikut:

Tabel 4.12  
Hasil Uji Normalitas Data Kinerja Madrasah

Variabel	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Statistic	df	Sig.
Kinerja Madrasah	0,062	195	0,065

Sumber: Hasil pengolahan data melalui SPSS versi 20,0

Berdasarkan data pada tabel 4.12, diperoleh diperoleh nilai  $r_{hitung}$  variabel kinerja madrasah lebih besar dari pada tingkat  $r$  yang digunakan (0.05). Artinya data pada variabel kinerja madrasah berdistribusi normal dan dapat digunakan untuk menguji hipotesis tentang hubungan antar variabel. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada grafik berikut:



Gambar 4.10 Sebaran Skor Responden Pada Angket Kinerja Madrasah

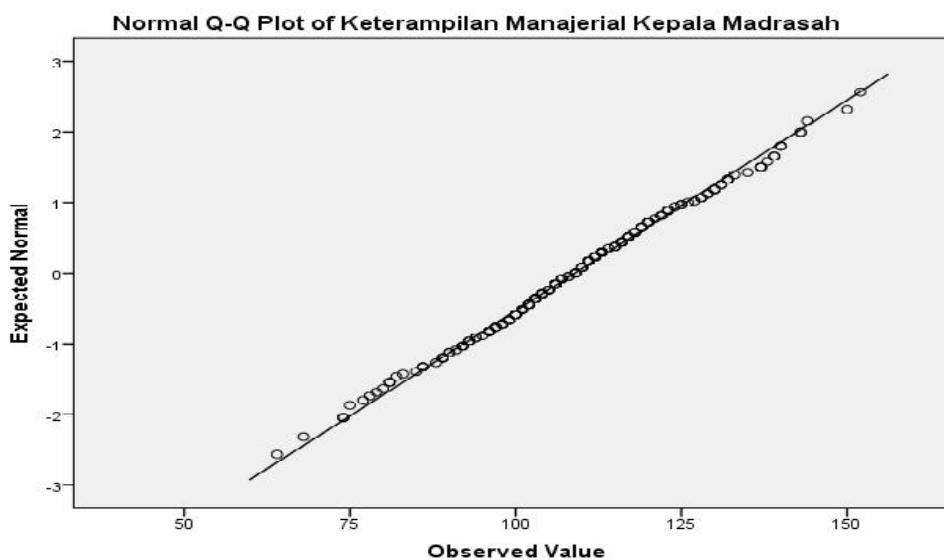
Tabel 4.13  
Hasil Uji Normalitas Data Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah

Variabel	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Statistic	df	Sig.
Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah	0,039	195	0,200*

Sumber: Hasil pengolahan data melalui SPSS versi 20,0

Berdasarkan data pada tabel 4.13, diperoleh diperoleh nilai  $r_{hitung}$  variabel keterampilan manajerial kepala madrasah lebih besar dari pada tingkat  $r$  yang digunakan (0.05). Artinya data pada variabel keterampilan manajerial kepala madrasah berdistribusi normal dan dapat digunakan untuk menguji hipotesis

tentang hubungan antar variabel. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada grafik berikut:



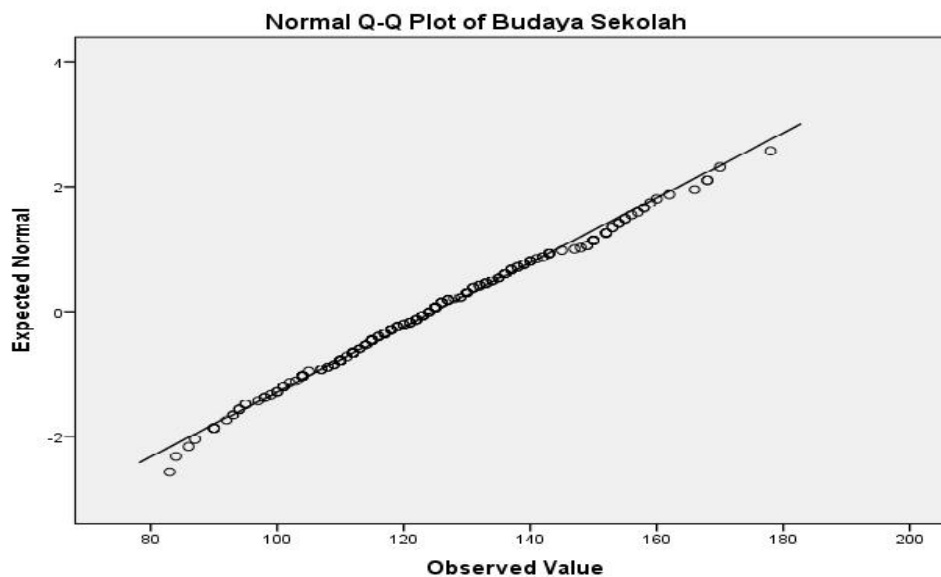
Gambar 4.11 Sebaran Skor Responden Pada Angket Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah

Tabel 4.14  
Hasil Uji Normalitas Data Budaya Organisasi

Variabel	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Statistic	df	Sig.
Budaya Organisasi	0,046	195	0,200*

Sumber: Hasil pengolahan data melalui SPSS versi 20,0

Berdasarkan data pada tabel 4.14, diperoleh diperoleh nilai  $r_{hitung}$  variabel budaya organisasi lebih besar dari pada tingkat  $r$  yang digunakan (0.05). Artinya data pada variabel budaya organisasi berdistribusi normal dan dapat digunakan untuk menguji hipotesis tentang hubungan antar variabel. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada grafik berikut:



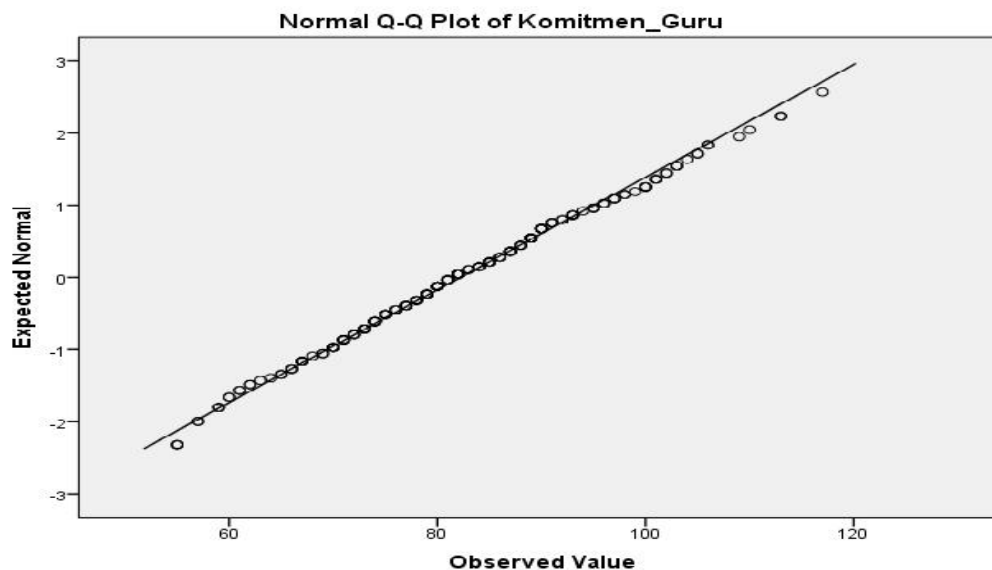
Gambar 4.12 Sebaran Skor Responden Pada Angket Budaya Organisasi

Tabel 4.15 Hasil Uji Normalitas Data Komitmen Kerja Guru

Variabel	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Statistic	df	Sig.
Komitmen Kerja Guru	0,046	195	0,200*

Sumber: Hasil pengolahan data melalui SPSS versi 20,0

Berdasarkan data pada tabel 4.15, diperoleh diperoleh nilai  $r_{hitung}$  variabel komitmen kerja guru lebih besar dari pada tingkat  $r$  yang digunakan (0.05). Artinya data pada variabel komitmen kerja guru berdistribusi normal dan dapat digunakan untuk menguji hipotesis tentang hubungan antar variabel. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada grafik berikut:



Gambar 4.13 Sebaran Skor Responden Pada Angket Komitmen Kerja Guru

Berdasarkan hasil perhitungan melalui aplikasi SPSS versi 20,0 hasil pengujian normalitas data pada variabel kinerja madrasah, keterampilan manajerial kepala madrasah, budaya organisasi, dan komitmen kerja guru diperoleh nilai  $r_{hitung}$  semua variabel lebih besar dari pada tingkat  $r$  yang digunakan (0.05). Artinya data pada variabel kinerja madrasah, keterampilan manajerial kepala madrasah, budaya organisasi, dan komitmen kerja guru berdistribusi normal dan dapat digunakan untuk menguji hipotesis tentang hubungan antar variabel.

## 2. Hasil Uji Homogenitas Data

Selanjutnya pengujian persyaratan kedua dalam melakukan uji hipotesis, data variabel penelitian harus bersifat homogen, yaitu pengujian mengenai sama tidaknya variansi-variansi dua buah distribusi atau lebih. Uji homogenitas yang

akan digunakan dalam penelitian ini adalah uji homogenitas variansi yang digunakan untuk membandingkan dua buah perubahan bebas.

Pengujian homogenitas varians variable keterampilan manajerial kepala madrasah, budaya organisasi, komitmen kerja guru terhadap kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan dilakukan dengan rumus:  $\chi^2_{hitung} = (n-1) \left\{ B - \left( \frac{db}{n} \right) \log S_i^2 \right\}$ . Kriteria uji: apabila  $\chi_h^2 < \chi_t^2$  maka kelompok data berasal dari populasi yang homogen. Dalam melakukan pengujian homogenitas dengan menggunakan rumus di atas, dalam aplikasinya peneliti menggunakan program SPSS 20.0 dengan kriteria uji apabila nilai  $r$  lebih besar atau sama dengan ( $=$ ) dari tingkat  $\alpha$  yang ditentukan, maka skor-skor pada variabel tersebut menyebar secara homogen.

Hasil perhitungan melalui aplikasi program SPSS 20.0 tersebut diketahui bahwa nilai  $r$  lebih besar dari pada tingkat  $\alpha$  yang digunakan (yaitu 0,05), sehingga skor-skor pada variabel keterampilan manajerial kepala madrasah, budaya organisasi, komitmen kerja guru terhadap kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan menyebar secara homogen.

Berikut hasil perhitungan uji homogenitas skor-skor pada variabel keterampilan manajerial kepala madrasah dengan kinerja Madrasah Ibtidaiyah:

Tabel 4.16  
Hasil Uji Homogenitas Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah  
dengan Kinerja Madrasah Ibtidaiyah

<i>Levene Statistic</i>	<i>df1</i>	<i>df2</i>	<i>Sig.</i>
1,080	28	162	0,369

Sumber: Hasil pengolahan data melalui SPSS versi 20,0

Berdasarkan hasil uji homogenitas pada tabel di atas diketahui bahwa skor-skor pada variabel keterampilan manajerial kepala madrasah dengan kinerja Madrasah Ibtidaiyah menyebar secara homogen, karena nilai  $r_{hitung}$  lebih besar atau sama dengan ( $=$ ) dari tingkat  $r$  yang ditentukan (0,05), yaitu  $0,517 < 0,05$ . Dengan demikian diperoleh kesimpulan bahwa skor-skor pada variabel keterampilan manajerial kepala madrasah dengan kinerja Madrasah Ibtidaiyah memiliki varians skor yang sama atau homogen.

Berikut hasil perhitungan uji homogenitas skor-skor pada variabel budaya organisasi dengan kinerja Madrasah Ibtidaiyah:

Tabel 4.17  
Hasil Uji Homogenitas Budaya Organisasi  
dengan Kinerja Madrasah Ibtidaiyah

<i>Levene Statistic</i>	<i>df1</i>	<i>df2</i>	<i>Sig.</i>
1,605	41	148	0,220

Sumber: Hasil pengolahan data melalui SPSS versi 20,0

Berdasarkan hasil uji homogenitas pada tabel di atas diketahui bahwa skor-skor pada variabel budaya organisasi dengan kinerja Madrasah Ibtidaiyah menyebar secara homogen, karena nilai  $r_{hitung}$  lebih besar atau sama dengan ( $=$ ) dari tingkat  $r$  yang ditentukan (0,05), yaitu  $0,220 < 0,05$ . Dengan demikian diperoleh kesimpulan bahwa skor-skor pada variabel budaya organisasi dengan kinerja Madrasah Ibtidaiyah memiliki varians skor yang sama atau homogen.



Berikut hasil perhitungan uji homogenitas skor-skor pada variabel komitmen kerja guru dengan kinerja Madrasah Ibtidaiyah:

Tabel 4.18  
Hasil Uji Homogenitas Komitmen Kerja Guru  
dengan Kinerja Madrasah Ibtidaiyah

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
0,962	23	165	0,517

Sumber: Hasil pengolahan data melalui SPSS versi 20,0

Berdasarkan hasil uji homogenitas pada tabel di atas diketahui bahwa skor-skor pada variabel komitmen kerja guru dengan kinerja Madrasah Ibtidaiyah menyebar secara homogen, karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar atau sama dengan (=) dari tingkat  $\alpha$  yang ditentukan (0,05), yaitu  $0,517 < 0,05$ . Dengan demikian diperoleh kesimpulan bahwa skor-skor pada variabel komitmen kerja guru dengan kinerja Madrasah Ibtidaiyah memiliki varians skor yang sama atau homogen.

### 3. Hasil Uji Linieritas Data

Pengujian linieritas data dilakukan untuk mengetahui apakah data pada variabel X dan variabel Y bersifat linier, dengan kriteria uji apabila nilai signifikansi pada *deviation from linearity*  $< 0,05$  maka hubungan antara dua variabel tidal linier, dan jika signifikansi pada *deviation from linearity*  $> 0,05$  maka hubungan antara dua variabel dinyatakan linier. Berikut hasil pengujian linieritas data penelitian yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.19  
Hasil Uji Linieritas Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah  
dengan Kinerja Madrasah Ibtidaiyah

		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>	
Kinerja Madrasah * Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah	<i>Between Groups</i>	<i>(Combined)</i>	720340,804	67	10751,355	2,901	0,000
		<i>Linearity</i>	438951,878	1	438951,878	118,433	0,000
		<i>Deviation from Linearity</i>	281388,926	66	4263,469	1,150	0,249
	<i>Within Groups</i>	470705,945	127	3706,346			
	<i>Total</i>	1191046,749	194				

Sumber: Hasil pengolahan data melalui SPSS versi 20,0

Berdasarkan data pada tabel 4.19, diketahui bahwa nilai signifikansi pada *deviation from linearity* variabel keterampilan manajerial kepala madrasah dengan kinerja madrasah lebih besar dari tingkat  $\alpha$  yang digunakan yaitu 0,249 < 0,05. Dengan demikian dapat diterjemahkan bahwa skor-skor pada variabel keterampilan manajerial kepala madrasah dengan kinerja madrasah bersifat linier.

Tabel 4.20  
Hasil Uji Linieritas Budaya Organisasi  
dengan Kinerja Madrasah Ibtidaiyah

		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>	
Kinerja Madrasah * Budaya Organisasi	<i>Between Groups</i>	<i>(Combined)</i>	849598,782	73	11638,339	4,124	0,000
		<i>Linearity</i>	686062,574	1	686062,574	243,122	0,000
		<i>Deviation from Linearity</i>	163536,208	72	2271,336	0,805	0,841
	<i>Within Groups</i>	341447,967	121	2821,884			
	<i>Total</i>	1191046,749	194				

Sumber: Hasil pengolahan data melalui SPSS versi 20,0

Berdasarkan data pada tabel 4.20, diketahui bahwa nilai signifikansi pada *deviation from linearity* variabel budaya organisasi dengan kinerja madrasah lebih besar dari tingkat  $r$  yang digunakan yaitu  $0,841 < 0,05$ . Dengan demikian dapat diterjemahkan bahwa skor-skor pada variabel budaya organisasi dengan kinerja madrasah bersifat linier.

Tabel 4.21  
Hasil Uji Linieritas Komitmen Kerja Guru  
dengan Kinerja Madrasah Ibtidaiyah

			<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
Kinerja Madrasah * Komitmen Kerja Guru	<i>Between Groups</i>	<i>(Combined)</i>	826265,687	53	15589,919	6,026	0,000
		<i>Linearity</i>	709097,088	1	709097,088	274,090	0,000
		<i>Deviation from Linearity</i>	117168,599	52	2253,242	0,871	0,712
	<i>Within Groups</i>	364781,062	141	2587,100			
	Total	1191046,749	194				

Sumber: Hasil pengolahan data melalui SPSS versi 20,0

Berdasarkan data pada tabel 4.21, diketahui bahwa nilai signifikansi pada *deviation from linearity* variabel komitmen kerja guru dengan kinerja madrasah lebih besar dari tingkat  $r$  yang digunakan yaitu  $0,712 < 0,05$ . Dengan demikian dapat diterjemahkan bahwa skor-skor pada variabel komitmen kerja guru dengan kinerja madrasah bersifat linier.

#### D. Pengujian Hipotesis

##### 1. Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama yang akan diuji kebenarannya dalam penelitian ini adalah "Ada pengaruh keterampilan manajerial kepala madrasah terhadap budaya organisasi di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan." Pengujian hipotesis

pertama menggunakan analisis jalur (*path analysis*) untuk mengetahui pengaruh antar variabel  $X$  yaitu pengaruh keterampilan manajerial kepala madrasah terhadap budaya organisasi di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan.

Besarnya pengaruh keterampilan manajerial kepala madrasah terhadap budaya organisasi di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan dapat dilihat pada hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 4.22  
Besarnya Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah terhadap Budaya Organisasi

<i>Model Summary<sup>b</sup></i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,644 <sup>a</sup>	0,415	0,412	14,801
a. <i>Predictors: (Constant), Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah</i>				
b. <i>Dependent Variable: Budaya Organisasi</i>				

Sumber: hasil pengolahan data melalui SPSS versi 20,0

Pada tabel 4.22, diketahui pengaruh keterampilan manajerial kepala madrasah terhadap budaya organisasi di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan sebesar 0,644 atau dapat dikatakan perubahan budaya organisasi di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan dipengaruhi oleh variabel keterampilan manajerial kepala madrasah sebesar 64,4% yang dikategorikan pengaruhnya sedang/cukup.

Hasil perhitungan koefisien jalur pengaruh keterampilan manajerial kepala madrasah terhadap budaya organisasi di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan diperoleh harga koefisien jalur pada kolom Beta (*Standardized Coefficients*) yaitu koefisien jalur  $X_1$  (keterampilan manajerial kepala madrasah) dan  $X_2$  (budaya organisasi) sebesar 0,644. Berikut hasil perhitungannya:

Tabel 4.23  
Koefisien Jalur Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah  
terhadap Budaya Organisasi

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	<i>(Constant)</i>	44,072	6,990		6,305	0,000
	Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah	0,742	0,063	0,644	11,696	0,000

a. *Dependent Variable: Budaya Organisasi*

Sumber: hasil pengolahan data melalui SPSS versi 20,0

Berdasarkan tabel *coefficients* pengaruh keterampilan manajerial kepala madrasah terhadap budaya organisasi di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan tersebut diperoleh harga  $t_{hitung}$  11,696 dan p-value sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai yang digunakan yaitu  $0,000 < 0,05$  yang berarti variabel keterampilan manajerial kepala madrasah ( $X_1$ ) berpengaruh langsung positif terhadap variabel budaya organisasi ( $X_2$ ).

Hasil perhitungan koefisien jalur pengaruh keterampilan manajerial kepala madrasah terhadap budaya organisasi di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan tersebut, kemudian dilakukan pengujian signifikannya dengan mengaplikasikan analisis varians. Berikut hasil pengujian keberartian pengaruh keterampilan manajerial kepala madrasah terhadap budaya organisasi di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan:

Tabel 4.24  
Pengujian Keberartian Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah  
terhadap Budaya Organisasi

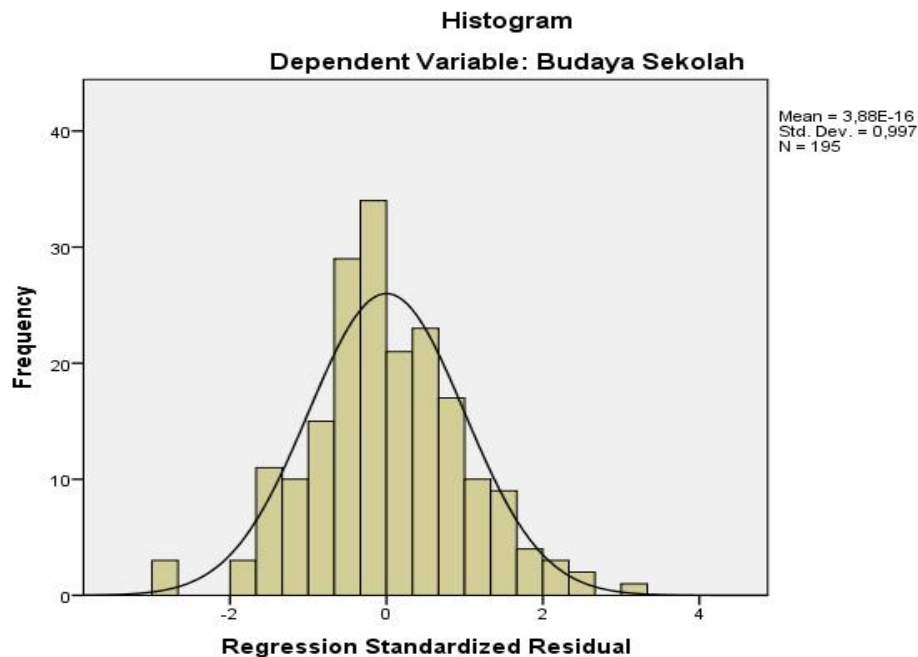
<i>Model</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	29968,419	1	29968,419	136,803	0,000 <sup>b</sup>
	<i>Residual</i>	42279,099	193	219,063		
	<i>Total</i>	72247,518	194			
a. <i>Dependent Variable: Budaya Organisasi</i>						
b. <i>Predictors: (Constant), Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah</i>						

Sumber: hasil pengolahan data melalui SPSS versi 20,0

Berdasarkan hasil perhitungan pengujian keberartian pengaruh keterampilan manajerial kepala madrasah terhadap budaya organisasi di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan, diketahui bahwa nilai ... lebih kecil dari pada tingkat  $r$  yang digunakan (yaitu 0,05) atau  $0,000 < 0,05$  sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima. Dengan demikian dapat diartikan bahwa ada pengaruh keterampilan manajerial kepala madrasah terhadap budaya organisasi di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan.

Hal ini mengindikasikan bahwa koefisien jalur pengaruh keterampilan manajerial kepala madrasah terhadap budaya organisasi di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan signifikan dan dapat menjelaskan arah kekuatan pengaruh keterampilan manajerial kepala madrasah terhadap budaya organisasi di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan. Berdasarkan koefisien jalur tersebut diketahui bahwa antara variabel keterampilan manajerial kepala madrasah dan budaya organisasi Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Way Kanan terdapat pengaruh yang bersifat positif yaitu apabila keterampilan manajerial kepala madrasah semakin meningkat, maka budaya organisasi akan meningkat pula. Besarnya pengaruh keterampilan manajerial kepala madrasah terhadap budaya organisasi Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Way Kanan sebesar 64,4%

yang dikategorikan pengaruhnya sedang/cukup. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada grafik berikut:



Gambar 4.14 Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah terhadap Budaya Organisasi

Pada grafik histogram memperlihatkan sebaran data menyebar ke seluruh daerah kurva normal, sehingga dapat dinyatakan bahwa data mempunyai distribusi normal. Berdasarkan hasil pengujian di atas, disimpulkan bahwa keterampilan manajerial kepala madrasah terbukti signifikan dalam mempengaruhi budaya organisasi Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Way Kanan, sehingga hipotesis yang berbunyi “Ada pengaruh keterampilan manajerial kepala madrasah terhadap budaya organisasi di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan” dapat teruji kebenarannya dan dengan demikian pula tujuan penelitian yang berbunyi ingin mengetahui pengaruh keterampilan manajerial kepala

madrasah terhadap budaya organisasi di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan dapat diwujudkan/tercapai.

## 2. Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua yang akan diuji kebenarannya dalam penelitian ini adalah "Ada pengaruh keterampilan manajerial kepala madrasah terhadap komitmen kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan." Pengujian hipotesis kedua menggunakan analisis jalur (*path analysis*) untuk mengetahui pengaruh antar variabel X yaitu pengaruh keterampilan manajerial kepala madrasah terhadap komitmen kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan.

Besarnya pengaruh keterampilan manajerial kepala madrasah terhadap komitmen kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan dapat dilihat pada hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 4.25  
Besarnya Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah terhadap Komitmen Kerja Guru

<i>Model Summary<sup>b</sup></i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,680 <sup>a</sup>	0,462	0,459	9,418
a. <i>Predictors: (Constant), Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah</i>				
b. <i>Dependent Variable: Komitmen Kerja Guru</i>				

Sumber: hasil pengolahan data melalui SPSS versi 20,0

Pada tabel 4.25, diketahui pengaruh keterampilan manajerial kepala madrasah terhadap komitmen kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan sebesar 0,680 atau dapat dikatakan perubahan komitmen kerja guru di



Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan dipengaruhi oleh variabel keterampilan manajerial kepala madrasah sebesar 68% yang dikategorikan pengaruhnya sedang/cukup.

Hasil perhitungan koefisien jalur pengaruh keterampilan manajerial kepala madrasah terhadap komitmen kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan diperoleh harga koefisien jalur pada kolom Beta (*Standardized Coefficients*) yaitu koefisien jalur  $X_1$  (keterampilan manajerial kepala madrasah) dan  $X_3$  (komitmen kerja guru) sebesar 0,680. Berikut hasil perhitungannya:

Tabel 4.26  
Koefisien Jalur Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah terhadap Komitmen Kerja

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>						
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	( <i>Constant</i> )	25,600	4,448		5,756	0,000
	Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah	0,520	0,040	0,680	12,878	0,000

a. *Dependent Variable: Komitmen Kerja Guru*

Sumber: hasil pengolahan data melalui SPSS versi 20,0

Berdasarkan tabel *coefficients* pengaruh keterampilan manajerial kepala madrasah terhadap komitmen kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan tersebut diperoleh harga  $t_{hitung}$  12,878 dan p-value sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai  $\alpha$  yang digunakan yaitu  $0,000 < 0,05$  yang berarti variabel keterampilan manajerial kepala madrasah ( $X_1$ ) berpengaruh langsung positif terhadap variabel komitmen kerja guru ( $X_3$ ).

Hasil perhitungan koefisien jalur pengaruh keterampilan manajerial kepala madrasah terhadap komitmen kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten

Way Kanan tersebut, kemudian dilakukan pengujian signifikannya dengan mengaplikasikan analisis varians. Berikut hasil pengujian keberartian pengaruh keterampilan manajerial kepala madrasah terhadap komitmen kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan:

Tabel 4.27  
Pengujian Keberartian Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah terhadap Komitmen Kerja Guru

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14707,799	1	14707,799	165,834	0,000 <sup>b</sup>
	Residual	17117,155	193	88,690		
	Total	31824,954	194			

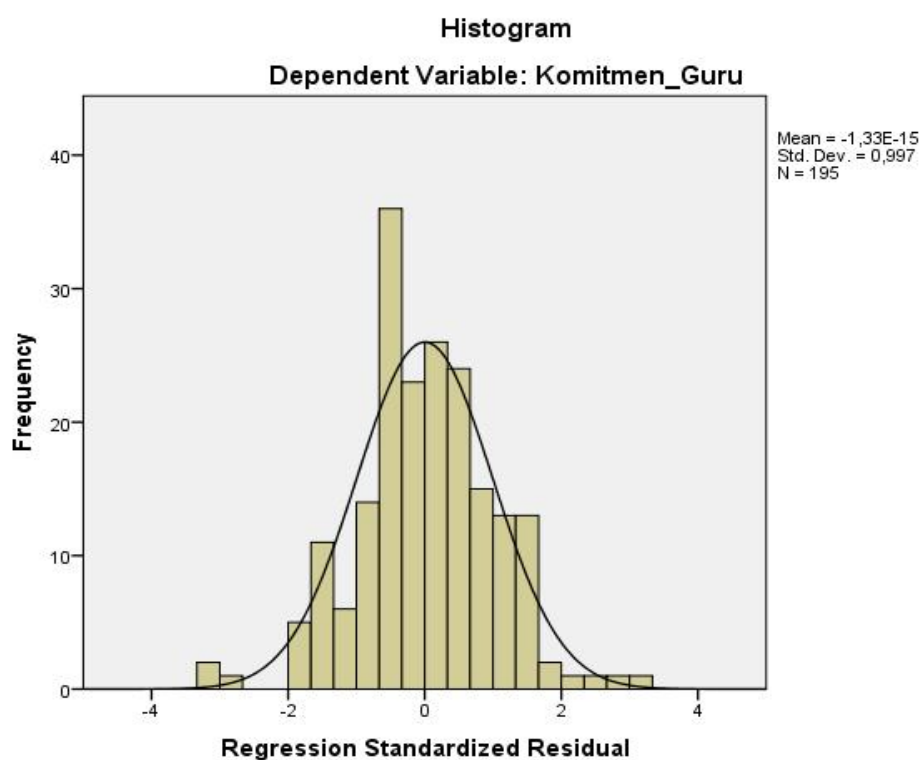
a. *Dependent Variable: Komitmen Kerja Guru*  
b. *Predictors: (Constant), Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah*

Sumber: hasil pengolahan data melalui SPSS versi 20,0

Berdasarkan hasil perhitungan pengujian keberartian pengaruh keterampilan manajerial kepala madrasah terhadap komitmen kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan, diketahui bahwa nilai ... lebih kecil dari pada tingkat  $r$  yang digunakan (yaitu 0,05) atau  $0,000 < 0,05$  sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima. Dengan demikian dapat diartikan bahwa ada pengaruh keterampilan manajerial kepala madrasah terhadap komitmen kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan.

Hal ini mengindikasikan bahwa koefisien jalur pengaruh keterampilan manajerial kepala madrasah terhadap komitmen kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan signifikan dan dapat menjelaskan arah kekuatan pengaruh keterampilan manajerial kepala madrasah terhadap komitmen kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan. Atau dengan kata lain

berdasarkan koefisien jalur tersebut diketahui bahwa antara variabel keterampilan manajerial kepala madrasah dan komitmen kerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Way Kanan terdapat pengaruh yang bersifat positif yaitu apabila keterampilan manajerial kepala madrasah semakin meningkat, maka komitmen kerja guru akan meningkat pula. Besarnya pengaruh keterampilan manajerial kepala madrasah terhadap komitmen kerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Way Kanan sebesar 68% yang dikategorikan pengaruhnya sedang/cukup. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada grafik berikut:



Gambar 4.15 Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah terhadap Komitmen Kerja Guru

Pada grafik histogram memperlihatkan sebaran data menyebar ke seluruh daerah kurva normal, sehingga dapat dinyatakan bahwa data mempunyai distribusi normal. Berdasarkan hasil pengujian di atas, disimpulkan bahwa

keterampilan manajerial kepala madrasah terbukti signifikan dalam mempengaruhi komitmen kerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Way Kanan, sehingga hipotesis yang berbunyi “Ada pengaruh keterampilan manajerial kepala madrasah terhadap komitmen kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan” dapat teruji kebenarannya dan dengan demikian pula tujuan penelitian yang berbunyi ingin mengetahui pengaruh keterampilan manajerial kepala madrasah terhadap komitmen kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan dapat diwujudkan/tercapai.

### 3. Hipotesis Ketiga

Hipotesis ketiga yang akan diuji kebenarannya dalam penelitian ini adalah “Ada pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan.” Pengujian hipotesis ketiga menggunakan analisis jalur (*path analysis*) untuk mengetahui pengaruh antar variabel X yaitu pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan.

Besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan dapat dilihat pada hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 4.28  
Besarnya Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Kerja Guru

<i>Model Summary<sup>b</sup></i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the</i>

				<i>Estimate</i>
1	0,992 <sup>a</sup>	0,984	0,984	1,618
a. <i>Predictors:</i> ( <i>Constant</i> ), Budaya Organisasi				
b. <i>Dependent Variable:</i> Komitmen Kerja Guru				

Sumber: hasil pengolahan data melalui SPSS versi 20,0

Pada tabel 4.28, diketahui pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan sebesar 0,992 atau dapat dikatakan perubahan komitmen kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi sebesar 99,2% yang dikategorikan pengaruhnya sangat tinggi/sangat kuat.

Hasil perhitungan koefisien jalurpengaruh budaya organisasi terhadap komitmen kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan diperoleh harga koefisien jalurpada kolom Beta (*Standardized Coefficients*) yaitu koefisien jalur  $X_2$  (budaya organisasi) dan  $X_3$  (komitmen kerja guru) sebesar 0,992. Berikut hasil perhitungannya:

Tabel 4.29  
Koefisien JalurPengaruh Budaya Organisasi terhadap  
Komitmen Kerja Guru

Coefficients <sup>a</sup>						
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	( <i>Constant</i> )	-0,012	0,760		-0,016	0,987
	Budaya Organisasi	0,658	0,006	0,992	109,400	0,000
a. <i>Dependent Variable:</i> Komitmen Kerja Guru						

Sumber: hasil pengolahan data melalui SPSS versi 20,0

Berdasarkan tabel *coefficients* pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanantersebut diperoleh harga  $t_{hitung}$  109,400 dan p-value sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai

yang digunakan yaitu  $0,000 < 0,05$  yang berarti variabel budaya organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh langsung positif terhadap variabel komitmen kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan ( $X_3$ ).

Hasil perhitungan koefisien jalur pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan tersebut, kemudian dilakukan pengujian signifikannya dengan mengaplikasikan analisis varians. Berikut hasil pengujian keberartian pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan:

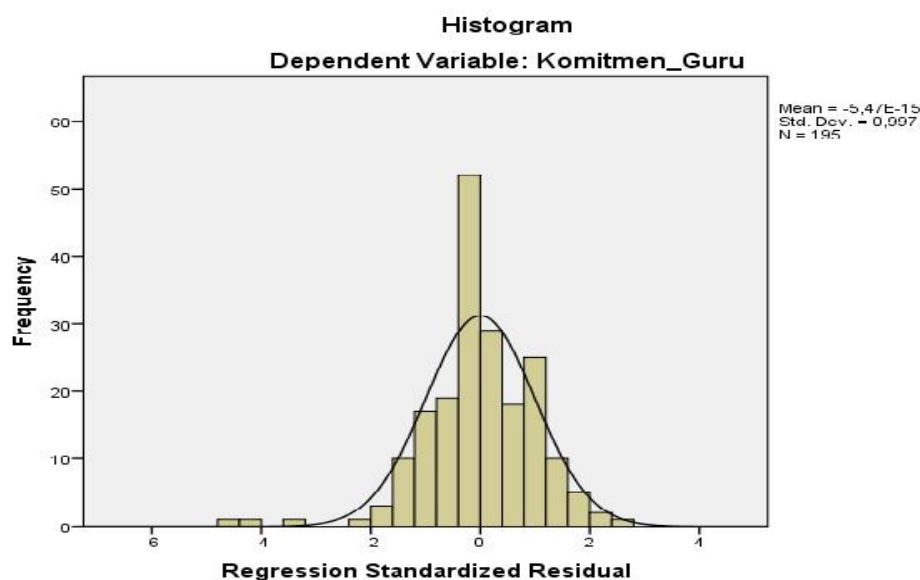
Tabel 4.30  
Pengujian Keberartian Pengaruh Budaya Organisasi terhadap  
Komitmen Kerja Guru

<i>ANOVA<sup>a</sup></i>						
<i>Model</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	31319,898	1	31319,898	11968,455	0,000 <sup>b</sup>
	<i>Residual</i>	505,056	193	2,617		
	<i>Total</i>	31824,954	194			
<i>a. Dependent Variable: Komitmen Kerja Guru</i>						
<i>b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi</i>						

Sumber: hasil pengolahan data melalui SPSS versi 20,0

Berdasarkan hasil perhitungan pengujian keberartian pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan, diketahui bahwa nilai ... lebih kecil dari pada tingkat  $r$  yang digunakan (yaitu 0,05) atau  $0,000 < 0,05$  sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima. Dengan demikian dapat diartikan bahwa ada pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan.

Hal ini mengindikasikan bahwa koefisien jalur pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan signifikan dan dapat menjelaskan arah kekuatan pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan. Atau dengan kata lain berdasarkan koefisien jalur tersebut diketahui bahwa antara variabel budaya organisasi dan komitmen kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Kabupaten Way Kanan terdapat pengaruh yang bersifat positif yaitu apabila budaya organisasi semakin meningkat, maka komitmen kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Kabupaten Way Kanan akan meningkat pula. Besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan sebesar 99,2% yang dikategorikan pengaruhnya sangat tinggi/sangat kuat. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada grafik berikut:



Gambar 4.16 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap  
Komitmen Kerja Guru

Pada grafik histogram memperlihatkan sebaran data menyebar ke seluruh daerah kurva normal, sehingga dapat dinyatakan bahwa data mempunyai

distribusi normal. Berdasarkan hasil pengujian di atas, disimpulkan bahwa budaya organisasi terbukti signifikan dalam mempengaruhi komitmen kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan, sehingga hipotesis yang berbunyi “Ada pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan” dapat teruji kebenarannya dan dengan demikian pula tujuan penelitian yang berbunyi ingin mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan dapat diwujudkan/tercapai.

#### **4. Hipotesis Keempat**

Hipotesis keempat yang akan diuji kebenarannya dalam penelitian ini adalah “Ada pengaruh keterampilan manajerial kepala madrasah terhadap kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan.” Pengujian hipotesis keempat menggunakan analisis jalur (*path analysis*) untuk mengetahui pengaruh antara variabel  $X_1$  yaitu keterampilan manajerial kepala madrasah terhadap variabel  $Y$  yaitu kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan.

Besarnya pengaruh keterampilan manajerial kepala madrasah terhadap kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan dapat dilihat pada hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 4.31  
Besarnya Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah  
terhadap Kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan



<i>Model Summary<sup>b</sup></i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,607 <sup>a</sup>	0,369	0,365	62,425
a. <i>Predictors: (Constant), Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah</i>				
b. <i>Dependent Variable: Kinerja Madrasah</i>				

Sumber: hasil pengolahan data melalui SPSS versi 20,0

Pada tabel 4.31, diketahui pengaruh keterampilan manajerial kepala madrasah terhadap kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan sebesar 0,607 atau dapat dikatakan perubahan kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan dipengaruhi oleh variabel keterampilan manajerial kepala madrasah sebesar 60,7% yang dikategorikan pengaruhnya sedang/cukup.

Hasil perhitungan koefisien jalur pengaruh keterampilan manajerial kepala madrasah terhadap kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan diperoleh harga koefisien jalur pada kolom Beta (*Standardized Coefficients*) yaitu koefisien jalur  $X_1$  (keterampilan manajerial kepala madrasah) dan Y (kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan) sebesar 0,607. Berikut hasil perhitungannya:

Tabel 4.32  
Koefisien Jalur Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah terhadap Kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>						
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	( <i>Constant</i> )	157,204	29,483		5,332	0,000
	Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah	2,840	0,268	0,607	10,613	0,000

a. *Dependent Variable: Kinerja Madrasah*

Sumber: hasil pengolahan data melalui SPSS versi 20,0

Berdasarkan tabel *coefficients* pengaruh keterampilan manajerial kepala madrasah terhadap kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way

Kanantersebut diperoleh harga  $t_{hitung}$  5,332 dan p-value sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai  $t_{tabel}$  yang digunakan yaitu  $0,000 < 0,05$  yang berarti variabel keterampilan manajerial kepala madrasah ( $X_1$ ) berpengaruh langsung positif terhadap variabel kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan (Y).

Hasil perhitungan koefisien jalur pengaruh keterampilan manajerial kepala madrasah terhadap kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanantersebut, kemudian dilakukan pengujian signifikannya dengan mengaplikasikan analisis varians. Berikut hasil pengujian keberartian pengaruh keterampilan manajerial kepala madrasah terhadap kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan:

Tabel 4.33  
Pengujian Keberartian Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah terhadap Kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan

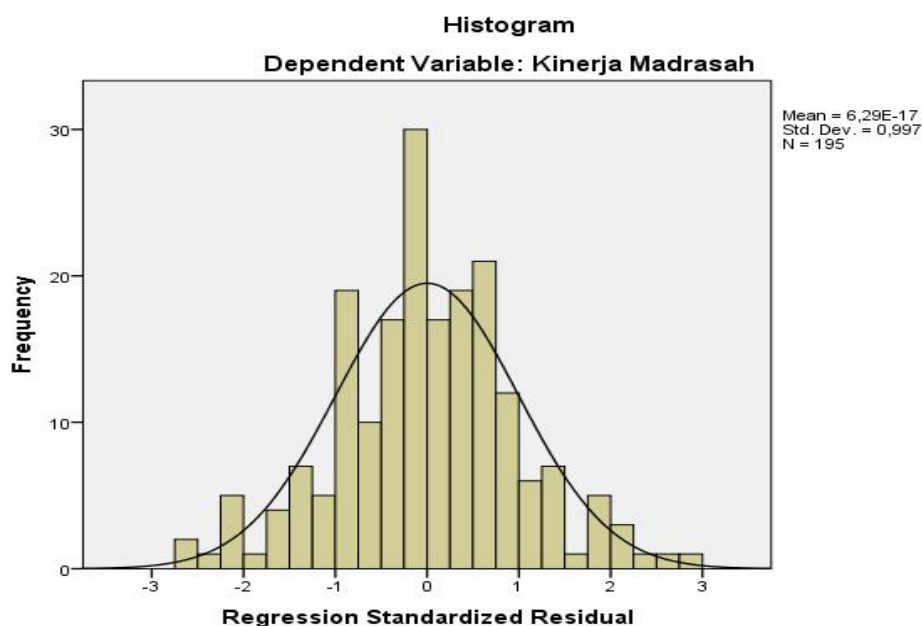
ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	438951,878	1	438951,878	112,642	0,000 <sup>b</sup>
	Residual	752094,871	193	3896,865		
	Total	1191046,749	194			
a. Dependent Variable: Kinerja Madrasah						
b. Predictors: (Constant), Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah						

Sumber: hasil pengolahan data melalui SPSS versi 20,0

Berdasarkan hasil perhitungan pengujian keberartian pengaruh keterampilan manajerial kepala madrasah terhadap kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan, diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil dari pada tingkat  $t_{tabel}$  yang digunakan (yaitu 0,05) atau  $0,000 < 0,05$  sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima. Dengan demikian dapat diartikan bahwa ada pengaruh

keterampilan manajerial kepala madrasah terhadap kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan.

Hal ini mengindikasikan bahwa koefisien jalur pengaruh keterampilan manajerial kepala madrasah terhadap kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan signifikan dan dapat menjelaskan arah kekuatan pengaruh keterampilan manajerial kepala madrasah terhadap kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan. Atau dengan kata lain berdasarkan koefisien jalur tersebut diketahui bahwa antara variabel keterampilan manajerial kepala madrasah dan kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan terdapat pengaruh yang bersifat positif yaitu apabila keterampilan manajerial kepala madrasah semakin meningkat, maka kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan akan meningkat pula. Pengaruh keterampilan manajerial kepala madrasah terhadap kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan sebesar 60,7% yang dikategorikan pengaruhnya cukup/sedang. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada grafik berikut:



Gambar 4.17 Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah terhadap Kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan

Pada grafik histogram memperlihatkan sebaran data menyebar ke seluruh daerah kurva normal, sehingga dapat dinyatakan bahwa data mempunyai distribusi normal dengan rata-rata penyebaran data sebesar 6,29E-16. Berdasarkan hasil pengujian di atas, disimpulkan bahwa keterampilan manajerial kepala madrasah terbukti signifikan dalam mempengaruhi kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan, sehingga hipotesis yang berbunyi “Ada pengaruh keterampilan manajerial kepala madrasah terhadap kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan” dapat teruji kebenarannya dan dengan demikian pula tujuan penelitian yang berbunyi ingin mengetahui pengaruh keterampilan manajerial kepala madrasah terhadap kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan dapat diwujudkan/tercapai.

## 5. Hipotesis Kelima

Hipotesis kelima yang akan diuji kebenarannya dalam penelitian ini adalah "Ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan." Pengujian hipotesis kelima menggunakan analisis jalur (*path analysis*) untuk mengetahui pengaruh antara variabel  $X_2$  yaitu budaya organisasi terhadap variabel  $Y$  yaitu kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan.

Besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan dapat dilihat pada hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 4.34  
Besarnya Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan

<i>Model Summary<sup>b</sup></i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,759 <sup>a</sup>	0,576	0,574	51,152
a. <i>Predictors: (Constant), Budaya Organisasi</i>				
b. <i>Dependent Variable: Kinerja Madrasah</i>				

Sumber: hasil pengolahan data melalui SPSS versi 20,0

Pada tabel 4.34, diketahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan sebesar 0,759 atau dapat dikatakan perubahan kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi sebesar 75,9% yang dikategorikan pengaruhnya tinggi/kuat.

Hasil perhitungan koefisien jalur pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan diperoleh harga koefisien

jalur pada kolom Beta (*Standardized Coefficients*) yaitu koefisien jalur  $X_2$  (budaya organisasi) dan  $Y$  (kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan) sebesar 0,759. Berikut hasil perhitungannya:

Tabel 4.35  
Koefisien Jalur Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>						
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	( <i>Constant</i> )	81,650	24,047		3,395	0,001
	Budaya Organisasi	3,082	0,190	0,759	16,193	0,000

a. *Dependent Variable: Kinerja Madrasah*

Sumber: hasil pengolahan data melalui SPSS versi 20,0

Berdasarkan tabel *coefficients* pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan tersebut diperoleh harga  $t_{hitung}$  16,193 dan  $p$ -value sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai  $t_{tabel}$  yang digunakan yaitu  $0,000 < 0,05$  yang berarti variabel budaya organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh langsung positif terhadap variabel kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan ( $Y$ ).

Hasil perhitungan koefisien jalur pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan tersebut, kemudian dilakukan pengujian signifikannya dengan mengaplikasikan analisis varians. Berikut hasil pengujian keberartian pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan:

Tabel 4.36  
Pengujian Keberartian Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan

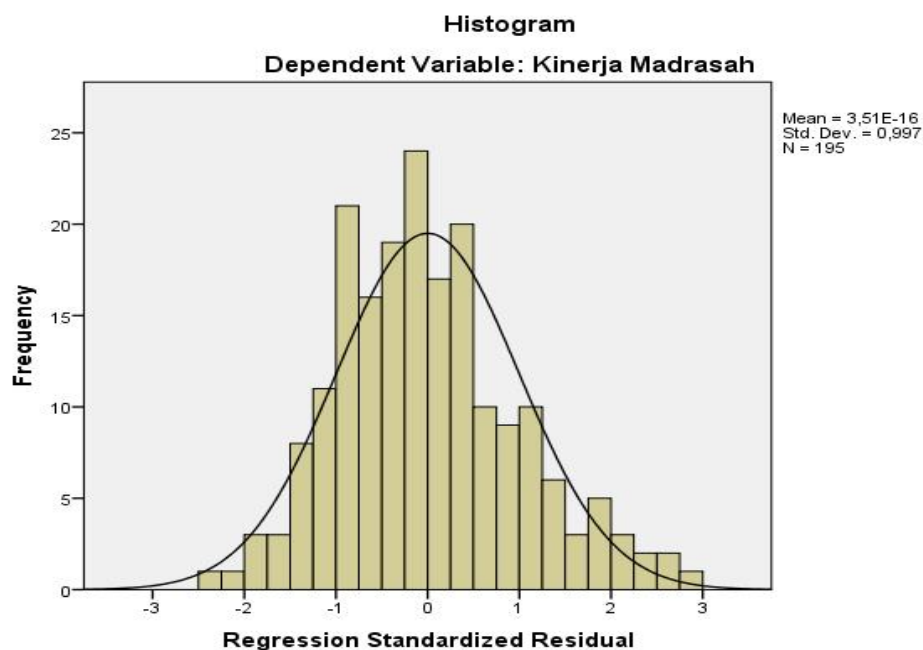
ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	686062,574	1	686062,574	262,206	0,000 <sup>b</sup>
	Residual	504984,175	193	2616,498		
	Total	1191046,749	194			
a. Dependent Variable: Kinerja Madrasah						
b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi						

Sumber: hasil pengolahan data melalui SPSS versi 20,0

Berdasarkan hasil perhitungan pengujian keberartian pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan, diketahui bahwa nilai ... lebih kecil dari pada tingkat  $r$  yang digunakan (yaitu 0,05) atau  $0,000 < 0,05$  sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima. Dengan demikian dapat diartikan bahwa ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan.

Hal ini mengindikasikan bahwa koefisien jalur pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan signifikan dan dapat menjelaskan arah kekuatan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan. Atau dengan kata lain berdasarkan koefisien jalur tersebut diketahui bahwa antara variabel budaya organisasi dan kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan terdapat pengaruh yang bersifat positif yaitu apabila budaya organisasi semakin meningkat, maka kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan akan meningkat pula. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-

Kabupaten Way Kanan sebesar 75,9% yang dikategorikan pengaruhnya kuat/tinggi. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada grafik berikut:



Gambar 4.18 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan

Pada grafik histogram memperlihatkan sebaran data menyebar ke seluruh daerah kurva normal, sehingga dapat dinyatakan bahwa data mempunyai distribusi normal. Berdasarkan hasil pengujian di atas, disimpulkan bahwa budaya organisasi terbukti signifikan dalam mempengaruhi kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan, sehingga hipotesis yang berbunyi “Ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan” dapat teruji kebenarannya dan dengan demikian pula tujuan penelitian yang berbunyi ingin mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan dapat diwujudkan/tercapai.



## 6. Hipotesis Keenam

Hipotesis keenam yang akan diuji kebenarannya dalam penelitian ini adalah "Ada pengaruh komitmen kerja guru terhadap kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan." Pengujian hipotesis keenam menggunakan analisis jalur (*path analysis*) untuk mengetahui pengaruh antara variabel  $X_3$  yaitu komitmen kerja guru terhadap variabel Y yaitu kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan.

Besarnya pengaruh komitmen kerja guru terhadap kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan dapat dilihat pada hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 4.37  
Besarnya Pengaruh Komitmen Kerja Guru terhadap Kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan

<i>Model Summary<sup>b</sup></i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,772 <sup>a</sup>	0,595	0,593	49,971
a. <i>Predictors: (Constant), Komitmen_Guru</i>				
b. <i>Dependent Variable: Kinerja Madrasah</i>				

Sumber: hasil pengolahan data melalui SPSS versi 20,0

Pada tabel 4.37, diketahui pengaruh komitmen kerja guru terhadap kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan sebesar 0,772 atau dapat dikatakan perubahan kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan dipengaruhi oleh variabel komitmen kerja guru sebesar 77,2% yang dikategorikan pengaruhnya tinggi/kuat.

Hasil perhitungan koefisien jalur pengaruh komitmen kerja guru terhadap kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan diperoleh harga koefisien

jalur pada kolom Beta (*Standardized Coefficients*) yaitu koefisien jalur  $X_3$  (komitmen kerja guru) dan Y (kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan) sebesar 0,772. Berikut hasil perhitungannya:

Tabel 4.38  
Koefisien Jalur Pengaruh Komitmen Kerja Guru terhadap Kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>						
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	78,417	23,306		3,365	0,001
	Komitmen_Guru	4,720	0,280	0,772	16,851	0,000

a. *Dependent Variable: Kinerja Madrasah*

Sumber: hasil pengolahan data melalui SPSS versi 20,0

Berdasarkan tabel *coefficients* pengaruh komitmen kerja guru terhadap kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan tersebut diperoleh harga  $t_{hitung}$  16,851 dan p-value sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai yang digunakan yaitu  $0,000 < 0,05$  yang berarti variabel komitmen kerja guru ( $X_3$ ) berpengaruh langsung positif terhadap variabel kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan (Y).

Hasil perhitungan koefisien jalur pengaruh komitmen kerja guru terhadap kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan tersebut, kemudian dilakukan pengujian signifikannya dengan mengaplikasikan analisis varians. Berikut hasil pengujian keberartian pengaruh komitmen kerja guru terhadap kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan:

Tabel 4.39  
 Pengujian Keberartian Pengaruh Komitmen Kerja Guru terhadap Kinerja  
 Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan

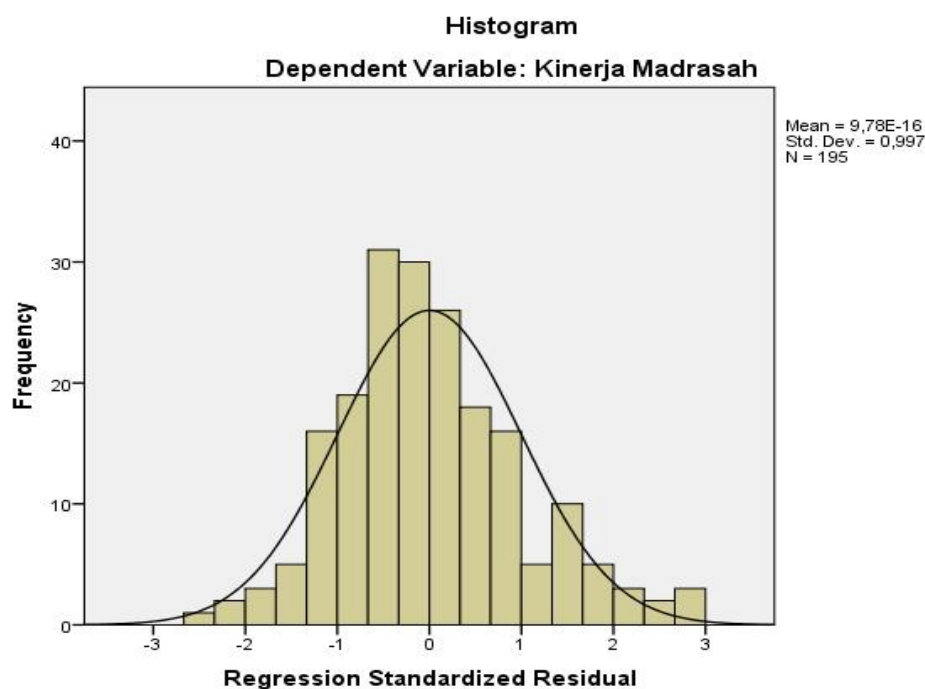
ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	709097,088	1	709097,088	283,963	0,000 <sup>b</sup>
	Residual	481949,661	193	2497,149		
	Total	1191046,749	194			
a. Dependent Variable: Kinerja Madrasah						
b. Predictors: (Constant), Komitmen_Guru						

Sumber: hasil pengolahan data melalui SPSS versi 20,0

Berdasarkan hasil perhitungan pengujian keberartian pengaruh komitmen kerja guru terhadap kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan, diketahui bahwa nilai ... lebih kecil dari pada tingkat  $r$  yang digunakan (yaitu 0,05) atau  $0,000 < 0,05$  sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima. Dengan demikian dapat diartikan bahwa ada pengaruh komitmen kerja guru terhadap kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan.

Hal ini mengindikasikan bahwa koefisien jalur pengaruh komitmen kerja guru terhadap kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan signifikan dan dapat menjelaskan arah kekuatan pengaruh komitmen kerja guru terhadap kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan. Atau dengan kata lain berdasarkan koefisien jalur tersebut diketahui bahwa antara variabel komitmen kerja gurudan kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan terdapat pengaruh yang bersifat positif yaitu apabila komitmen kerja guru semakin meningkat, maka kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan akan meningkat pula. Pengaruh komitmen kerja guru terhadap kinerja Madrasah

Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan sebesar 77,2% yang dikategorikan pengaruhnya kuat/tinggi. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada grafik berikut:



Gambar 4.19 Pengaruh Komitmen Kerja Guru terhadap Kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan

Pada grafik histogram memperlihatkan sebaran data menyebar ke seluruh daerah kurva normal, sehingga dapat dinyatakan bahwa data mempunyai distribusi normal. Berdasarkan hasil pengujian di atas, disimpulkan bahwa komitmen kerja guruterbukti signifikan dalam mempengaruhi kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan, sehingga hipotesis yang berbunyi “Ada pengaruh komitmen kerja guru terhadap kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan” dapat teruji kebenarannya dan dengan demikian pula tujuan penelitian yang berbunyi ingin mengetahui pengaruh komitmen kerja

guruterhadap kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan dapat diwujudkan/tercapai.

### 7. Hipotesis Ketujuh

Hipotesis ketujuh yang akan diuji dalam penelitian ini adalah “Ada pengaruh keterampilan manajerial kepala madrasah, budaya organisasi, dan komitmen kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan.” Untuk pengujian hipotesis ketujuh ini dilakukan dengan analisis regresi ganda. Regresi ganda yaitu alat untuk meramalkan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat.

Perhitungan persamaan regresi dengan menggunakan regresi ganda diperoleh harga koefisien arah regresi keterampilan manajerial kepala madrasah ( $b_1$ ) sebesar 0,684. Koefisien arah regresi budaya organisasi ( $b_2$ ) sebesar -0,525 dan Koefisien arah regresi komitmen kerja guru ( $b_3$ ) sebesar 4,898 dengan konstanta ( $a$ ) sebesar 54,977 sehingga persamaan regresinya adalah  $\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 = (54,977) + 0,684X_1 - 0,525X_2 + 4,898X_3$ . Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel di bawah ini hasil pengujian analisis regresi ganda melalui program SPSS:

Tabel 4.40  
Hasil Analisis Regresi Ganda Hipotesis Kesepuluh

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>						
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	<i>(Constant)</i>	54,977	26,138		2,103	0,037
	Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah	0,684	0,306	0,146	2,236	0,027
	Budaya Organisasi	-0,525	1,545	-0,129	-0,340	0,734
	Komitmen_Guru	4,898	2,429	0,801	2,017	0,045

b. *Dependent Variable:* Kinerja Madrasah

Sumber: hasil pengolahan data melalui SPSS versi 20

Selanjutnya persamaan regresi ganda ini akan diuji signifikannya dengan kriteria yang digunakan adalah apabila nilai ... lebih kecil dari tingkat  $\alpha$  yang digunakan tertentu maka hipotesis diterima. Berikut hasil analisis keberartian regresi ganda pengaruh keterampilan manajerial kepala madrasah, budaya organisasi, dan komitmen kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.41  
Hasil Pengujian Keberartian Regresi Ganda Hipotesis Kesepuluh

<i>ANOVA<sup>a</sup></i>						
<i>Model</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	724465,223	3	241488,408	98,856	0,000 <sup>b</sup>
	<i>Residual</i>	466581,526	191	2442,835		
	<i>Total</i>	1191046,749	194			

a. *Dependent Variable:* Kinerja Madrasah

b. *Predictors:* (*Constant*), Komitmen Kerja Guru, Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah, Budaya Organisasi

Sumber: hasil pengolahan data melalui SPSS versi 20

Berdasarkan hasil pengujian keberartian persamaan regresi ganda pengaruh keterampilan manajerial kepala madrasah, budaya organisasi, dan komitmen kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan ditemukan bahwa nilai ... lebih kecil dari pada tingkat  $r$  yang digunakan (yaitu 0,05) atau  $0,000 < 0,05$  sehingga hipotesis diterima.

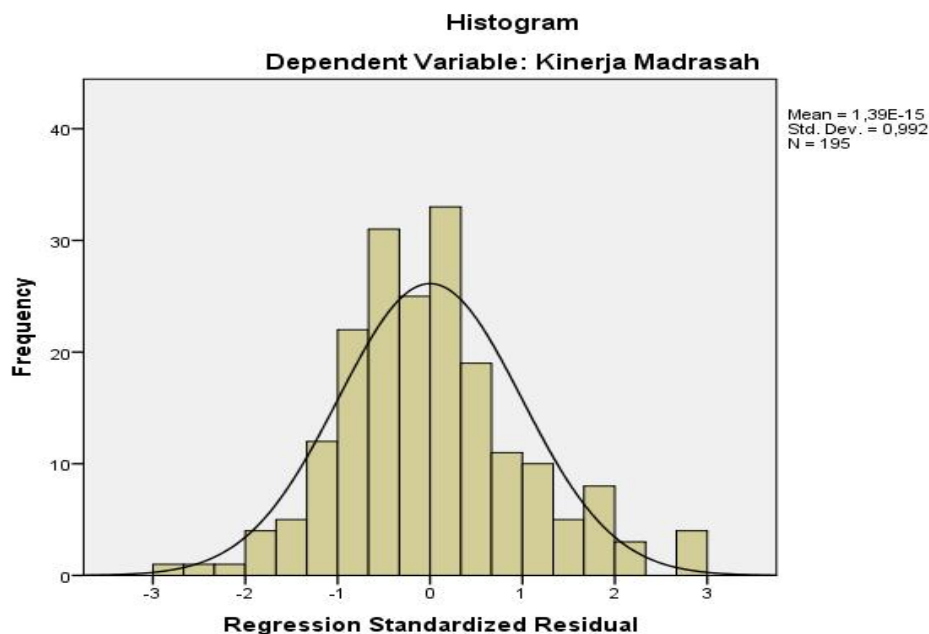
Besarnya pengaruh keterampilan manajerial kepala madrasah, budaya organisasi, dan komitmen kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan dapat dilihat pada hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 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

<i>Model Summary<sup>b</sup></i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,780 <sup>a</sup>	0,608	0,602	49,425
a. <i>Predictors: (Constant), Komitmen Kerja Guru, Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah, Budaya Organisasi</i>				
b. <i>Dependent Variable: Kinerja Madrasah</i>				

Sumber: hasil pengolahan data melalui SPSS versi 20

Pada tabel 4.42, diketahui keterampilan manajerial kepala madrasah, budaya organisasi, dan komitmen kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan sebesar 0,780 atau dapat dikatakan perubahan kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan dipengaruhi oleh keterampilan manajerial kepala madrasah, budaya organisasi, dan komitmen kerja guru secara bersama-sama sebesar 78% yang dikategorikan pengaruhnya kuat/tinggi. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada grafik berikut:



Gambar 4.20 Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah, Budaya Organisasi, dan Komitmen Kerja Guru Secara Bersama-sama terhadap Kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan

Pada grafik histogram memperlihatkan sebaran data menyebar ke seluruh daerah kurva normal, sehingga dapat dinyatakan bahwa data mempunyai distribusi normal. Berdasarkan hasil pengujian regresi ganda tersebut dapat menjelaskan bahwa ada pengaruh keterampilan manajerial kepala madrasah, budaya organisasi, dan komitmen kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan. Atau dapat dikatakan jika keterampilan manajerial kepala madrasah, budaya organisasi, dan komitmen kerja guru secara bersama-sama semakin meningkat maka akan diikuti peningkatan pada kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan. Dengan demikian dapat dipahami bahwa keterampilan manajerial kepala madrasah, budaya organisasi, dan komitmen kerja guru secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan.



Hal ini berarti hipotesis yang berbunyi "Ada pengaruh keterampilan manajerial kepala madrasah, budaya organisasi, dan komitmen kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan" dapat teruji kebenarannya dan dengan demikian pula tujuan penelitian yang berbunyi ingin mengetahui pengaruh keterampilan manajerial kepala madrasah, budaya organisasi, dan komitmen kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan dapat diwujudkan/tercapai.

#### **E. Pembahasan**

Temuan yang diperoleh dari hasil penelitian ini dapat dipaparkan dalam rincian sebagai berikut:

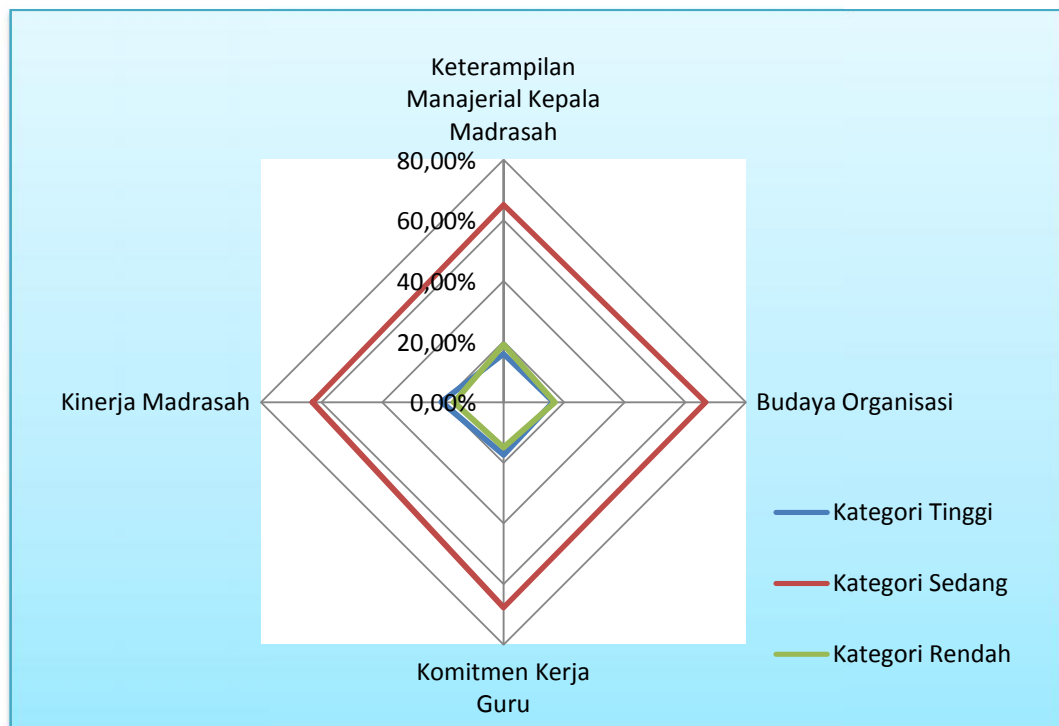
1. Gambaran keterampilan manajerial kepala madrasah, budaya organisasi, komitmen kerja guru, dan kinerja Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Way Kanan pada umumnya dikategorikan cukup atau sedang. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa masih perlu ditingkatkan lagi keterampilan manajerial kepala madrasah, budaya organisasi, komitmen kerja guru, dan kinerja Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Way Kanan, karena capaian yang diperoleh belum sampai pada tingkat optimal. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dan gambar berikut ini:

Tabel 4.43  
Rekapitulasi Profil Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Way Kanan

No	Variabel	Kategori		
		Tinggi	Sedang	Rendah
1	Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah	15,9%	65,1%	19%
2	Budaya Organisasi	16,4%	66,7%	16,9%
3	Komitmen Kerja Guru	17,4%	67,7%	14,9%
4	Kinerja Madrasah	20,5%	63,1%	16,4%

Sumber: hasil pengolahan data melalui SPSS versi 20.0

Pada tabel 4.43, diketahui bahwa pada umumnya tingkat keterampilan manajerial kepala madrasah, budaya organisasi, komitmen kerja guru, dan kinerja Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Way Kanan berada pada kategori sedang. Hal ini menandakan masih perlu ditingkatkannya upaya dari pihak pemerintah, kepala madrasah, pendidik dan tenaga kependidikan, agar keterampilan manajerial kepala madrasah, budaya organisasi, komitmen kerja guru, dan kinerja Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Way Kanan semakin optimal. Untuk lebih jelasnya rekapitulasi gambaran Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Way Kanan dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.21 Rekapitulasi Gambaran Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Way Kanan

2. Ada pengaruh keterampilan manajerial kepala madrasah terhadap budaya organisasi di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan.

Keterampilan manajerial kepala madrasah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap budaya organisasi di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan sebesar 64,4% yang dikategorikan pengaruhnya sedang/cukup kuat. Temuan tersebut menjelaskan bahwa untuk meningkatkan budaya organisasi madrasah memerlukan kepala madrasah yang memiliki keterampilan manajerial. Semakin baik keterampilan manajerial kepala

madrasah, maka budaya organisasi madrasah cenderung akan semakin meningkat pula.

Kepala madrasah yang bersahabat bisa beradaptasi dengan guru, penuh pengertian, simpati dan percaya bahwa guru-gurunya mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang dipercayakan kepada mereka akan sangat berpengaruh terhadap terciptanya budaya organisasi yang baik dan kondusif. Kepala madrasah yang mampu melaksanakan hal-hal tersebut, adalah kepala madrasah yang memiliki keterampilan manajerial, yang meliputi: 1) keterampilan konseptual yaitu memahami dan mengoperasikan organisasi, 2) keterampilan manusiawi, yaitu keterampilan untuk bekerjasama, memotivasi dan memimpin, 3) keterampilan teknik, yaitu keterampilan dalam menggunakan pengetahuan, metode, teknik, serta perlengkapan untuk menyelesaikan tugas tertentu.<sup>7</sup>

Temuan penelitian tersebut sesuai dengan hasil penelitian Gemnafle bahwa keterampilan manajerial kepala sekolah berpengaruh terhadap peningkatan budaya organisasi di SMU Sulawesi Tenggara.<sup>8</sup> Temuan penelitian ini sejalan juga dengan hasil penelitian Hidayati yang menyimpulkan bahwa keterampilan manajerial kepala sekolah berpengaruh positif terhadap

---

<sup>7</sup>Mulyono, *Manajemen Administrasi dan Organisasi Pendidikan*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2008), h. 151

<sup>8</sup> M. Gemnafle, Hubungan Budaya Organisasi, Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah dan Pelaksanaan Fungsi Pengawasan dengan Kinerja Guru dalam Mengajar pada SMU Negeri dan Swasta di Sulawesi Tenggara, *Disertasi*. Malang: PPS Universitas Malang, 2003.

terbentuknya budaya organisasi.<sup>9</sup> Hasil penelitian Salabijuga menyimpulkan bahwa terdapat hubungan antara keterampilan manajerial kepala sekolah dengan budaya organisasi.<sup>10</sup> Penelitian Basilius Redan Werang, juga menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara keterampilan manajerial kepala sekolah dengan budaya organisasi. Artinya, meningkatnya keterampilan manajerial kepala sekolah akan diikuti oleh semakin kondusifnya budaya SMA Negeri di Kota Merauke.<sup>11</sup>

Relevan juga dengan hasil penelitian O'Reilly, Chatman, Caldwell dan Sheridan yang menemukan kualitas manajer suatu organisasi akan menentukan budaya organisasi tersebut. Karena para manajer yang memiliki keterampilan dalam melakukan hubungan manusiawi (*interpersonal relationship*) dengan para karyawan akan menumbuhkan budaya organisasi yang harmonis.<sup>12</sup> Pendapat senada dikemukakan Syaiful Sagala bahwa, pemimpin yang memiliki keterampilan manajerial yang baik akan membuat lingkungan sekolah menjadi lebih kondusif. Oleh karena itu pimpinan

---

<sup>9</sup> T.R. Hidayati, Hubungan antara Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah, Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi dengan Kinerja Guru Madrasah Aliyah Swasta Se Kabupaten Jember. *Disertasi*. Tidak Diterbitkan. Malang: PPS Universitas Negeri Malang, 2005.

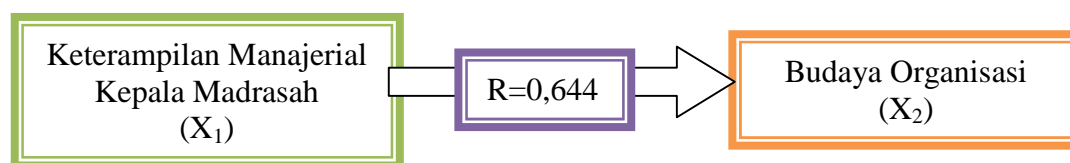
<sup>10</sup> A. Salabi, Hubungan Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah, Komunikasi Organisasi, Pengendalian Konflik dan Budaya Organisasi dengan Keefektifan Organisasi Madrasah Aliyah Negeri di Provinsi Kalimantan Selatan. *Disertasi*. Tidak Diterbitkan. Malang: PPS Universitas Negeri Malang. 2006.

<sup>11</sup> Basilius Redan Werang, Hubungan Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah, Budaya Sekolah, dan Moral Kerja Guru dengan Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Merauke, *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Volume 10, Nomor 3, Tahun 2012, h. 595 – 605

<sup>12</sup> Chusnus Chotimah dan Muhammad Fathurrohman, *Komplemen Manajemen Pendidikan Islam: Konsep Integratif Pelengkap Manajemen Pendidikan Islam*, (Yogyakarta: Teras, 2014), h. 311

organisasi harus selalu meningkatkan keterampilan manajerialnya, agar budaya organisasi tersebut selalu meningkat lebih baik.<sup>13</sup>

Berdasarkan temuan dan penelitian yang relevan tersebut dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan budaya organisasi maka memerlukan pemimpin yang memiliki keterampilan manajerial yang baik. Oleh karena itu kepala madrasah sebagai manajer di madrasah harus selalu terus menerus meningkatkan keterampilan manajerialnya, sehingga budaya madrasah akan selalu efektif. Berikut gambaran singkat pengaruh keterampilan manajerial kepala madrasah terhadap budaya organisasi di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan:



Gambar 4.22 Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah terhadap Budaya Organisasi

3. Ada pengaruh keterampilan manajerial kepala madrasah terhadap komitmen kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan.

Pengaruh keterampilan manajerial kepala madrasah terhadap komitmen kerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Way Kanan sebesar 68% yang dikategorikan pengaruhnya sedang/cukup. Adanya pengaruh keterampilan manajerial kepala madrasah terhadap komitmen kerja guru, selaras dengan

<sup>13</sup>Syaiful Sagala, *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2007), h. 88

hasil penelitian Holten Sion bahwa keterampilan manajerial kepala sekolah memiliki hubungan yang langsung dan signifikan dengan komitmen kerja guru.<sup>14</sup> Temuan penelitian ini juga relevan dengan pendapat Stickland bahwa kepala sekolah yang suka menolong dan bekerjasama dalam membagikan ide dan materi, maka akan ada peningkatan komitmen kerja guru.<sup>15</sup> Relevan juga dengan pendapat Mantja bahwa kepalasekolah adalah sumber semangat bagi guru-guru dan siswa. Kepala sekolah yang terbuka, suka mendengarkan dan bersahabat dengan guru-guru akan membuat guru-guru dapat bekerja dengan lebih tenang dan senang.<sup>16</sup>

Hasil penelitian Gibson juga menemukan bahwa kepala sekolah yang mampu menjalankan tugas-tugas manajerial dan kepemimpinan secara efektif, akan mampu membuat guru untuk selalu berkomitmen terhadap tugas dan tanggung jawabnya.<sup>17</sup> Hasil penelitian ini juga didukung oleh pendapat Owens yang menyatakan bahwa komitmen kerja guru memerlukan dukungan hubungan antara bawahan dan pimpinan yang baik dan harmonis. Agar komitmen kerja guru selalu meningkat, maka pemimpin harus selalu meningkatkan kemampuannya sebagai manajer.<sup>18</sup>

---

<sup>14</sup> Holten Sion, Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah, Komitmen, Daya Tahan terhadap Stress, Kepuasan dan Performansi Mengajar Guru, *Jurnal Ilmu Pendidikan*, Jilid 15, Nomor 2, 2008, h. 111 – 119

<sup>15</sup> R.A. Gorton, *School Administration: Challenge and Opportunity for Leadership*. (Dubuque, Iowa: Brown Company Publishers, 1977)

<sup>16</sup> W. Mantja, *Manajemen Pendidikan dan Supervisi Pengajaran*, (Malang:Wineka Media, 2002), h. 97

<sup>17</sup> L. Gibson, dkk., *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, dan Proses*, Alih Bahasa: DJ. Wahid, (Jakarta: Erlangga, 2004), h. 95

<sup>18</sup> R.G. Owens, *Organisational Behaviour in Education*, (Allyn and Bacon: Prentice Hall, 1995), h. 145

Pendapat lainnya dikemukakan Susilo Martoyo bahwa, komitmen kerja pegawai suatu organisasi dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan pemimpin organisasi tersebut. Komitmen kerja pegawai akan mendorong pemimpin organisasi untuk selalu memperbaiki gaya kepemimpinannya menjadi lebih baik lagi.<sup>19</sup> Hasil penelitian Arifah Rizqiani juga menemukan bahwa komitmen kerja guru di SDIT Ummul Quro' sebagian besar didasarkan pada tanggung jawab dirisebagai seorang guru untuk mendidik siswanya dengan baik bukan karena kuantitas materi yangdiperoleh. Dengan demikian, pemeliharaan komitmenharus dijaga dengan baik oleh pimpinan SDIT UmmulQuro'. Pemimpin SDIT Ummul Quro' harus selalu meningkatkan kualitas kepemimpinnya agar komitmen kerja guru meningkat. Artinya komitmen kerja guru akan mendorong pimpinan SDIT Ummul Quro' untuk selalu meningkatkan kualitas kepemimpinannya.<sup>20</sup>

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa keterampilan manajerial kepala madrasah akan mampu mendorong para gurunya untuk meningkatkan komitmen kerjanya dengan lebih maksimal. Artinya, komitmen kerja guru akan mampu ditingkatkan oleh kepala madrasah yang memiliki keterampilan manajerial yang baik pula. Oleh karena itu kepala madrasah harus selalu berupaya meningkatkan keterampilan manajerialnya agar komitmen kerja guru selalu meningkat. Untuk itu dapat

---

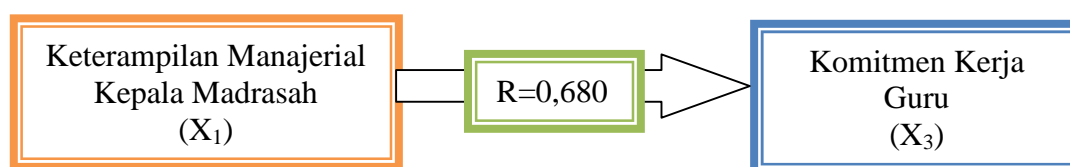
<sup>19</sup>Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Yogyakarta: PT. BPFPE, 2006), h. 142

<sup>20</sup> Arifah Rizqiani, Analisis Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolahdan Motivasi Kerja Guru terhadap Komitmen Kerja Guru(Studi Kasus: SDIT Ummul Quro' Kota Bogor), *Jurnal Apilkasi Manajemen*, Volume 12 Nomor 1, h. 68



dikatakan bahwa keterampilan manajerial kepala madrasah dapat mempengaruhi komitmen kerja guru, khususnya di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan.

Berikut gambaran singkat pengaruh keterampilan manajerial kepala madrasah terhadap komitmen kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan:



Gambar 4.23 Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah terhadap Komitmen Kerja Guru

4. Ada pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan.

Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan sebesar 99,2% yang dikategorikan pengaruhnya sangat tinggi/sangat kuat. Semakin baik budaya organisasi madrasah, maka komitmen kerja guru cenderung akan semakin meningkat. Temuan tersebut sesuai dengan pendapat yang dikemukakan Robert Kreitner dan Angelo Kinicki bahwa budaya organisasi akan memfasilitasi komitmen kolektif, perusahaan mampu membuat pekerjanya bangga menjadi bagian daripadanya. Anggota organisasi mempunyai komitmen bersama tentang norma-norma dalam organisasi yang harus

diikuti dan tujuan bersama yang harus dicapai.<sup>21</sup> Hasil penelitian yang dilakukan O'Reilly, Chatman, Caldwell dan Sheridan juga menemukan bahwa terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan tingkat komitmen karyawan. Budaya organisasi yang sesuai dengan individu akan memiliki kecenderungan untuk mempunyai komitmen tinggi pada organisasi.<sup>22</sup> Temuan penelitian ini sejalan juga dengan pendapat Nurkholis bahwa budaya organisasi menggerakkan komitmen terhadap misi organisasi.<sup>23</sup>

Temuan ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan Dadang Suhardan bahwa budaya organisasi yang kondusif akan mendorong seluruh civitas akademika bergaul, bertindak dan menyelesaikan segala urusan di lingkungan madrasah nya dengan penuh tanggung jawab.<sup>24</sup> Hal tersebut juga sejalan dengan pendapat yang dikemukakan Jebarus bahwa budaya suatu organisasi berkaitan dengan nilai yang dianut oleh individu yang ada dalam organisasi. Nilai-nilai tersebut akan melahirkan komitmen dalam diri individu untuk menentukan tindakan dan perilaku yang membentuk budaya organisasi tersebut.<sup>25</sup> Menurut Veithzal R., bahwa timbulnya komitmen dikarenakan adanya budaya organisasi. Oleh karena itu agar komitmen individu semakin

---

<sup>21</sup>Wibowo, *Budaya Organisasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), h. 45

<sup>22</sup>Chusnus Chotimah dan Muhammad Fathurrohman, *Op. Cit.*, h. 311

<sup>23</sup>Nurkholis, *Op. Cit.*, h. 208

<sup>24</sup>Dadang Suhardan, *Supervisi Profesional: Layanan dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di Era Otonomi Daerah*, (Bandung: Alfabeta, 2010), h. 121

<sup>25</sup>Yuningsih dan Keumala Hayati, Faktor-Faktor Penentu Budaya Kerja di Universitas Lampung. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. Volume 5, Nomor 1, Tahun 2008, h. 86.

meningkat, maka budaya organisasi harus terus menerus dipandu dan dibentuk sehingga selalu bermakna dan terkendali.<sup>26</sup>

Relevan juga dengan hasil penelitian Harun yang menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada Dinas Pendidikan Se-Provinsi Sumatera Selatan. Diperoleh nilai *unstandard estimate* sebesar 0,15 dan Nilai *t* hitung sebesar 2.27. Hasil penelitian lanjut menunjukkan bahwa dimensi nilai-nilai budaya (nilai) merupakan pembentuk variabel budaya organisasi paling dominan, dengan loading faktor 0,98.<sup>27</sup>

Berdasarkan hasil penelitian dan pendapat tersebut dipahami bahwa budaya organisasi akan dapat membentuk komitmen kerja dalam diri guru. Oleh karena itu untuk meningkatkan komitmen kerja guru yang tinggi, maka memerlukan budaya organisasi yang baik dan kondusif. Dengan demikian dapat dipahami bahwa di dalam sekolah yang memiliki budaya organisasi yang baik seperti terdapat dorongan semangat kerja yang tinggi, maka akan adanya kecenderungan para guru untuk melakukan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab. Sebaliknya, dalam sekolah yang memiliki budaya organisasi yang kurang baik justru memperlihatkan

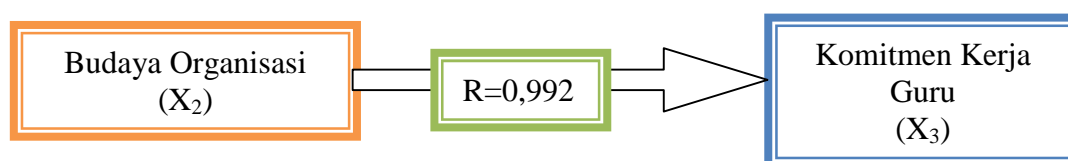
---

<sup>26</sup>Veithzal, R., *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003), h. 430

<sup>27</sup> Harun, "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi pada Komitmen Organisasi serta Implikasinya terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Se-Provinsi Sumatera Selatan", *Journal Ecoment Global*, Volume 1, Nomor 1, Tahun 2016, h. 63  
- 73

lemahnya dorongan bagi guru untuk bekerja dengan giat dan penuh semangat serta bertanggungjawab.

Berikut gambaran singkat pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan:



Gambar 4.24 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Kerja Guru

5. Ada tiga faktor yang dapat mempengaruhi kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan, yaitu:

- a. **Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah**

Keterampilan manajerial kepala madrasah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan sebesar 60,7% yang dikategorikan pengaruhnya sedang/cukup. Semakin baik keterampilan manajerial kepala madrasah, maka kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan akan cenderung semakin meningkat.

Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan, kepala madrasah perlu selalu meningkatkan keterampilan manajerialnya. Melalui keterampilan manajerialnya tersebut, kepala madrasah akan mampu memberikan arahan, bantuan, bimbingan kepada seluruh tenaga pendidikan maupun tenaga

kependidikan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan sebaik-baiknya. Kepala madrasah yang bersikap terbuka, menghargai hasil kerja orang lain, mampu memberikan semangat dan dorongan kepada guru, akan semakin meningkatkan kinerja para tenaga pendidikan dan tenaga kependidikan.

Hasil penelitian tersebut relevan dengan pendapat Waterman bahwasalah satu faktor yang menyumbang kinerja organisasi adalah keterampilan manajerial kepala sekolah.<sup>28</sup> Pendapat senada dikemukakan Syafaruddin bahwa, kepala madrasah adalah orang yang sangat penting dalam sistem madrasah. Mereka mengusahakan, memelihara aturan dan disiplin, menyediakan barang-barang yang diperlukan, melaksanakan dan meningkatkan program madrasah, serta memilih dan mengembangkan pegawai/personil.<sup>29</sup> Budi Suhardiman juga menjelaskan bahwa kepala sekolah yang mampu menggerakkan semua sumber daya yang ada di sekolah, mengetahui dan memahami keinginan *stakeholders* akan dapat meningkatkan kinerja sekolah yang mengacu kepada mutu yang diharapkan *stakeholders*.<sup>30</sup> Relevan juga dengan pendapat Wibowo bahwa manajemen kinerja mengandalkan kualitas hubungan antara manajer dengan bawahan, antara manajer dengan tim yang selalu diperbaiki dan

---

<sup>28</sup>Syaiful Sagala, *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2007), h. 181

<sup>29</sup>Syafaruddin, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*, (Jakarta: Ciputat Press, 2010), h. 165

<sup>30</sup>Budi Suhardiman, *Op. Cit.*, h. 154

ditingkatkan.<sup>31</sup>Berdasarkan penjelasan di atas dipahami bahwa kepemimpinan kepala madrasah sangat diperlukan untuk menjalankan dan mengawasi fungsi-fungsi dari manajemen sejak dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan dalam rangka mencapai tujuan madrasah dengan efektif dan efisien.

Temuan penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian Dody Wahyudi Purnama jugayang menemukan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan keterampilan manajerial kepala sekolah terhadap mutu kinerja sekolah.<sup>32</sup> Hasil penelitian Irma Anggraeni juga membuktikan bahwa keterampilan manajerial kepala sekolah secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap mutu sekolah.<sup>33</sup>Penelitian Emi Yuliaty juga menemukan bahwa faktor yang dominan dari kinerja sekolah adalah keterampilan manajerial kepala sekolah.<sup>34</sup> Hasil Penelitian Ani Kuspani juga menemukan bahwa keterampilan manajerial kepala sekolah berpengaruh terhadap peningkatan kinerja sekolah.<sup>35</sup>Hasil penelitian Lamatenggo menunjukkan bahwa ada korelasi yang positif dan

---

<sup>31</sup>Wibowo, *Op. Cit.*, h. 20

<sup>32</sup> Dody Wahyudi Purnama, Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Manajemen Berbasis Sekolah terhadap Mutu Kinerja Sekolah di SMP Negeri Se-Kabupaten Subang, *Jurnal Penelitian Pendidikan LPPM Universitas Pendidikan Indonesia*, Bandung: Volume 16 Nomor 02 Tahun 2016.

<sup>33</sup>Irma Anggraeni,Kinerja Manajerial Kepala Sekolah, Kinerja Mengajar Guru dan Mutu Sekolah Dasar, *Jurnal Manajemen dan Sistem Informasi Universitas Pendidikan Indonesia*, Bandung: Volume 23 Nomor 02 Tahun 2016.

<sup>34</sup> Emi Yuliaty, Analisis terhadap Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Sekolah: Studi Kasus di Sekolah Menengah Umum Negeri 5 Bandung, *Tesis*, Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung, 2013

<sup>35</sup>Ani Kuspani, Iklim Organisasi dan Keterampilan Manajerial: Pengaruhnya terhadap Kinerja Sekolah Menengah Kejuruan di Kabupaten Indramayu – Jawa Barat, *Jurnal SMART – Study&Management Research*, Volume XI Nomor 02, Tahun 2014, h. 52

meyakinkan antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru Sekolah Dasar di Daerah Gorontalo. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat perilaku kepemimpinan kepala sekolah, semakin tinggi pula kinerja para gurunya.<sup>36</sup>

Berdasarkan beberapa teori dan hasil penelitian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja madrasah adalah keterampilan manajerial kepala madrasah. Semakin baik keterampilan manajerial kepala madrasah, maka kinerja madrasah cenderung akan semakin meningkat dengan lebih optimal.

Kemampuan manajerial kepala madrasah merupakan kecakapan (*skills*) yang dimiliki oleh seorang kepala madrasah dalam melaksanakan tugas pengelolaan terhadap seluruh sumber daya yang ada di madrasah dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kemampuan manajerial kepala madrasah ini erat kaitannya dengan tugas dan tanggung jawabnya di sekolah, baik sebagai administrator dan supervisor di madrasah yang dipimpinnya.

Tugas dan tanggung jawab kepala madrasah tersebut dapat mencakup implementasi kegiatan atau pelaksanaan fungsi-fungsi manajerial, baik perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, maupun pengawasan terhadap seluruh bidang garapan lembaga madrasah yang bersangkutan.

---

<sup>36</sup> Lamatenggo, "Kinerja Guru: Korelasi antara Persepsi Guru terhadap Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Kinerja Guru SD di Gorontalo," *Tesis*. Jakarta: Universitas Negeri Jakarta, 2001.

Bidang garapan lembaga pendidikan di madrasah meliputi bidang kesiswaan, personalia, keuangan, ketatalaksanaan, kurikulum, hubungan sekolah dan masyarakat, dan unit-unit penunjang lainnya yang ada di sekolah tersebut seperti unit kantin, poliklinik, asrama siswa, koperasi, dan lain-lain.

Untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab tersebut, kepala madrasah dituntut menguasai sejumlah kecakapan atau kemampuan manajerial. Kemampuan yang harus dimiliki oleh kepala madrasah dalam melaksanakan tugas pengelolaan di sekolah dapat mencakup kemampuan teknis, kemampuan hubungan manusia, dan kemampuan konseptual. Kemampuan manajerial yang dimiliki oleh seorang kepala madrasah dalam mengelola institusinya secara keseluruhan, akan turut menentukan kinerja di madrasah yang bersangkutan. Oleh sebab itu, kemampuan manajerial dalam mengelola institusi (sekolah) merupakan hal yang utama dan pertama yang harus dimiliki oleh setiap kepala sekolah. Dengan memiliki kemampuan tersebut, kepala sekolah diharapkan mampu mengelola institusinya secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud suatu institusi sekolah sebagai lembaga pendidikan yang berkualitas.

Berdasarkan hasil skor rata-rata indikator variabel keterampilan manajerial kepala madrasah, indikator keterampilan manajerial kepala madrasah yang paling banyak pengaruhnya terhadap kinerja Madrasah



Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan adalah keterampilan teknik yang meliputi (1) Keterampilan dalam menggunakan pengetahuannya; (2) Keterampilan dalam menggunakan metode pembelajaran; (3) Keterampilan dalam menggunakan media pembelajaran; (4) Keterampilan dalam menyelesaikan masalah; dan (5) Keterampilan dalam menggunakan teknologi. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa kinerja madrasah akan semakin meningkat apabila kepala madrasah memiliki keterampilan dalam mengaplikasikan pengetahuannya tidak hanya bersifat teoritis tetapi juga praktis. Misalnya, kepala madrasah mampu menjelaskan tentang berbagai metode pembelajaran yang inovatif, dan juga mampu memberikan contoh konkrit dalam praktiknya untuk melatih para guru dalam melakukan berbagai metode tersebut.

Sedangkan indikator variabel keterampilan manajerial kepala madrasah yang paling kecil kontribusinya terhadap peningkatan kinerja madrasah adalah keterampilan konseptual. Hal tersebut mengindikasikan bahwa kepala madrasah tidak dapat mengandalkan keterampilannya dalam memahami berbagai konsep tentang pendidikan secara teoritis, akan tetapi yang paling penting adalah kepala madrasah mampu mengaplikasikan atau menerapkannya dalam contoh-contoh konkrit, sehingga lebih mudah dipahami oleh para gurunya. Dengan demikian temuan penelitian ini menjelaskan bahwa kepala madrasah tidak dapat hanya mengandalkan pengetahuan teoritis saja untuk meningkatkan

kinerja madrasah, akan tetapi juga harus lebih memahami bagaimana menerapkannya dalam aplikasi nyata.

#### **b. Budaya Organisasi**

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan dari hasil penelitian sebesar 75,9% yang dikategorikan pengaruhnya kuat/tinggi. Semakin baik budaya organisasi, maka kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan cenderung akan lebih meningkat. Artinya budaya organisasi memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap peningkatan kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan.

Temuan penelitian ini relevan dengan pendapat Dadang Suhardan, bahwa budaya organisasi inilah yang menumbuhkan bagaimana mutu dan kinerja yang dilaksanakan oleh para anggotanya.<sup>37</sup> Relevan juga dengan pendapat Wibowo bahwa budaya merupakan perekat yang mempersatukan organisasi dengan manajemen kinerja.<sup>38</sup> Hal ini senada dengan temuan Domiri bahwa budaya organisasi yang dapat membuat anggota-anggota senang, tertarik atau menyukai akan mendukung anggota organisasi tersebut untuk menghasilkan performansi yang tinggi, sebagaimana diperkuat oleh kajian Xenikou dan Simosi bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap

---

<sup>37</sup>Dadang Suhardan, *Op. Cit.*, h. 122

<sup>38</sup>Wibowo, *Op. Cit.*, h. 85

performansi karyawan. Seperti juga ditegaskan oleh Robbin dan Timothy budaya organisasi memiliki hubungan positif dengan kinerja seseorang.<sup>39</sup>

Hasil penelitian ini juga relevan dengan hasil penelitian Kotter dan Heskett menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki kekuatan dan meningkatkan kinerja dan mutu organisasi.<sup>40</sup> Hal ini dikarenakan budaya organisasi mencerminkan perilaku kerja yang tercermin pada sikap disiplin, kerja keras, ulet, produktif, tanggung jawab, motivasi, manfaat, kreatif, dinamis, konsekuen, konsisten, responsif, mandiri dan penuh tanggung jawab.<sup>41</sup>

Temuan penelitian ini relevan juga dengan hasil penelitian Emi Yuliaty yang menemukan bahwa iklim dan budaya keterbukaan dalam manajemen sekolah akan berpengaruh terhadap kinerja sekolah.<sup>42</sup> Sejalan juga dengan hasil penelitian Harun yang menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Se-Provinsi Sumatera Selatan. diperoleh nilai *unstandardestimate* sebesar 0,31 dan Nilai t hitung 3,62. Hasil penelitian lanjut menunjukkan bahwa dimensi nilai-nilai budaya merupakan pembentuk variabel budaya organisasi paling dominan dengan

---

<sup>39</sup> Ahmad Suriansyah, "Hubungan Budaya Sekolah, Komunikasi, dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri", *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, Volume 33, Nomor 3, Tahun 2014, h. 365

<sup>40</sup> M. Sobry Sutikno, *Manajemen Pendidikan: Langkah Praktis Mewujudkan Lembaga Pendidikan yang Unggul 9 Tinjauan Umum dan Islami*, (Lombok: Holistica, 2012), h. 105

<sup>41</sup> U. Saefullah. *Manajemen Pendidikan Islam*. (Bandung: Pustaka Setia. 2012), h. 104

<sup>42</sup> Emi Yuliaty, Analisis terhadap Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Sekolah: Studi Kasus di Sekolah Menengah Umum Negeri 5 Bandung, *Tesis*, Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung, 2013.

loading faktor 0,98.<sup>43</sup> Penelitian Teman Koesmono juga menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja secara positif di industri pengolahan kayu berskala besar di Jawa Timur.<sup>44</sup>

Apabila madrasah memiliki budaya organisasi sebagaimana yang disebutkan di atas, maka guru sebagai pelaksana pembelajaran akan melaksanakan kegiatan pembelajaran dengan penuh kedisiplinan, tanggung jawab, kreatif, semangat, yang tentu saja akan melahirkan kinerja madrasah yang optimal.

Temuan tersebut sangat beralasan karena kualitas kerja sangat erat kaitannya dengan budaya kerja yang dimiliki dan mendasari para pelakunya. Hal yang umum terjadi adalah pengajar sering terikat dengan input yang ada, tanpa mau merubah pada produk yang ingin dicapai sebagai fokus utama dalam proses kerja, sedangkan kualitas tidak akan berhasil tanpa proses yang berkualitas. Padahal proses yang berkualitas merupakan suatu yang harus dibentuk melalui kebiasaan kerja yang berkualitas. Untuk mencapai tahap kebiasaan kerja yang berkualitas harus dimulai dari pimpinan pendidikan hingga kepada tingkat yang paling bawah.

---

<sup>43</sup> Harun, "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi pada Komitmen Organisasi serta Implikasinya terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Se-Provinsi Sumatera Selatan", *Journal Ecoment Global*, Volume 1, Nomor 1, Tahun 2016, h. 63 – 73

<sup>44</sup> Teman Koesmono, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Pengolahan Kayu Skala Besar di Jawa Timur)", *Jurnal Ekuitas*, Volume 10, Nomor 01, Tahun 2006, h. 84 – 104

Hal senada juga dinyatakan oleh Triguno bahwa warna budaya kerja adalah produktivitas berupa perilaku kerja yang dapat diukur seperti kerja keras, disiplin, produktif, tanggung jawab, bermotivasi, kreatif, inovatif, responsif dan mandiri. Ini berarti bahwa budaya kerja merupakan dasar yang akan menghasilkan kualitas proses kerja.<sup>45</sup> Dengan demikian maka apabila seseorang ingin menghasilkan kerja berkualitas maka dia harus memiliki proses kerja yang berkualitas dan proses kerja yang berkualitas hanya ada pada budaya kerja yang kuat.

Temuan kajian ini juga mendukung pernyataan Kreitner dan Kinicki bahwa budaya kerja sebagai perekat organisasi yang mengikat anggota organisasi melalui nilai-nilai yang ditaati, peralatan simbol dan cita-cita sosial yang ingin dicapai. Hal ini dipertegas Mondy bahwa budaya kerja sebagai sistem nilai, keyakinan dan kebiasaan menghasilkan norma. Norma membentuk kebiasaan kerja dalam bentuk kebiasaan kerja berbasis norma, nilai, aturan organisasi termasuk standar kerja organisasi.<sup>46</sup> Hal inilah yang membentuk kinerja berkualitas sesuai harapan organisasi.

Pada variabel budaya organisasi, dari 12 (dua belas) indikator yang ditetapkan dalam penelitian ini, indikator budaya organisasi yang paling

---

<sup>45</sup> Ahmad Suriansyah, "Hubungan Budaya Sekolah, Komunikasi, dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri", *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, Volume 33, Nomor 3, Tahun 2014, h. 364

<sup>46</sup> Ahmad Suriansyah, "Hubungan Budaya Sekolah, Komunikasi, dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri", *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, Volume 33, Nomor 3, Tahun 2014, h. 365

banyak pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan adalah indikator sistem penghargaan yaitu adanya perhatian terhadap kesejahteraan guru. Temuan penelitian ini memperjelas bahwa, apabila guru dihargai, hasil kerja kerasnya diberikan perhatian dan penghargaan baik itu berupa kenaikan gaji, gaji yang tepat waktu, adanya promosi jabatan atau memperhatikan jenjang karirnya, maka kinerja madrasah cenderung akan semakin meningkat.

Adapun indikator budaya organisasi yang paling kecil kontribusinya terhadap peningkatan kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan adalah pola komunikasi yaitu adanya komunikasi timbal balik yang efektif antar semua unsur madrasah. Hal tersebut mengindikasikan bahwa walaupun pola komunikasi kurang efektif, akan tetapi apabila kesejahteraan guru selalu diperhatikan dan dinomorsatukan, maka kinerja madrasah akan tetap meningkat.

**c. Komitmen Kerja Guru**

Komitmen kerja gurumemberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan sebesar 77,2% yang dikategorikan pengaruhnya kuat/tinggi. Semakin baik komitmen kerja guru, maka kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan akan cenderung semakin meningkat. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan, komitmen kerja guru harus selalu ditingkatkan.

Hasil penelitian tersebut relevan dengan pendapat Anita Devi bahwaseseorang yang memiliki komitmen tinggi dalam tugasnya akan berbuat apa saja demi keberhasilan dalam mencapai tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi daripada kepentingannya sendiri.<sup>47</sup>Relevan juga dengan hasil penelitian Rika Verawati yang menemukan bahwa komitmen kerja guru memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja guru.<sup>48</sup> Penelitian yang dilakukan Porter dan Steer juga menyatakan bahwa orang yang berkomitmen dengan organisasi ialah orang yang bersedia untuk memberikan sesuatu dari dirinya sebagai kontribusi bagi kebaikan organisasi jadi komitmen pada organisasi mempengaruhi kinerja.<sup>49</sup> Hal ini didukung oleh penelitian Johamis W. Kiuk yang mengatakan bahwa adanya hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja organisasi.<sup>50</sup>

Hasil penelitian ini juga relevan dengan hasil penelitian Lukman Hakim yang menemukan bahwa komitmen kerja guru berpengaruh pada kinerja

---

<sup>47</sup>Anita Devi, *Perbedaan Komitemen Kerja Berdasarkan orientasi Peran Gender pada Karyawan di Bidang Kerja Non Tradisional*, (Jakarta: Fakultas Psikologi Gunadarma, 2007), h. 45

<sup>48</sup>Rika Verawati, Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Lubuk Alung, *Jurnal ECONOMICA (Journal of Economic and Economic Education) program Studi Pendidikan Ekonomi STKIP PGRI Sumatera Barat*, Volume 04 Nomor 02, h. 296 – 307

<sup>49</sup> Porter, L.W., Mowday, R., T., and Steers, R.M., *Employee Organizational Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*, (New York: Academic Press, 1982) dalam Lukman Hakim, Pengaruh Orientasi Pembelajaran, Motivasi Kerja, dan Komitmen terhadap Kinerja Madrasah Swasta, *Jurnal Walisongo*, Volumen 19 Nomor 02, November 2011, h. 379

<sup>50</sup> Baker, William E., and Sinkula, James M., “*The Synergistic Effect of Market Orientation and Learning Orientation on Organizational Performance*,” dalam Lukman Hakim, Pengaruh Orientasi Pembelajaran, Motivasi Kerja, dan Komitmen terhadap Kinerja Madrasah Swasta, *Jurnal Walisongo*, Volumen 19 Nomor 02, November 2011, h. 379

madrasah swasta.<sup>51</sup> Sejalan juga dengan hasil penelitian Harun yang menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Se-Provinsi Sumatera Selatan. Diperoleh nilai *unstandard estimate* sebesar 0,31 dan Nilai t hitung 3,03 karena t hitung lebih besar dari nilai t tabel ( $3,03 > 1,96$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hasil penelitian lanjut menunjukkan bahwa dimensi tekad bulat/kemauan kuat adalah pembentuk variabel Komitmen Organisasi dominan.<sup>52</sup> Sejalan juga dengan hasil penelitian Yudi Adnan dengan hasil penelitiannya bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja guru pada guru SMK Negeri Kota Sungai Penuh.<sup>53</sup>

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat komitmen kerja guru akan sangat mempengaruhi kinerja madrasah. Dengan kata lain semakin tinggi komitmen kerja guru, maka kinerja madrasah akan semakin meningkat dengan optimal. Artinya guru yang memiliki komitmen kerja yang tinggi akan dapat melaksanakan yang tugas dan tanggung jawab kerja dengan sebaik-baiknya, sehingga tercapai tujuan pembelajaran dan prestasi kerja seoptimal mungkin.

---

<sup>51</sup>Lukman Hakim, Pengaruh Orientasi Pembelajaran, Motivasi Kerja, dan Komitmen terhadap Kinerja Madrasah Swasta, *Jurnal Walisongo*, Volumen 19 Nomor 02, November 2011, h. 360 – 380

<sup>52</sup>Harun, “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi pada Komitmen Organisasi serta Implikasinya terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Se-Provinsi Sumatera Selatan”, *Journal Ecoment Global*, Volume 1, Nomor 1, Tahun 2016, h. 63 – 73

<sup>53</sup> Yudia Adnan, “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keadilan Organisasi terhadap Kinerja dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai Variabel Intervening pada Guru SMK Negeri Kota Sungai Penuh”, *Artikel*, PPS Universitas Bung Hatta Program Studi Manajemen, 2013, h. 8



Apabila dilihat dari indikator variabel komitmen kerja, dari 3 (tiga) indikator komitmen kerja guru yang ditetapkan dalam penelitian ini, indikator yang paling banyak kontribusinya terhadap peningkatan kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan adalah komitmen afektif yaitu memiliki ikatan emosional dengan madrasah. Temuan tersebut memperjelas bahwa guru yang memiliki rasa memiliki dan kecintaan akan madrasah tempatnya mengajar, akan berupaya melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan sebaik-baiknya yang ditunjukkan dari kinerja yang baik dan berusaha seoptimal mungkin.

Adapun indikator komitmen kerja guru yang paling sedikit kontribusinya terhadap kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan adalah komitmen berkelanjutan antara lain; (1) Bertahan karena mengharapkan gaji; (2) Bertahan karena menerima keuntungan lainnya dari madrasah; (3) Bertahan karena memiliki harapan besar terhadap madrasah. Artinya komitmen kerja guru yang didasarkan karena mengharap gaji dan harapan lainnya kepada madrasah akan menunjukkan kinerja yang baik. Akan tetapi tingkat kinerjanya akan lebih tinggi apabila guru tersebut bekerja dikarenakan rasa cinta dan memiliki akan madrasah tersebut sebagai komitmen emosionalnya.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian ada tiga faktor yang dapat meningkatkan kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan, yaitu: (1) keterampilan manajerial kepala madrasah, (2) budaya organisasi, dan (3) komitmen kerja guru. Apabila setiap faktor tersebut berdiri sendiri, maka besarnya

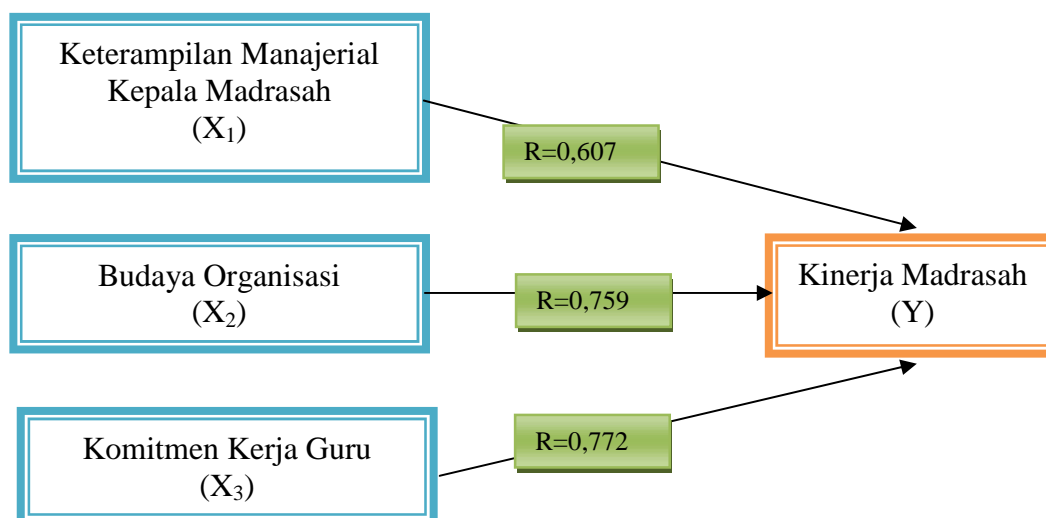
pengaruh terhadap kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan berbeda-beda. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.44  
Rekapitulasi Pengaruh Tiap Variabel terhadap  
Kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan

No	Variabel X	Variabel Y	Kontribusi	Kategori
1	Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah ( $X_1$ )	Kinerja Madrasah	60,7%	Sedang/Cukup
2	Budaya Organisasi ( $X_2$ )	Kinerja Madrasah	75,9%	Tinggi/Kuat
3	Komitmen Kerja Guru ( $X_3$ )	Kinerja Madrasah	77,2%	Tinggi/Kuat

Sumber: hasil pengolahan data melalui SPSS versi 20.0

Hasil penelitian yang diperoleh pada tabel 4.44 tersebut, menjelaskan bahwa variabel keterampilan manajerial kepala madrasah, budaya organisasi, dan komitmen kerja guru, terbukti signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.25 Pengaruh Tiap Variabel terhadap Kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan

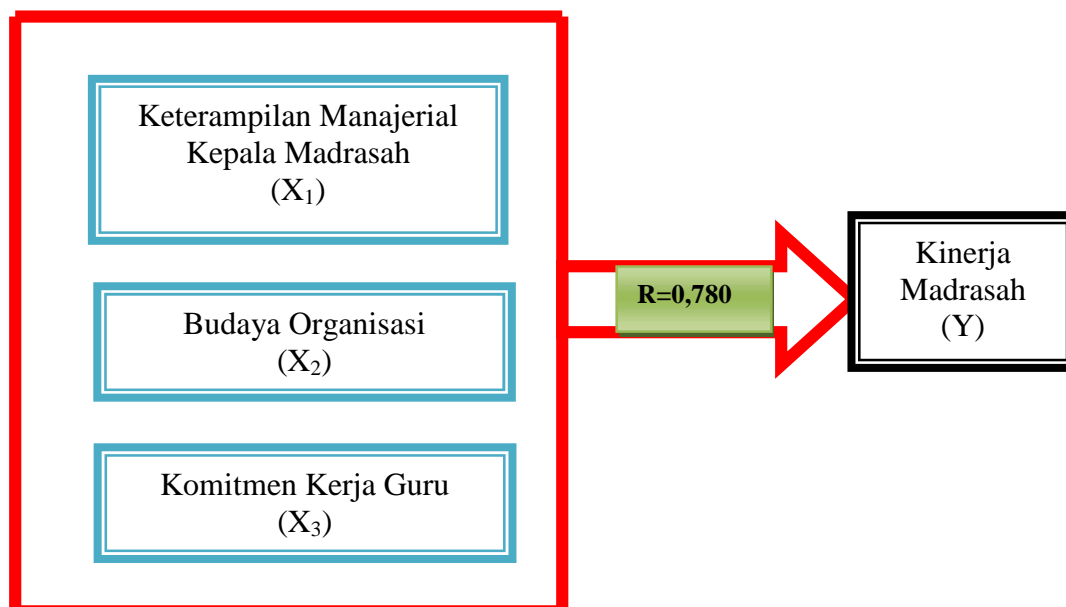
6. Apabila keterampilan manajerial kepala madrasah, budaya organisasi, dan komitmen kerja guru secara bersama-samaberpengaruh terhadap kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan, maka kontribusi pengaruh keterampilan manajerial kepala madrasah, budaya organisasi, dan komitmen kerja guru secara bersama-samadalam penelitian ini terhadap kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan sebesar 78% yang dikategorikan pengaruhnya kuat/tinggi.

Tabel 4.45  
Rekapitulasi Pengaruh Variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  secara Bersama-sama terhadap Kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan

No	Variabel X	Variabel Y	Kontribusi	Kategori
1	$X_1$ , $X_2$ , dan $X_3$ secara Bersama-sama	Kinerja Madrasah	78%	Kuat/Tinggi

Sumber: hasil pengolahan data melalui SPSS versi 20.0

Hasil penelitian yang diperoleh pada tabel 4.45 tersebut, menjelaskan bahwa variabel keterampilan manajerial kepala madrasah, budaya organisasi, dan komitmen kerja guru secara bersama-sama, terbukti signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.26 Pengaruh Variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, dan X<sub>3</sub> secara Bersama-sama terhadap Kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan

Pada tabel 4.45 dan 4.25 diperoleh gambaran yang jelas bahwa apabila keterampilan manajerial kepala madrasah, budaya organisasi, dan komitmen kerja guru secara bersama-sama memberikan pengaruh pada kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan, maka kontribusi diberikan ketiga variabel tersebut akan dapat meningkatkan kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan menjadi lebih baik lagi sebesar 78%. Temuan tersebut memperjelas bahwa kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan akan menjadi lebih baik apabila tingkat keterampilan manajerial kepala madrasah, budaya organisasi, dan komitmen kerja guru meningkat. Artinya kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan akan semakin meningkat apabila kepala madrasah

memiliki keterampilan manajerial yang baik, budaya organisasi dalam kondisi baik, dan guru memiliki komitmen kinerja yang tinggi. Untuk lebih jelasnya berikut hasil temuan penelitian secara keseluruhan dari pengujian hipotesis yang dapat dilihat pada tabel berikut:

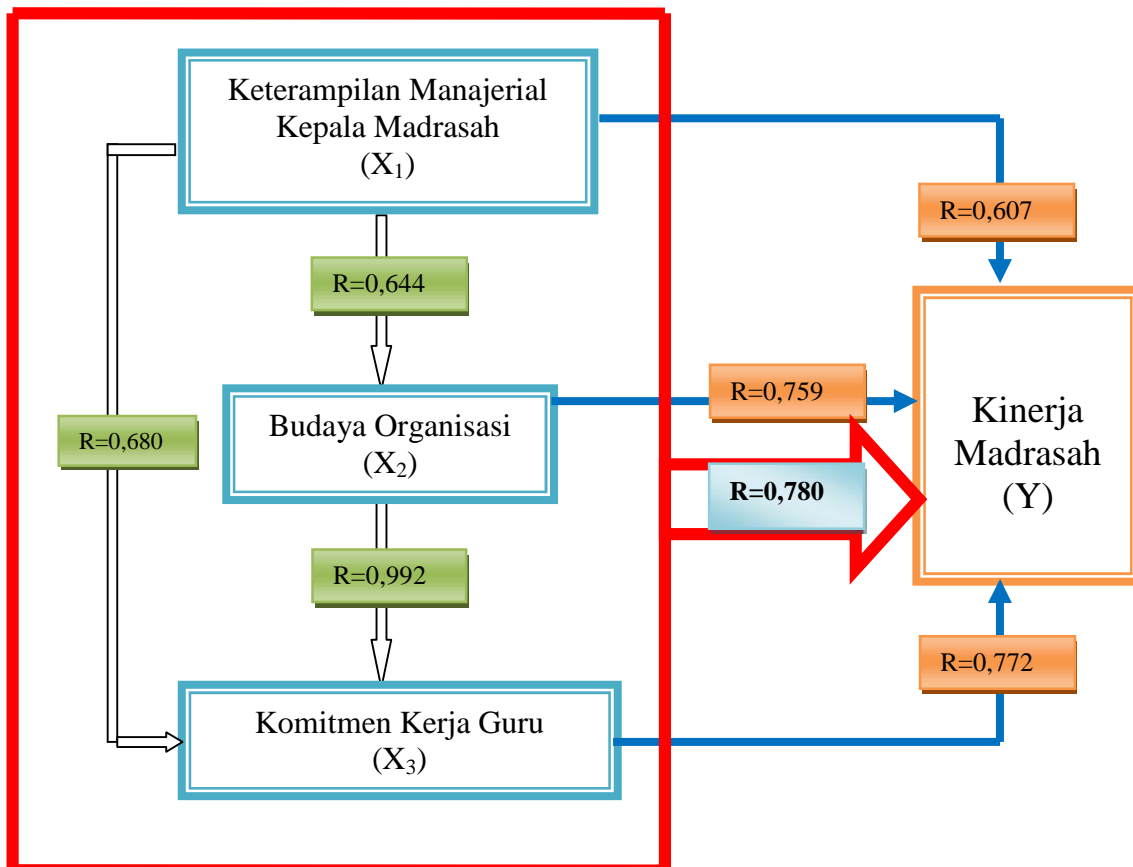
Tabel 4.46  
Rekapitulasi Pengaruh antar Variabel

No	Variabel	Variabel	Kontribusi	Kategori
1	Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah ( $X_1$ )	Budaya Organisasi ( $X_2$ )	64,4%	Sedang/Cukup
2	Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah ( $X_1$ )	Komitmen Kerja Guru ( $X_3$ )	68%	Sedang/Cukup
3	Budaya Organisasi ( $X_2$ )	Komitmen Kerja Guru ( $X_3$ )	99,2%	Sangat Tinggi/ Kuat
4	Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah ( $X_1$ )	Kinerja Madrasah (Y)	60,7%	Sedang/Cukup
5	Budaya Organisasi ( $X_2$ )	Kinerja Madrasah (Y)	75,9%	Tinggi/Kuat
6	Komitmen Kerja Guru ( $X_3$ )	Kinerja Madrasah (Y)	77,2%	Tinggi/Kuat
7	Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah ( $X_1$ ), Budaya Organisasi ( $X_2$ ), dan Komitmen Kerja Guru ( $X_3$ ) secara bersama-sama	Kinerja Madrasah (Y)	78%	Tinggi/Kuat

Sumber: hasil pengolahan data melalui SPSS versi 20.0

Hasil penelitian yang diperoleh pada tabel 4.55 tersebut, menjelaskan bahwa (1) antar variabel X memberikan pengaruh positif yang signifikan (2) semua variabel X dalam penelitian ini memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel Y (3) variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$ , secara bersama-sama

memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel Y. Berikut gambaran lengkap temuan penelitian dari hasil pengujian hipotesis:



Gambar 4.27 Pengaruh antar Variabel Hasil Pengujian Hipotesis Secara Keseluruhan

Berdasarkan temuan tersebut diketahui bahwa dari tiga variabel X yaitu keterampilan manajerial kepala madrasah, budaya organisasi dan komitmen kerja guru, yang paling besar kontribusinya terhadap peningkatan kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan adalah komitmen kerja guru yaitu sebesar 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 lainnya. Artinya perlu perhatian dari pihak pemerintah maupun sekolah dan termasuk guru itu sendiri untuk berupaya meningkatkan komitmen kerjanya. Karena komitmen kerja guru akan berpengaruh sangat besar terhadap kinerja madrasah khususnya di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan.

Hasil penelitian tersebut memperjelas bahwasanya faktor yang paling dominan terhadap kinerja madrasah khususnya di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan adalah komitmen kerja guru. Temuan tersebut didukung oleh pendapat A. Jamil bahwasanya orang yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi akan lebih dapat menerima perubahan dari pada orang yang kurang berkomitmen kepada organisasinya.<sup>54</sup> Temuan penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian Raden Bambang Sumarsono bahwa faktor dominan yang mempengaruhi kinerja guru adalah komitmen guru terhadap organisasi. Sehingga peningkatan komitmen organisasi akan mengakibatkan peningkatan kinerja guru SMANKota Malang.<sup>55</sup> Relevan juga dengan hasil penelitian Harun yaitu komitmen organisasitersebut merupakan faktor dominan yang mempengaruhi

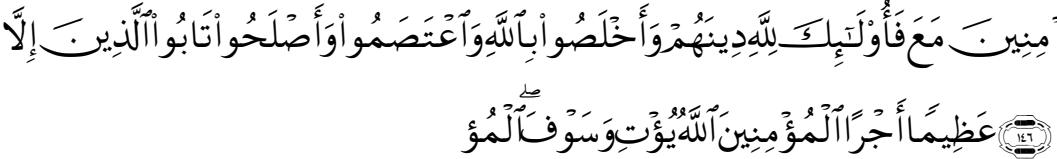
---

<sup>54</sup>A. Jamil, Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Sika-Sikap pada Pedubahan Organisasi: Komitmen Organisasi sebagai Mediator, *Tesis*. Tidak Dipublikasikan. Semarang: PPS Magister Akuntansi Universitas Diponegoro, 2015

<sup>55</sup>Raden Bambang Sumarsono, "Iklim Sekolah, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Guru", *Jurnal Manajemen Pendidikan*, Volume 23, Nomor 6, 2012, h. 532 – 539

kinerja pegawai khususnya dimensi tekadbulat/kemauan kuat pada indikator kemauan bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi.<sup>56</sup>

Berkaitan dengan ajaran Islam, setiap muslim tentu dituntut untuk memiliki komitmen dalam setiap pekerjaan apalagi dalam kehidupan beragama. Seorang muslim harus berkomitmen pada diri sendiri untuk selalu menjalankan segala perintah Allah SWT dan menjauhi segala larangan-Nya, sehingga untuk dapat melaksanakan segala penrimas Allah SWT tersebut seorang muslim harus istiqomah dalam menjalaninya dengan komitmen yang tinggi. Sebagaimana dijelaskan Allah SWT dalam Firman-Nya yaitu di Surat An-Nisa ayat 146 berikut:



Artinya: “kecuali orang-orang yang taubat dan Mengadakan perbaikan dan berpegang teguh pada (agama) Allah dan tulus ikhlas (mengerjakan) agama mereka karena Allah. Maka mereka itu adalah bersama-sama orang yang beriman dan kelak Allah akan memberikan kepada orang-orang yang beriman pahala yang besar”. (QS. An-Nisa: 146)<sup>57</sup>

Pada ayat tersebut menerangkan bahwa pahala yang besar adalah balasan bagi yang bertaubat, mengadakan perbaikan dan berpegang teguh pada agama Allah SWT serta tulus ikhlas mengerjakan agama karena Allah SWT. Allah SWT juga berfirman dalam surat Al-Fath ayat 10, komitmen digambarkan sebagai berikut:

<sup>56</sup> Harun, “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi pada Komitmen Organisasi serta Implikasinya terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Se-Provinsi Sumatera Selatan”, *Journal Ecoment Global*, Volume 1, Nomor 1, Tahun 2016, h. 63 – 73

<sup>57</sup>Departemen Agama RI., *Al-Quran dan Terjemahannya*, (Semarang: Toha Putra, 2007), h. 147



لِيَايُنْكُفَانَمَا نَكَثَ فَمِنْ أَيْدِيهِمْ فَوْقَ اللَّهِ يَدُ اللَّهِ يَبَايِعُونَ إِنَّمَا يُبَايِعُونَكَ الَّذِينَ إِنَّا  
عَظِيمًا أَجْرًا فَمَا أَوْفَى وَمَنْ نَفْسِهِ ع

Artinya: “bahwasanya orang-orang yang berjanji setia kepada kamu Sesungguhnya mereka berjanji setia kepada Allah. tangan Allah di atas tangan mereka, Maka Barangsiapa yang melanggar janjinya niscaya akibat ia melanggar janji itu akan menimpa dirinya sendiri dan Barangsiapa menepati janjinya kepada Allah Maka Allah akan memberinya pahala yang besar”. (QS. Al-Fath: 10)<sup>58</sup>

Pada ayat tersebut menjelaskan bahwa orang yang setia kepada seseorang, maka berarti setia kepada Allah SWT dan barang siapa yang menepati janjinya maka akan mendapatkan pahala yang besar dari Allah SWT. Komitmen penting dalam diri seseorang terutama dalam beragama juga dijelaskan Allah SWT dalam surat Fushshilat ayat 30 berikut:

رُؤَاخِزُوا وَلَا تَخَافُوا أَلَّا الْمَلَائِكَةُ عَلَيْهِمْ تَنْزِلُ أَسْتَقِمُوا ثَمَّ اللَّهُ رَبُّنَا قَالُوا الَّذِينَ إِنَّا  
تُوعَدُونَ كُنْتُمْ الَّتِي بِالْجَنَّةِ وَأَبْش

Artinya: “Sesungguhnya orang-orang yang mengatakan: "Tuhan Kami ialah Allah" kemudian mereka meneguhkan pendirian mereka, Maka Malaikat akan turun kepada mereka dengan mengatakan: "Janganlah kamu takut dan janganlah merasa sedih; dan gembirakanlah mereka dengan jannah yang telah dijanjikan Allah kepadamu". (QS. Fushshilat: 30)<sup>59</sup>

Berdasarkan ayat-ayat tersebut dipahami bahwa dengan adanya keteguhan hati (komitmen) yang tinggi dalam diri setiap anggota organisasi, maka hal ini akan mendorong anggota organisasi untuk tetap konsisten dan bertanggung jawab secara lahir maupun batin dalam menjalani kontrak dengan organisasi hingga tercapainya tujuan yang menjadi kesepakatan bersama.

<sup>58</sup> *Ibid.*, h. 838

<sup>59</sup> *Ibid.*, h. 777

Seorang yang memiliki komitmen yang tinggi dalam kerjanya akan bertanggung jawab atas semua amanah yang diberikan kepadanya, tidak ada rasa khawatir dalam dirinya, merasa nyaman dan senang dengan komitmen yang ada dirinya tersebut. Sebagaimana dijelaskan Allah SWT dalam surat Al-Ahqaf ayat 13 – 14 berikut:

حُبُّ أَوْلِيَّتِكَ ۖ تَحْزَنُونَ هُمْ وَلَا عَلَيْهِمْ خَوْفٌ فَلَا اسْتَقْمُوا ثُمَّ اللَّهُمَّ إِنَّا قَالُوا الَّذِينَ إِنَّا  
يَعْمَلُونَ كَانُوا بِنَا جَزَاءً فِيهَا خَالِدِينَ الْجَنَّةِ أَص

Artinya: “Sesungguhnya orang-orang yang mengatakan: "Tuhan Kami ialah Allah", kemudian mereka tetap istiqamah Maka tidak ada kekhawatiran terhadap mereka dan mereka tiada (pula) berduka cita. Mereka Itulah penghuni-penghuni surga, mereka kekal di dalamnya; sebagai Balasan atas apa yang telah mereka kerjakan”. (QS. Al-Ahqaf: 13 – 14)<sup>60</sup>

Pada ayat tersebut menunjukkan bahwa seorang yang benar-benar beriman kepada Allah SWT adalah orang-orang yang memiliki komitmen diri atau istiqomah dan teguh pendirian dalam tauhid dan yakin akan kebenaran serta memiliki semangat yang tinggi dalam beribadah dan tetap beramal saleh. Steers juga menyatakan bahwa komitmen menghadirkansesuatu diluar loyalitas belaka terhadap suatu organisasi. Disamping itu, hal ini meliputi suatu hubungan yang aktif dengan organisasi dimanaindividu bersedia untuk memberikan sesuatu daridiri mereka untuk membantu keberhasilan dankemakmuran organisasi.<sup>61</sup>

Berdasarkan penjelasan melalui beberapa ayat tersebut dapat dipahami bahwa sebuah komitmen merupakan komponen yang penting dalam Islam. Islam memandang komitmen dalam diri merupakan kesanggupan dalam diri untuk

<sup>60</sup>*Ibid.*, h. 824

<sup>61</sup>Raden Bambang Sumarsono, “Iklim Sekolah, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Guru”, *Jurnal Manajemen Pendidikan*, Volume 23, Nomor 6, 2012, h. 532 – 539

menjalankan sebuah amanah yang diembankan untuk dipertanggungjawabkan di kemudian hari. Dengan adanya keteguhan hati yang kuat dalam diri setiap anggota organisasi, maka hal tersebut akan mendorong setiap anggota organisasi untuk tetap konsisten dan bertanggungjawab secara lahir maupun batin dalam menjalani setiap perjanjian kerja dengan organisasi hingga tercapainya tujuan yang menjadi kesepakatan bersama.

Para guru yang benar-benar menunjukkan komitmen tinggi terhadap tugas dan tanggung jawabnya di sekolah mempunyai kemungkinan yang jauh lebih besar untuk menunjukkan tingkat partisipasi yang tinggi dalam organisasi. Guru yang memiliki komitmen kerja yang tinggi memiliki keinginan yang lebih kuat untuk tetap bekerja pada organisasi yang sekarang dan dapat terus memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan. Guru yang memiliki komitmen kerja yang tinggi akan sepenuhnya melibatkan diri pada pekerjaan mereka, karena pekerjaan tersebut adalah mekanisme kunci dan saluran individu untuk memberikan sumbangannya bagi pencapaian tujuan organisasi. Penelitian Chow sebagaimana dikutip Johnson terhadap perusahaan di Jepang menyimpulkan bahwa, tingginya produktivitas perusahaan di Jepang didukung secara signifikan oleh tingginya komitmen sumber daya manusianya.<sup>62</sup> Dari paparan di atas memberikan indikasi bagaimana pentingnya variabel komitmen kerja guru dalam kaitannya dengan fenomena tingkat kinerja.

Oleh karena temuan penelitian yang diperoleh bahwa komitmen kerja guru merupakan variabel dominan yang mempengaruhi kinerja Madrasah Ibtidaiyah

---

<sup>62</sup> Anna Partina, "Menjaga Komitmen Organisasional Pada Saat Downsizing", *Jurnal Telaah Bisnis*, Volume 6, Nomor 2, Tahun 2005, h. 45

Se-Kabupaten Way Kanan sangatlah beralasan karena kinerja madrasah akan berjalan dengan baik apabila guru memiliki komitmen kerja yang tinggi yang ditunjukkan dari sikap dan perilaku sungguh-sungguh melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan penuh semangat, keikhlasan, dan perjuangan untuk memajukan madrasah dalam mencapai mutu pendidikannya.