

Kontribusi Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah terhadap Kinerja Madrasah

Ismail Fahmi¹, Muhammad Yusuf²

¹ Kamenag Way Kanan, Indonesia

² Universitas Ma'arif Lampung, Indonesia

Corresponding Author  yusufiainnu@gmail.com

ABSTRACT

The achievement of the optimal Islamic school's work performance is influenced by the headmaster's managerial skill. Based on the early research findings in Islamic Elementary School in Way Kanan Regency, headmasters had managerial skill but Islamic school's work performance was not optimal. Therefore it is needed to do further research. Statement of the problem is whether headmaster's managerial skill influence Madrasah's work performance? The aim of this study is to find the influence of headmaster's managerial skill to Islamic elementary school work performance in Way Kanan Regency. This study is a kind of survey research using quantitative method. Populations in this study are 448 Islamic elementary school's teachers in Way Kanan Regency then the samples are 195 teachers. Data was collected by questionnaire and analyzed by path analysis, continued by describing qualitatively to gain clearer description. The research findings showed that there is influence of headmaster's managerial skill to Islamic school's work performance as much 60.7%. It is categorized medium. Based on those result, the conclusion of this study is to increase Islamic school's work performance, it is needed to increase headmaster's managerial skill. Better headmaster's managerial skill, will create better Islamic school's work performance. In increasing Islamic school's work performance, headmaster's managerial skill should be more optimal because headmaster who had better skill in managerial that will also increase Islamic school's work performance and Islamic school's quality.

Keywords: Headmaster's Managerial Skill, Islamis School's Work Performance

Journal Homepage <http://ojs.staialfurqan.ac.id/alqiyam>

This is an open access article under the CC BY SA license

<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>

Published by Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Al-Furqan Makassar

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan yang tergambar melalui pencapaian sasaran, visi misi dan tujuan organisasi. Dengan demikian untuk mengetahui mutu suatu lembaga pendidikan dapat dilihat dari kinerja sekolah/madrasah tersebut. Karena kinerja madrasah yang baik akan terlihat dari mutu madrasah yang dicapai. Sebagaimana yang dijelaskan dalam Departemen Pendidikan Nasional bahwa kualitas pendidikan pada unit pelaksana teknis (sekolah) dilihat dari kinerja sekolah tersebut (Nasional 2005). Budi Suhardiman juga menyatakan bahwa baik tidaknya kinerja sekolah akan terlihat dari mutu pendidikan di sekolah tersebut. Jika sekolah yang bersangkutan bermutu, baik dari segi proses maupun hasil, maka dapat dikatakan sekolah yang bersangkutan memiliki kinerja yang baik. Sebaliknya, jika proses dan hasil pendidikan di sekolah tersebut tidak bermutu, maka sekolah yang bersangkutan tidak memiliki kinerja yang baik (Suhardiman 2012).

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dipahami bahwa untuk mengetahui apakah madrasah telah mencapai mutu sesuai dengan tujuan yang diinginkan, maka salah satunya dapat dilihat dari penilaian kinerja madrasah itu sendiri. Jika kinerja madrasah tersebut baik, maka hasil pendidikan di madrasah tersebut tentu akan baik pula. Oleh karena itu penting kiranya melakukan penilaian kinerja untuk mengetahui pencapaian mutu madrasah. Hal tersebut sesuai dengan firman Allah SWT dalam surat At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” QS. At-Taubah: 105 (Departemen Agama RI 2007) .

Kinerja madrasah mempunyai kriteria dan standar tertentu yang telah ditetapkan terlebih dahulu sehingga dapat diukur dan diketahui pencapaian yang telah dilakukan oleh individu atau sekelompok orang. Sebagaimana yang dikemukakan Wibowo bahwa kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun, sehingga kinerja organisasi ditunjukkan dari bagaimana proses berlangsungnya kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi (Wibowo 2011). Berdasarkan pendapat tersebut dapat dipahami bahwa kinerja madrasah dapat dilihat dari bagaimana proses pendidikan yang dilaksanakan oleh semua komponen dalam madrasah, meliputi kepala madrasah dan wakil-wakilnya, tenaga pendidikan dan kependidikan, serta peserta didik, dalam mencapai tujuan madrasah yang diinginkan. Relevan dengan pendapat yang dikemukakan Baban Sobandi, bahwa “kinerja organisasi merupakan sesuatu yang telah dicapai oleh organisasi dalam kurun waktu tertentu, baik yang terkait dengan *input*, *output*, *outcome*, *benefit*, maupun *impact*” (Baban Sobandi dkk 2006). Bahkan menurut Berry, untuk mengukur kinerja organisasi dapat dilihat dari 3 (tiga) komponen yaitu kinerja peserta didik, kinerja guru dan pegawai, dan kinerja organisasi sekolah (Michael A. Berry 2017).

Dengan demikian untuk mengetahui kinerja madrasah, maka dapat diukur dari kinerja pada ketiga komponen utama dalam suatu organisasi madrasah tersebut yaitu peserta didik, guru dan pegawai serta organisasi sekolah. Apabila ketika komponen tersebut mampu melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik, dapat dikatakan kinerja madrasah berjalan sesuai dengan perencanaan dan tujuan madrasah dapat tercapai dengan optimal.

Pencapaian kinerja madrasah yang optimal menurut Dasim Budimansyah, dkk., dipengaruhi oleh semua masukan terhadap lembaga pendidikan madrasah tersebut, baik masukan kasarnya (*raw input*) maupun masukan instrumental (*instrumental input*) dan masukan lingkungannya (*environmental input*) yang ada di lembaga pendidikan sekolah tersebut (Dasim Budimansyah dkk 2010). Berdasarkan pendapat tersebut dipahami bahwa ada beberapa faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja madrasah, di antaranya adalah keterampilan manajerial kepala madrasah, budaya organisasi, dan komitmen kerja guru. Artinya keterampilan manajerial kepala madrasah, budaya organisasi, dan komitmen kerja guru, memberikan kontribusi yang cukup berarti dalam peningkatan kinerja madrasah.

Sebagai manajer, kepala madrasah harus mampu bekerjasama dengan orang lain dalam organisasi madrasah. Dengan perannya sebagai manajer, kepala madrasah bertugas untuk menggerakkan stafnya melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang ada (Marno dan Triyo Supriyatno 2008). Kepala madrasah sebagai manajer harus selalu memantau kerja dan membimbing para guru dan stafnya agar menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan sebaik-baiknya, sehingga kinerja madrasah akan tercapai dengan lebih optimal.

Mulyono menjelaskan bahwa dalam melaksanakan tugasnya sebagai manajer, kepala madrasah harus memiliki tiga keterampilan, yaitu: 1) keterampilan konseptual yaitu memahami dan mengoperasikan organisasi, 2) keterampilan *interpersonal relationship*, yaitu keterampilan untuk bekerjasama, memotivasi dan memimpin, 3) keterampilan teknik, yaitu keterampilan dalam menggunakan pengetahuan, metode, teknik, serta perlengkapan untuk menyelesaikan tugas tertentu (Mulyono 2008). Dengan keterampilannya tersebut diharapkan akan mampu meningkatkan kinerja madrasah, sebagaimana yang dikemukakan Watermansalah satu faktor yang menyumbang kinerja organisasi adalah keterampilan manajerial kepala sekolah (Syaiful Sagala 2007). Artinya kepala madrasah yang memiliki keterampilan manajerial yang baik, maka akan mampu meningkatkan kinerja madrasah dengan baik pula.

Selain keterampilan manajerial kepala madrasah, peningkatan kinerja madrasah juga didukung oleh budaya organisasi di madrasah tersebut. Sebagaimana yang dikemukakan Dadang Suhardan, bahwa budaya organisasi inilah yang menumbuhkan bagaimana mutu dan kinerja yang dilaksanakan oleh para anggotanya (Dadang Suhardan 2010). Bahkan hasil penelitian Kotter dan Heskett (1992) menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki kekuatan dan meningkatkan kinerja dan mutu organisasi (M. Sobry Sutikno 2012). 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 (U. Saefullah 2012). Apabila madrasah memiliki budaya organisasi sebagaimana yang disebutkan di atas, maka seluruh personil dalam madrasah (kepala madrasah, tenaga pendidikan dan tenaga kependidikan) akan melaksanakan tugas-tugasnya dengan penuh kedisiplinan, tanggung jawab, kreatif, semangat, yang tentu saja akan melahirkan kinerja yang optimal.

Salah satu budaya organisasi yang diajarkan dalam Al-Quran antara lain dalam surat an-Nahl ayat 125 dan surat Ali Imran ayat 159 berikut:

فِيمَا رَحِمَهُ مِنَ اللَّهِ لَئِنْ لَمْ يَكُنْ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ
وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

Artinya: “serulah (manusia) kepada jalan Tuhan-mu dengan hikmah dan pelajaran yang baik dan bantahlah mereka dengan cara yang baik. Sesungguhnya Tuhanmu Dialah yang lebih mengetahui tentang siapa yang tersesat dari jalan-Nya dan Dialah yang lebih mengetahui orang-orang yang mendapat petunjuk”.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja madrasah adalah komitmen kerja guru. Seseorang yang memiliki komitmen tinggi dalam tugasnya akan berbuat apa saja demi keberhasilan dalam mencapai tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi daripada kepentingannya sendiri (Anita Devi 2007). Hasil penelitian Rika Verawati juga menunjukkan bahwa komitmen kerja guru memberikan pengaruh yang signifikan terhadap

peningkatan kinerja guru (Rika Verawati 2016). 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 (Porter, L.W., Mowday, R., T., and Steers 1982). Hal ini didukung oleh penelitian Johamis W. Kiuk yang mengatakan bahwa adanya hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja organisasi. (Baker, William E., and Sinkula 2011).

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

Jenis penelitian ini adalah penelitian survey dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Berdasarkan pendapat di atas, maka jenis penelitian survey dan dengan metode penelitian kuantitatif dilihat dari sisi dan kegunaannya sesuai dengan penelitian yang penulis lakukan, yaitu untuk mengetahui pengaruh keterampilan manajerial kepala madrasah, budaya organisasi, dan komitmen kerja terhadap kinerja Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan.

Penelitian ini dilaksanakan di Madrasah Ibtidaiyah yang ada di Kabupaten Way Kanan yang berjumlah 38 MI dengan rincian sebanyak MI yang berstatus negeri sebanyak 4 MIN dan MI yang berstatus swasta sebanyak 34 MIS dengan **sampel sebanyak 195 orang** guru Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan yang dipilih melalui teknik *Proportional Random Sampling*, yaitu pengambilan sampel secara acak yang jumlahnya seimbang pada masing-masing strata (Sugiyono, n.d.). Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang hasilnya dianalisis dengan menggunakan teknik analisis jalur (path analysis) dan regresi ganda.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang bersifat deskriptif adalah penelitian untuk menggambarkan dan memperkuat prediksi terhadap suatu gejala yang berlaku atas dasar-dasar yang diperoleh di lapangan. (Sukardi, 2008: 14). Penelitian ini memberikan gambaran secara sistematis, cermat, dan akurat mengenai Realisasi Kegiatan Kelompok Kerja Guru Pendidikan Agama Islam dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru SD di Kecamatan Kandangan Kabupaten Temanggung. Jenis penelitian yang digunakan adalah naturalistic. Penelitian dengan setting KKG PAI SD Kecamatan Kandangan, karena peneliti menganggap bahwa pada obyek tersebut memiliki keunikan, sebagian besar guru KKG PAI sebagai guru pemula, oleh karenanya tentunya butuh program-program yang tepat dari KKG untuk meningkatkan kompetensi profesional pada guru yang ada. Subyek penelitian berjumlah 23 orang.

Teknik Pengolahan Data menggunakan metode dokumentasi yaitu pencarian data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, legger, agenda, dan sebagainya. Metode ini untuk mengetahui data

tentang gambaran umum KKG PAI SD di Kecamatan Kotagede, serta berbagai dokumentasi kegiatan yang telah dilaksanakan. Wawancara mendalam dengan strategi snowballing, metode wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara pertanyaan berpindah (snowballing), yakni pertemuan langsung dengan narasumber secara berulang-ulang atau berkali-kali. Validitas dan Reliabilitas Data dalam penelitian ini menggunakan metode triangulasi dalam mencapai data yang diharapkan, karena metode ini lebih teliti yaitu mengkaitkan data wawancara dengan observasi, sehingga data didapat akan lebih absah. Selanjutnya data dianalisis menggunakan teknik interprentif, dan edukatif edukatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

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 1
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

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. Temuan penelitian tersebut sesuai dengan hasil penelitian Gemnafle bahwa keterampilan manajerial kepala sekolah berpengaruh terhadap peningkatan budaya organisasi di SMU Sulawesi Tenggara. Temuan penelitian ini sejalan juga dengan hasil penelitian Hidayati yang menyimpulkan bahwa keterampilan manajerial kepala sekolah berpengaruh positif terhadap terbentuknya budaya organisasi. Hasil penelitian Salabi juga menyimpulkan bahwa terdapat hubungan antara keterampilan manajerial kepala sekolah dengan budaya organisasi. 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 (Basilius Redan Werang 2012). Berdasarkan temuan dan penelitian yang relevan tersebut dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan budaya organisasi maka memerlukan pemimpin yang memiliki keterampilan manajerial yang baik.

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 hasil penelitian Holten Sion bahwa keterampilan manajerial kepala sekolah memiliki hubungan yang langsung dan signifikan dengan komitmen kerja guru (Holten Sion 2008). 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. 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 (W. Mantja 2002). 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 (L Gibson 2004). 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 (R.G. Owens R.G. Owens 1995). Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa keterampilan manajerial kepala madrasah akan mampu mendorong para gurunya untuk meningkatkan komitmen kerjanya dengan lebih maksimal.

Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Way Kanan sebesar 99,2% yang dikategorikan pengaruhnya sangat tinggi/sangat kuat. 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 (Wibowo 2016). 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 (Chusus Chotimah dan Muhammad Fathurrohman 2016). Temuan penelitian ini sejalan juga dengan pendapat Nurkholis bahwa budaya organisasi menggerakkan komitmen terhadap misi organisasi (Nurkholis 2016). Berdasarkan hasil penelitian dan pendapat tersebut dipahami bahwa budaya organisasi akan dapat membentuk komitmen kerja dalam diri guru.

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 2
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 2 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.

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

Tabel 3
Rekapitulasi Pengaruh Variabel X₁, X₂, dan X₃ 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 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.

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
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

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. 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 SMAN Kota Malang (Raden Bambang Sumarsono 2012). Relevan juga dengan hasil penelitian Harun yaitu komitmen organisasi tersebut merupakan faktor dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai khususnya dimensi tekad bulat/kemauan kuat pada indikator kemauan bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi (Harun 2016).

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:

إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَمُوا فَلَا خَوْفَ عَلَيْهِمْ وَلَا هُمْ يَحْزَنُونَ أُولَٰئِكَ أَصْحَابُ الْجَنَّةِ خَالِدِينَ فِيهَا جَزَاءً بِمَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

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)

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 menghadirkan sesuatu diluar loyalitas belaka terhadap suatu organisasi. Disamping itu, hal ini meliputi suatu hubungan yang aktif dengan organisasi dimana individu bersedia untuk memberikan sesuatu dari diri mereka untuk membantu keberhasilan dan kemakmuran organisasi (Sumarsono 2012).

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 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 (Anna Partina 2005). 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 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

Kesimpulan

Berdasarkan temuan penelitian tersebut, maka kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini adalah untuk meningkatkan kinerja madrasah, maka harus meningkatkan keterampilan manajerial kepala madrasah, budaya organisasi, dan komitmen kerja guru. Semakin baik keterampilan manajerial kepala madrasah, budaya organisasi, dan komitmen kerja guru, maka kinerja madrasah akan cenderung semakin meningkat. Agar peningkatan kinerja madrasah lebih optimal, selain meningkatkan keterampilan manajerial kepala madrasah dan budaya organisasi, komitmen guru harus lebih dioptimalkan, karena guru yang memiliki komitmen kerja yang tinggi akan lebih kreatif, aktif, dan produktif dalam melahirkan inovasi-inovasi baru yang akan meningkatkan kinerja madrasah dan mutu madrasah.

Daftar Pustaka

- Ahmad bin Mushthafa al-Maraghi. 2003. *Terjemah Tafsir Al-Maraghi Juz 23*. Semarang: Toha Putra.
- Anita Devi. 2007. *Perbedaan Komitemen Kerja Berdasarkan Orientasi Peran Gender Pada Karyawan Di Bidang Kerja Non Tradisional*. Jakarta: Fakultas Psikologi Gunadarma.
- Anna Partina. 2005. "Menjaga Komitmen Organisasional Pada Saat Downsizing." *Jurnal Telaah Bisnis*, 6 (2): 45.
- Baban Sobandi dkk. 2006. *Desentralisasi Dan Tuntutan Penataan Kelembagaan Daerah*. Bandung.
- Baker, William E., and Sinkula, James M. 2011. "The Synergistic Effect of Market Orientation and Learning Orientation on Organizational Performance,." *Jurnal Walisongo* 19 (02): 379.
- Basilius Redan Werang. 2012. "Hubungan Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah, Budaya Sekolah, Dan Moral Kerja Guru Dengan Kinerja Guru SMA Negeri Di Kota Merauke." *Jurnal Aplikasi Manajemen* 10 (3): 595 – 605.
- Chusus Chotimah dan Muhammad Fathurrohman. 2016. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Dadang Suhardan. 2010. *Supervisi Profesional: Layanan Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Di Era Otonomi Daerah*. Bandung: Alfabeta.
- Dasim Budimansyah dkk. 2010. *PAKEM: Pembelajaran Aktif, Kreatif, Efektif Dan Menyenangkan*. Bandung: Genesindo.
- Departemen Agama RI. 2007. *Al-Quran Dan Terjemahannya*. Semarang: Toha Putra.

- Harun. 2016. "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* 01 (01): 63 – 73.
- Holten Sion. 2008. "Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah, Komitmen, Daya Tahan Terhadap Stress, Kepuasan Dan Performansi Mengajar Guru." *Jurnal Ilmu Pendidikan* 15 (2): 111 – 119.
- L Gibson, dkk. 2004. *Organisasi Dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Dan Proses Alih Bahasa: DJ. Wahid*. Jakarta: Erlangga.
- M. Sobry Sutikno. 2012. *Manajemen Pendidikan: Langkah Praktis Mewujudkan Lembaga Pendidikan Yang Unggul 9Tinjauan Umum Dan Islami*. Lombok: Holistica.
- Marno dan Triyo Supriyatno. 2008. *Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Bandung: Refika Aditana.
- Michael A. Berry. 2017. *Educational Performance, Environmental Management, and Cleaning Effectiveness in School Environments*.
- Mulyono. 2008. *Manajemen Administrasi Dan Organisasi Pendidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Nasional, Departemen Pendidikan. 2005. *Kinerja Sekolah*. Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar Dan Menengah Direktorat Pendidikan Lanjutan Pertama.
- Nurkholis. 2016. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Porter, L.W., Mowday, R., T., and Steers, R.M. 1982. *Employee Organizational Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. New York: Academic Press.
- R.G. OwensR.G. Owens. 1995. *Organisational Behaviour in Education*.
- Raden Bambang Sumarsono. 2012. "Iklim Sekolah, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Kinerja Guru." *Jurnal Manajemen Pendidikan* 23 (6): 532 – 539.
- Rika Verawati. 2016. "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* 04 (02): 296 – 307.
- Sugiyono. n.d. *Metode Penelitian Administrasi*.
- Suhardiman, Budi. 2012. *Studi Pengembangan Kepala Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sumarsono, Raden Bambang. 2012. "Iklim Sekolah, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Kinerja Guru." *Jurnal Manajemen Pendidikan* 23 (6): 532 – 539.
- Syaiful Sagala. 2007. *Manajemen Strategik Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- U. Saefullah. 2012. *Manajemen Pendidikan Islam*. Bandung: Pustaka Setia.
- W. Mantja. 2002. *Manajemen Pendidikan Dan Supervisi Pengajaran*. Malang: Wineka Media.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- . 2016. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.