

**DAMPAK BUDAYA RELIGIUS TERHADAP MANAJEMEN  
KINERJA GURU DI SMP PMDS PUTRI PALOPO**

*Skripsi*

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Pendidikan (S.Pd.) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam  
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo*



**IAIN PALOPO**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO  
2021**

# **DAMPAK BUDAYA RELIGIUS TERHADAP MANAJEMEN KINERJA GURU DI SMP PMDS PUTRI PALOPO**

*Skripsi*

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Pendidikan (S.Pd) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam  
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo*



**Diajukan oleh:**

**ASRINDA**

NIM: 16 0206 0017

**Pembimbing:**

- 1. Dr. Hj. Nuryani, M.A.**
- 2. Muhammad Ihsan, S.Pd., M.Pd.**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO  
2021**

## HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

**Nama** : Asrinda

**Nim** : 1602060017

**Fakultas** : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

**Program Studi** : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa:

1. Skripsi ini benar-benar merupakan karya hasil saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikat dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Selagi kekeliruan dan kesalahan yang ada di dalamnya adalah tanggung jawab saya.

Bilamana dikemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administratif atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 17 juni 2021

Yang membuat pernyataan,



ASRINDA

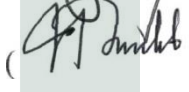
NIM. 16 0206 0017

## HALAMAN PENGESABAN

Skripsi berjudul Dampak Budaya Religius Terhadap Manajemen Kinerja Guru di SMP PMDS Putri Palopo yang ditulis oleh Asrinda Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 16 0206 0017 mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo yang dimunaqasyahkan pada hari Selasa, tanggal 07 September 2021 telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd).

Palopo, 2021

### TIM PENGtJI

1. Sumardin Raupu, S.Pd., M.Pd. Ketua Sidang (  )
2. Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd. Penguji I (  )
3. Alimuddin, S.Ud., M.Pd.I. Penguji II (  )
4. Dr. Hj. Nuryani, MA. Pembimbing I (  )
5. Muhammad Ihsan, S.Pd., M.Pd. Pembimbing II (  )

### IAIN PALOPO Mengetahui:

a.n Rektor IAIN Palopo  
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Ketua Program Studi  
Manajemen Pendidikan Islam



Dr. Nurdin Kaso, M.Pd.

1 014



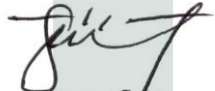
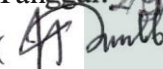


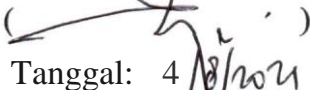
Hj. Nursaeni, S. Ag., M.Pd.

NIP. 19690615 200604 2 004

## HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI

Skripsi berjudul *Dampak Budaya Religius Terhadap Manajemen Kinerja Guru di Smp Pmds Putri Palopo*, yang ditulis oleh *Asrinda*, Nomor Induk Mahasiswa (NIM) *16 0206 00s7* Mahasiswa Program Studi *Manajemen Pendidikan Islam* Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo yang telah diujikan dalam seminar hasil penelitian pada hari Jumat 30 juli 2021. Telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim penguji, dan dinyatakan layak untuk diajukan pada sidang ujian *munaqasyah*.

### TIM PENGUJI

1. Sumardin Raupu, S.Pd., M.Pd.  
Ketua Sidang  
(  )  
Tanggal: 28/7/2021
2. Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd.  
Penguji I  
(  )  
Tanggal: 28, 8/21
3. Alimuddin, S.Ud., M.Pd.  
Penguji II  
(  )  
Tanggal: 28/8/2021
4. Dr. Hj. Nuryani, M.A.  
Pembimbing I  
(  )  
Tanggal: 19/9/2021
5. Muhammad Ihsan, S.Pd., M.Pd.  
Pembimbing II  
(  )  
Tanggal: 4/8/2021

IAIN PALOPO

Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd.  
Alimuddin, S.Ud., M.Pd.  
Dr. Hj. Nuryani, M.A.  
Muhammad Ihsan, S.Pd., M.Pd.

---

---

### NOTA DINAS TIM PENGUJI

Lamp : -  
Hal : Skripsi an. Asrinda  
Yth. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Di

*Assalamu'alaikum wr.wb.*

Setelah menelaah naskah perbaikan berdasarkan seminar hasil penelitian terdahulu, baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan terhadap naskah maka skripsi mahasiswa di bawah in:

**Nama** : Asrinda  
**NIM** : 16 0206 0017  
**Program Studi** : Manajemen Pendidikan Islam  
**Judul Skripsi** : Dampak Budaya Religius Terhadap Manajemen Kinerja Gum di Smp Pmds Putri Palopo

Maka skripsi tersebut dinyatakan sudah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak diajukan untuk diujikan pada ujian *munaqasyah*.

Demikian disampaikan untuk proses selanjutnya.

Wassalamu'alaikum wr.wb.

1. Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd.  
Penguji I
2. Alimuddin, S.Ud., M.Pd.  
Penguji II
3. Dr. Hj. Nuryani, M.A.  
Pembimbing I
4. Muhammad Ihsan, S.Pd., M.Pd.  
Pembimbing II

( *[Signature]* )  
-- 18/21

( *[Signature]* )

gal: 27/8/2021

( *[Signature]* )

Tanggal 18/2021

( *[Signature]* )

Tanggal 07/09/2021

## PRAKATA

□□□ □ □□□ □□□ □□  
□□□

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ  
 وَالْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ  
 وَالْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah Swt, yang telah menganugerahkan rahmat, hidayah serta kekuatan lahir dan batin, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “Dampak Budaya Religius Terhadap Manajemen Kinerja Guru” setelah melalui proses yang panjang.

Salawat dan salam kepada Nabi Muhammad Saw. Kepada para keluarga, sahabat dan pengikut-pengikut-Nya. Skripsi ini disusun sebagai syarat yang harus diselesaikan, guna memperoleh gelar sarjana pendidikan dalam bidang Manajemen Pendidikan Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan berkat bantuan, bimbingan serta dorongan dari banyak pihak walaupun skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terimakasih yang tak terhingga dengan penuh ketulusan hati dan keikhlasan, kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abdul Pirol, M.Ag. selaku Rektor IAIN Palopo, beserta Wakil Rektor I, II dan III IAIN Palopo.

2. Bapak Dr. Nurdin Kaso, M.Pd. selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo serta Bapak/Ibu Wakil Dekan I, II dan III Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo.
3. Ibu Hj. Nursaeni, S.Ag, M.Pd. selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Palopo beserta staf yang telah membantu dan mengarahkan dalam penyelesaian skripsi.
4. Ibu Dr. Hj. Nuryani, M.A. dan Bapak Muhammad Ihsan, S.Pd., M.Pd, selaku pembimbing I dan pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, dan mengarahkan dalam rangka penyelesaian skripsi.
5. Ibu Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd. dan Bapak Alimuddin, S.Ud., M.Pd. Selaku penguji I dan penguji II yang telah memberikan bimbingan, dan mengarahkan dalam rangka penyelesaian skripsi.
6. Bapak Dr. Taqwa, S.Ag, M.Pd selaku Dosen Penasehat Akademik.
7. Seluruh Dosen beserta seluruh staf pegawai IAIN Palopo yang telah mendidik penulis selama berada di IAIN Palopo dan memberikan bimbingan dalam penyusunan skripsi ini.
8. Bapak H Madehang, S.Ag., M.Pd. selaku Kepala Unit Perpustakaan beserta Karyawan dan Karyawati dalam ruang lingkup IAIN Palopo, yang telah banyak membantu, khususnya dalam mengumpulkan literatur yang berkaitan dengan pembahasan skripsi ini.
9. Kepala sekolah SMP PMDS Putri Palopo, beserta Guru-Guru dan Staf, yang telah memberikan izin dan bantuan dalam melakukan penelitian.



10. Terkhusus kepada kedua orang tuaku tercinta Ayahanda Sudirman dan Ibunda Almarhuma Misra, yang telah mengasuh dan mendidik penulis dengan penuh kasih sayang sejak kecil hingga sekarang dan segala yang telah diberikan kepada anak-anaknya serta semua saudara dan saudariku yang selama ini membantu dan mendoakanku. Mudah-mudahan Allah swt. Mengumpulkan kita semua dalam surga-Nya kelak. Aamiin.
11. Kepada semua teman seperjuangan, mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Palopo angkatan 2016 (Khususnya kelas A), yang selama ini membantu dan selalu memberikan saran dalam penyusunan skripsi ini. Mudah-mudahan bernilai ibadah dan mendapatkan pahala dari Allah swt, Aamiin.

Palopo, 17 juni 2021



**Asrinda**  
NIM: 16 0206 0017

**IAIN PALOPO**

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

### A. Transliterasi Arab-Latin

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat pada tabel berikut:

#### 1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	-	-
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Ša'	Š	Es dengan titik di atas
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	Ḥ	Ha dengan titik di bawah
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	Zet dengan titik di atas
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Esdan ye
ص	Šad	š	Es dengan titik di bawah
ض	Daḍ	Ḍ	De dengan titik di bawah
ط	Ṭa	Ṭ	Te dengan titik di bawah
ظ	Ža	Ž	Zet dengan titik di bawah
ع	'Ain	'	Koma terbalik di atas

غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Fa
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya'	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (').

## 2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
حَيّ	<i>fathah dan yā'</i>	ai	a dan i
حَوْ	<i>fathah dan wau</i>	au	a dan u

Contoh:

كَيْفَ: *kaifa*

هَوَل : *haulā*

### 3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya zberupa huruf dan tanda, yaitu:

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
ا...   ا... ي	<i>fathah</i> dan <i>alif</i> atau <i>yā'</i>	ā	a dan garis di atas
ي	<i>kasrah</i> dan <i>yā'</i>	ī	i dan garis di atas
و	<i>ḍammah</i> dan <i>wau</i>	ū	u dan garis di atas

مات : *māta*

رمي : *rāmā*

قؤل : *qīla*

مؤت : *yamūtu*

### 4. Syaddah (Tasydīd)

Syaddah atau tasydīd yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda ّ sydīd ( ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda syaddah.

Contoh:

ربنا : *rabbānā*

نجدونا : *najjainā*

الحقونا : *al-haqq*

نعم : *nu'ima*

عدو : *'aduwwun*

Jika huruf ي ber-tasydid di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf kasrah ( ي ), maka ia ditransliterasi seperti huruf maddah menjadi ī.

Contoh:

علي: 'Alī (bukan 'Aliyy atau 'Aly)

عربي: 'Arabī (bukan A'rabiyy atau 'Araby)

### 5. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf ال (alif lam ma'rifah). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, al-, baik ketika ia diikuti oleh huruf syamsiyah maupun huruf qamariyah. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

الشمس: *al-syamsu* (bukan *asy-syamsu*)

الزلزلة: *al-zalzalāh* (bukan *az-zalzalāh*)

الفلسفة: *al-falsafah*

البلاد: *al-bilādu*

### 6. Penulisan Kata Arab yang Lazim Digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, atau lazim digunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya, kata al-Qur'an (dari al-Qur'ān), alhamdulillah, dan munaqasyah. Namun, bila kata-

kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh. Contoh:

*Syarh al-Arba'īn al-Nawāwī*

*Risālah fī Ri'āyah al-Maslahah*

#### 7. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (All Caps), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR). Contoh:

*Wa mā Muhammadun illā rasūl*

*Inna awwala baitin wudī'a linnāsi lallazī bi Bakkata mubārakan*

*Syahru Ramadān al-lazī unzila fīhi al-Qurān*

Nasīr al-Dīn al-Tūsī

Nasr Hāmid Abū Zayd

Al-Tūfī

Al-Maslahah fī al-Tasyrī' al-Islāmī

#### **B. Daftar Singkatan**

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

SWT. = *Subhanahu Wa Ta'ala*

SAW. = *Sallallahu 'Alaihi Wasallam*

AS = *'Alaihi Al-Salam*

H = Hijrah

M = Masehi

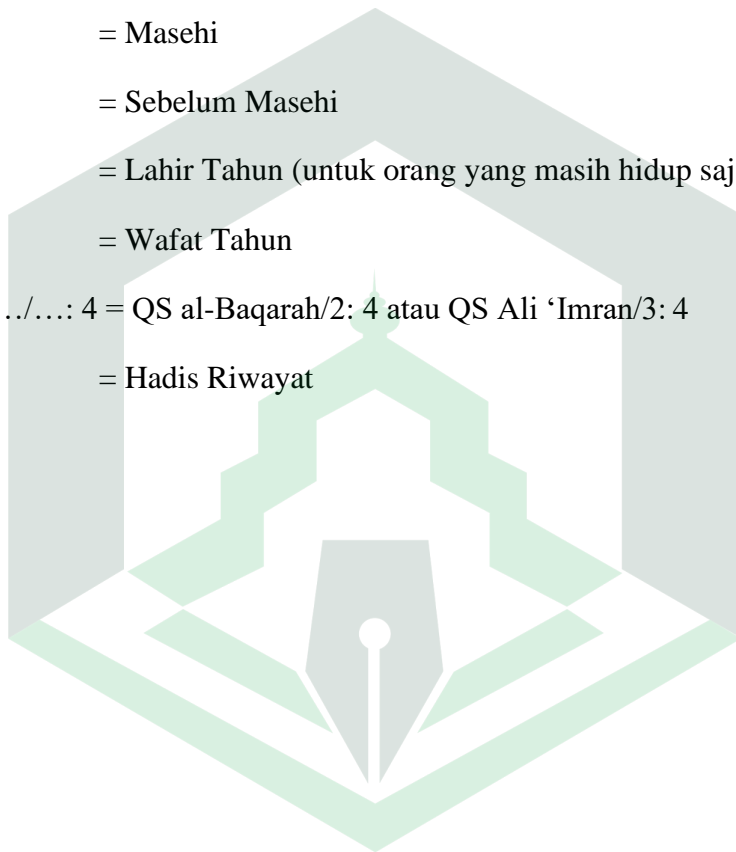
SM = Sebelum Masehi

L = Lahir Tahun (untuk orang yang masih hidup saja)

W = Wafat Tahun

QS .../...: 4 = QS al-Baqarah/2: 4 atau QS Ali 'Imran/3: 4

HR = Hadis Riwayat



**IAIN PALOPO**

## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	
HALAMAN JUDUL .....	
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI.....	ii
NOTA DINAS TIM PENGUJI .....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING .....	iv
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	v
PRAKATA .....	vi
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN .....	ix
DAFTAR ISI.....	xv
DAFTAR AYAT.....	xvii
DAFTAR TABEL.....	xix
DAFTAR GAMBAR.....	xx
ABSTRAK .....	xxii
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah .....	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	4
<b>BAB II KAJIAN TEORI .....</b>	<b>6</b>
A. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan .....	6
B. Landasan Teori .....	8
C. Kerangka Pikir.....	35
D. Hipotesis Penelitian .....	37
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>38</b>
A. Jenis Penelitian .....	38
B. Lokasi Penelitian.....	39
C. Defenisi Operasional Variabel.....	39
D. Populasi Dan Sampel.....	40
E. Teknik Pengumpulan Data.....	41
F. Instrumen Penelitian .....	42
G. Uji validasi dan Reliabilitas Instrumen.....	45
H. Teknik Analisis Data .....	49
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>55</b>



A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	55
B. Deskriptif Budaya Religius di SMP Pmds Putri Palopo.....	60
C. Dampak X Terhadap Y .....	59
D. Pembahasan Hasil Penelitian .....	63
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>67</b>
A. Simpulan .....	67
B. Saran .....	67
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>69</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN .....</b>	



**IAIN PALOPO**

## DAFTAR AYAT

Kutipan Ayat 2 Q.S ar-Rum/9:30-30 .....	15
Kutipan Ayat 3 Q.S al-ahzab/33:2230 .....	19



**IAIN PALOPO**

## DAFTAR HADIS

Hadis 1 tentang Religius .....	11
--------------------------------	----



**IAIN PALOPO**

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Kisi- Kisi Instrumen Budaya Religius .....	39
Tabel 3.2 Kisi-Kisi Instrumen Manajemen Kinerja Guru .....	40
Tabel 3.3 Validator Instrumen Penelitian .....	42
Tabel 3.4 Validasi Butir Soal Budaya Religius.....	43
Tabel 3.5 Validasi Butir Soal Manajemen Kinerja Guru .....	43
Tabel 3.6 Interpretasi Reliabilitas.....	44
Tabel 3.7 Hasil Uji Realibilitas Budaya Religius.....	44
Tabel 3.8 Hasil Uji Reliabilitas Manajemen Kinerja Guru .....	44
Tabel 3.9 Kategorisasi Budaya Religius dan Manajemen Kinerja Guru.....	46
Tabel 4.1 Hasil Uji Statistik Deskriptif Budaya Religius .....	56
Tabel 4.2 Hasil Perolehan Persentasi Kategorisasi Budaya Religius.....	57
Tabel 4.3 Hasil Uji Statistik Manajemen Kinerja Guru .....	58
Tabel 4.4 Hasil Perolehan Persentasi Kategori Manajemen Kinerja Guru .....	58
Tabel 4.5 Hasil Uji Normalitas Kolmogrof-Semirnof.....	60
Tabel 4.6 Hasil Uji Lineritas Budaya Religius dan Manajemen Kinerja Guru.....	61
Tabel 4.7 Hasil Uji Linear Sederhana .....	61
Tabel 4.8 Hasil Uji T.....	62
Tabel 4.9 Uji Koefisien Determinasi.....	63

**IAIN PALOPO**

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Manajemen Kinerja.....	30
Gambar 2.2 Bagan Kerangka Pikir .....	36



**IAIN PALOPO**

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Validator Angket Penelitian .....	74
Lampiran 2 Hasil Penelitian Angket Budaya Religius .....	98
Lampiran 3 Hasil Penelitian Angket Manajemen Kinerja Guru .....	100
Lampiran 4 Surat Keterangan Meneliti dari KESBANG.....	102
Lampiran 5 Surat Keterangan Selesai Meneliti dari PMDS Putri Palopo.....	103
Lampiran 6 Dokumentasi .....	104
Lampiran 7 Riwayat Hidup.....	105



**IAIN PALOPO**

## ABSTRAK

**Asrinda**, 2021 *Dampak Budaya Religius Terhadap Manajemen Kinerja Guru di SMP PMDS Putri Palopo* “. Skripsi Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Negeri Palopo. Dibimbing oleh Dr. Hj. Nuryani, dan Muhammad Ihsan.

Skripsi ini membahas tentang Dampak Budaya Religius Terhadap Manajemen Kinerja Guru di SMP PMDS Putri Palopo. Penelitian ini bertujuan : Untuk mengetahui Bagaimana gambaran budaya religius di SMP PMDS Putri Palopo; Untuk mengetahui bagaimana manajemen kinerja guru di SMP PMDS Putri palopo; Untuk mengetahui Apakah budaya religius berdampak pada manajemen kinerja guru di SMP PMDS Putri palopo. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan desain penelitian regresi linear sederhana. Adapun Jumlah populasi adalah 33 guru dengan pengambilan sampel jenuh, Sampel yang digunakan sebanyak 33 guru. Instrumen penelitian ini menggunakan angket dan dokumentasi. Selanjutnya teknik analisis statistik yang digunakan untuk mengolah data hasil, yakni analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan bantuan program *SPSS for Windows*. Berdasarkan hasil penelitian secara analisis bahwa budaya religius di SMP PMDS Palopo termasuk dalam kategori baik dengan frekuensi 23 orang dan persentase sebesar 70%, adapun skor rata-rata yaitu 80,21 Sedangkan Manajemen Kinerja Guru di SMP PMDS Putri palopo termasuk dalam kategori baik dengan frekuensin 33%, dan prestase sebesar 100% adapun skor rata-ratanya sebesar 81,30. Adapun nilai koefisien korelasi atau R yaitu  $0,70 \times 0,70 = 0,49$  jadi besarnya pengaruh Variabel X terhadap Variabel Y adalah sebesar 49% dan sisanya 51% dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel lain yang tidak diteliti.

**Kata Kunci:** Budaya religius, Manajemen kinerja guru

IAIN PALOPO

## ABSTRACT

**Asrinda**, 2021 The Impact of Religious Culture on Teacher Performance Management at SMP PMDS Putri Palopo ". Thesis of the Palopo State Islamic Education Management Study Program. Supervised by Dr. Hj. Nuryani, and Muhammad Ihsan.

This thesis discusses the Impact of Religious Culture on Teacher Performance Management at SMP PMDS Putri Palopo. This study aims: To find out how the picture of religious culture in SMP PMDS Putri Palopo; To find out how the performance management of teachers in SMP PMDS Putri Palopo; To find out whether religious culture has an impact on teacher performance management at SMP PMDS Putri Palopo. This study uses quantitative research methods with a simple linear regression research design. The total population is 33 teachers with saturated sampling, the sample used is 33 teachers. The research instrument used a questionnaire and documentation. Furthermore, statistical analysis techniques used to process the result data, namely descriptive statistical analysis and simple linear regression analysis using the SPSS for Windows program. Based on the results of analytical research that religious culture at SMP PMDS Palopo is included in the good category with a frequency of 23 people and a percentage of 70%, while the average score is 80.21 While Teacher Performance Management at SMP PMDS Putri Palopo is included in the good category with a frequency of 33%, and the achievement is 100% while the average score is 81.30. The value of the correlation coefficient or R is  $0.70 \times 0.70 = 0.49$  so the magnitude of the influence of Variable X on Variable Y is 49% and the remaining 51% is influenced by other variables outside this regression equation or other variables not examined.

**Keywords:** Religious culture, Teacher performance management



## نبذة مختصرة

Asrinda، 2021 تأثير التوأمة الدينية على إدارة أداء المعلم في SMP PMDS Putri Palopo .  
أطروحة برنامج دراسة إدارة التعليم الإسلامي لولاية بالوبو. بإشراف د. هجرية نوراني  
ومحمد احسان.

تناقش هذه الأطروحة تأثير التوأمة الدينية على إدارة أداء المعلم في SMP PMDS Putri Palopo. تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على صورة التوأمة الدينية في SMP PMDS Putri Palopo ؛ لمعرفة كيفية إدارة أداء المعلمين في SMP PMDS Putri Palopo ؛ لمعرفة ما إذا كان للتوأمة الدينية تأثير على إدارة أداء المعلم في SMP PMDS Putri Palopo. تستخدم هذه الدراسة طرق البحث الكمي مع تصميم بحث انحدار خطي بسيط. إجمالي عدد السكان 33 معلمًا لم يأخذ عينات مشبعة ، العينة المستخدمة 33 معلمًا. استخدمت أداة البحث استبانة وتوثيق. عُولوة على ذلك ، يتم استخدام تقنيات التحليل الإحصائي لمعالجة البيانات الزائجة ، وهي التحليل الإحصائي الوصفي والتحليل الانحدار الخطي البسيط باستخدام برنامج

SPSS for Windows. بناءً على نتائج البحث التحليلي ، تم تضمين التوأمة الدينية في SMP PMDS Putri Palopo في نتيجة جيدة مع تكرار 23 شخصًا ونسبة 70٪ ، في حين أن متوسط الدرجات هو 80.21. تم تضمين إدارة أداء المعلم في SMP PMDS Putri Palopo في نتيجة جيدة بمعدل تكرار 33٪ والنجاح 100٪. ومتوسط الدرجة 81.30. قيمة معامل الارتباط أو R هي  $0.70 \times 0.70 = 0.49$  لذا فإن حجم تأثير المتغير X على المتغير Y هو 49٪ وتأثير نسبة 51٪ المتبقية بمتغيرات أخرى خارج معادلة الانحدار هذه أو متغيرات أخرى لم يتم فحصها.

الكلمات المفتاحية: التوأمة الدينية ، إدارة أداء المعلم

# IAIN PALOPO

# BAB I PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang Masalah

Budaya religius dalam suatu lembaga pendidikan sangat perlu diterapkan dan dilaksanakan, baik itu disekolah maupun diluar sekolah. Budaya religius disekolah adalah sekumpulan nilai agama yang disepakati bersama dalam organisasi sekolah yang melandasi perilaku, tradisi, kebiasaan, dan simbol-simbol yang dipraktekkan oleh masyarakat termasuk disekitar sekolah.<sup>1</sup> Dasar religius adalah dasar yang diturunkan dari ajaran agama. Dengan dasar ini maka semua kegiatan pendidikan menjadi bermakna. Apabila agama Islam menjadi *frame* bagi dasar pendidikan, maka semua tindakan kependidikan dianggap suatu ibadah, sebab ibadah merupakan aktualisasi diri yang paling ideal dalam pendidikan.

Budaya religius sekolah merupakan cara berfikir dan cara bertindak warga sekolah yang didasarkan atas nilai-nilai religius (keberagamaan).<sup>2</sup> Dengan budaya religius ditekankankan dilembaga pendidikan sekolah oleh kepala sekolah secara langsung akan meningkatkan profesionalisme guru sebagai tenaga pendidik dan meningkatkan kemampuan atau kompetensi guru yang terdiri atas kompetensi pedagogik, kepribdian, profesional, dan kompetensi sosial. Apabila budaya religius sudah ditanamkan pada seorang guru dalam menjalankan proses pembelajaran, budaya itu akan sulit hilang dan lepas karena menjadi kebiasaan.

---

<sup>1</sup>Kompri, *Manajemen Pendidikan: Komponen-komponen Elementer Kemajuan Sekolah*, (Yogyakarta: Ar Ruzz Media, 2015), hal. 202.

<sup>2</sup>Asmaul Sahlan, *Mewujudkan Budaya Religius di Sekolah*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), hal. 89.

Guru sebagai tenaga pendidik profesional bertugas untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia beriman dan bertakwa, berilmu, cakap, serta kreatif.

Proses pembelajaran merupakan inti dari proses pendidikan secara keseluruhan dengan guru sebagai pemegang peran utama. Proses pembelajaran juga merupakan suatu proses yang mengandung serangkaian perbuatan guru dan peserta didik atas dasar hubungan timbal balik yang berlangsung dalam situasi edukatif untuk mencapai tujuan tertentu. Interaksi antara guru dan peserta didik merupakan syarat utama bagi berlangsungnya proses pembelajaran. Dalam situasi pembelajaran, gurulah yang memimpin dan bertanggung jawab penuh atas kepemimpinan yang dilakukan itu.<sup>3</sup>

SMP PMDS Putri Palopo merupakan salah satu sekolah di Kota Palopo yang menerapkan budaya religius sehingga akan selalu meningkatkan kualitas manajemen dengan sebaik-baiknya. Untuk mempercepat pencapaian profil PMDS bertaraf internasional, berdasarkan prinsip budaya religius SMP PMDS Palopo harus mampu mengembangkan potensi yang ada di sekolah dan di sekitar sekolahnya.

Peningkatan budaya religius ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan. SMP PMDS Putri Palopo yang menerapkan manajemen kinerja guru menyadari bahwa tenaga kependidikan, terutama guru merupakan jiwa dari sekolah. Guru merupakan salah satu faktor

---

<sup>3</sup>Suryosubroto, *Proses Belajar Mengajar di Sekolah*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), hal. 3-4.

penentu tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan yang mempunyai posisi strategis yang besar.

Guru sebagai figur yang dihormati lantaran memiliki adil yang sangat besar terhadap keberhasilan pembelajaran di sekolah dan juga membantu perkembangan peserta didik untuk mewujudkan tujuan hidupnya secara optimal. Minat, bakat, kemampuan, dan potensi peserta didik tidak akan berkembang secara optimal tanpa bantuan guru. Guru selalu berperan dalam pembentukan sumber daya manusia yang potensial dibidang pembangunan bangsa dan negara. Guru adalah orang kedua setelah orang tua yang selalu mendidik dan mengawasi anak, untuk menuju cita-cita dan tujuan hidupnya. Sebagai seorang pendidik harus memiliki dedikasi yang sangat tinggi. Peranan guru dalam proses pembelajaran dirasa sangatlah besar pengaruhnya terhadap perubahan tingkah laku peserta didik. Oleh sebab itu, untuk dapat mengubah tingkah laku peserta didik sesuai dengan yang diharapkan maka diperlukan seorang pendidik yang profesional.

Peneliti ini mengangkat judul tersebut untuk diteliti karena dari beberapa penelitian relevan diatas belum ada yang meneliti tentang judul penelitian, kebanyakan yang meneliti tentang motivasi kerja guru, disiplin kerja guru, motivasi kerja guru, hasil belajar guru, iklim sekolah dan prestasi belajar siswa. Pada hakikatnya, berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan oleh peneliti di SMP PMDS Putri Palopo, seperti yang peneliti ketahui bahwa SMP PMDS Putri Palopo adalah sekolah yang bermutu. Oleh sebab itu, peneliti tertarik untuk meneliti “Dampak budaya religius terhadap manajemen kinerja guru di SMP PMDS Putri Palopo”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang maka rumusan masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana gambaran budaya religius di SMP PMDS Putri Palopo?
2. Bagaimana manajemen kinerja guru di SMP PMDS Putri Palopo?
3. Apakah budaya religius berdampak pada manajemen kinerja guru di SMP PMDS Putri Palopo?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut diatas maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui gambaran budaya religius di SMP PMDS Putri Palopo.
2. Untuk mengetahui manajemen kinerja guru di SMP PMDS Putri Palopo.
3. Untuk mengetahui apakah budaya religius berdampak pada manajemen kinerja guru di SMP PMDS Putri Palopo.

## **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

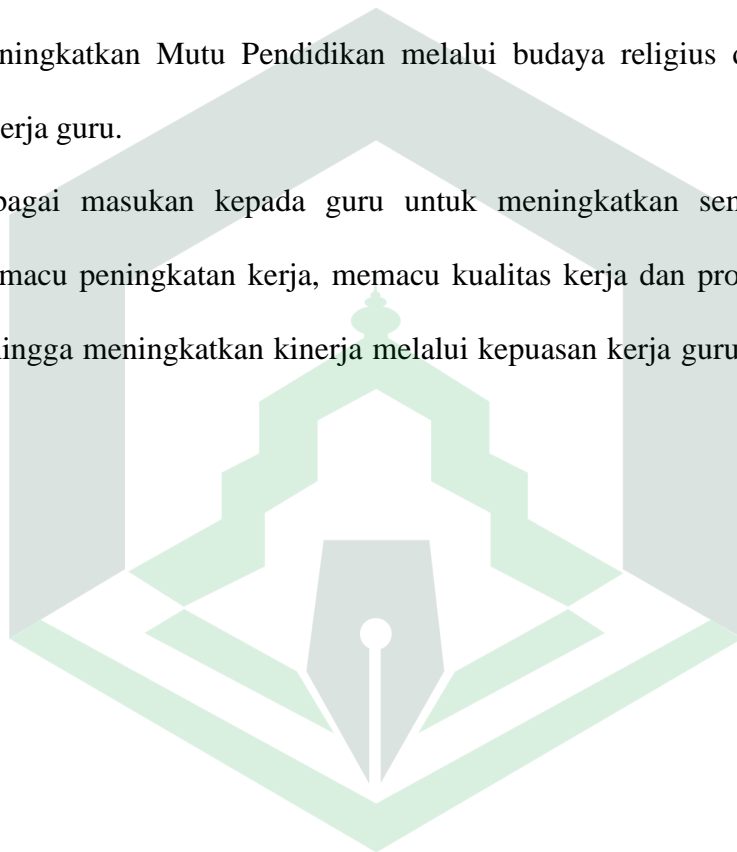
1. Manfaat Teoritis
  - a. Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat mengembangkan khasanah ilmu pengetahuan terutama dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam proses pendidikan dan pembelajaran di sekolah.

b. Memberikan sumbangsih terhadap perkembangan ilmu pendidikan, terutama yang berkaitan dengan budaya religius dan manajemen kinerja guru.

2. Manfaat praktis

a. Sebagai bahan informasi dan masukan bagi Dinas Pendidikan dalam meningkatkan Mutu Pendidikan melalui budaya religius dan manajemen kinerja guru.

b. Sebagai masukan kepada guru untuk meningkatkan semangat bekerja, memacu peningkatan kerja, memacu kualitas kerja dan produktivitas kerja sehingga meningkatkan kinerja melalui kepuasan kerja guru.



**IAIN PALOPO**

## **BAB II** **KAJIAN TEORI**

### **A. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan**

Kajian ini untuk mendeskripsikan dampak budaya religius terhadap manajemen kinerja guru di SMP PMDS Putri Palopo. Sebagai perbandingan, dikemukakan beberapa hasil kajian yang telah dilakukan beberapa peneliti sebelumnya yang relevan dengan kajian ini, yakni sebagai berikut.

1. Penelitian M. Shakil Ahmad mengkaji *Impact of Organizational Culture on Performance Management Practices in Pakistan*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak manajemen kinerja. Penelitian ini memberikan pendekatan kualitatif dengan desain menggunakan korelasional metode survei, sedangkan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala Likter. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperluas basis pengetahuan dan menguji secara empiris hubungan antara komponen budaya organisasi dan praktik manajemen kinerja. Penelitian ini mengadopsi penelitian eksploratif untuk mengeksplorasi dampaknya. Utama data dikumpulkan melalui kuesioner dari 60 karyawan di *COMSATS Institute of Information Technology*. Sampel terdiri dari anggota fakultas laki-laki dan perempuan. Budaya memiliki hubungan positif yang signifikan dengan praktik manajemen kinerja. Penelitian ini memilih sampel dari beberapa kota di Pakistan. Penelitian digunakan prosedur sampling acak, yang merupakan keterbatasan utama dari penelitian ini. Diharapkan bahwa temuan penelitian ini akan membantu manajer sumber daya manusia, praktisi dan

pembuat strategi untuk lebih memahami praktik kinerja organisasi. Beberapa penelitian telah dilakukan selama bertahun-tahun dibawah perspektif ini di pakistan.<sup>4</sup>

Persamaan penelitian yang penyusun lakukan dengan penelitian M. Shakil Ahmad yaitu, sama-sama meneliti tentang dampak manajemen kinerja. M. Penelitian ini juga terdapat perbedaan dimana pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dampak manajemen kinerja sedangkan dipenelitian penyusun dilakukan untuk mengetahui dampak budaya religius terhadap manajemen kinerja guru.

2. Penelitian Ehtesahman UI Mujeeb dan Muhammad Shakil Ahmad mengkaji *Impact of Culture on Performance Management in Developing Countris*. Tujuan dari penelitian ini adalah Peneliti ini telah mengusulkan kerangka kerja konseptual dari asosiasi komponen budaya organisasi dan praktik manajemen kinerja. Metode yang digunakan untuk mengukur arah dan hubungan adalah korelasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara unsur-unsur budaya organisasi dan manajemen kinerja praktik.<sup>5</sup>

Persamaan penelitian yang penyusun lakukan dengan penelitian *Ehtesahmul Mujeeb dan Muhammad Shakil Ahmad* yaitu, sama-sama untuk meneliti tentang manajemen kinerja. Penelitian ini juga terdapat pebedaan yaitu pada penelitian ini dilakukan untuk membuktikan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara unsur-unsur budaya organisasi dan manajemen kinerja guru

---

<sup>4</sup>M. Shakil Ahmad 2012 *Impact of Organizational Culture on Performance Management Practices in Pakistan*, Bussines Intelligence Journal, Januari hal, 50.

<sup>5</sup>Manuel Mendoca, Rabindra N. Kanungo (1996) “Manuel *Impact of Performance Management in Developing Countries*, “International Journal of Manpower, Vol. 17 Issue: 4/5, hal. 65-75.



praktik sedangkan dipenelitian yang penyusun lakukan ini untuk mengetahui dampak budaya religius terhadap manajemen kinerja guru.

## B. Landasan Teori

### 1. Budaya Religius

Menurut kamus besar bahasa indonesia, budaya (*culture*) adalah pikiran, adat istia'dat, sesuatu yang berkembang, sesuatu yang sulit untuk diubah.<sup>6</sup> Budaya atau peradaban juga diartikan sebagai suatu keseluruhan yang kompleks dari pengetahuan, kepercayaan, seni, moral, hukum, adat-istiadat, serta kemampuan-kemampuan dan kebiasaan-kebiasaan lainnya yang diperoleh manusia sebagai anggota masyarakat.<sup>7</sup> Sedangkan pendapat lain mengatakan bahwa budaya adalah asumsi-asumsi dasar dan keyakinan-keyakinan diantara para anggota kelompok atau organisasi.<sup>8</sup>

Budaya organisasi didefinisikan sebagai sebuah corak dari asumsi-asumsi dasar, yang ditemukan atau dikembangkan oleh sebuah kelompok tertentu untuk belajar mengatasi problem-problem kelompok dari adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja dengan baik.<sup>9</sup>

Suatu organisasi (termasuk lembaga pendidikan), budaya diartikan sebagai berikut: *Pertama*, sistem nilai yaitu keyakinan dan tujuan yang dianut bersama yang dimiliki oleh anggota organisasi yang potensial membentuk

---

<sup>6</sup>Depertemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: PT. Balai Pustaka, 1991), hal. 149.

<sup>7</sup>Sulistiyorini, *Manajemen Pendidikan Islam : Konsep, Strategi dan Aplikasi*, (Yogyakarta: Teras, 2009), hal. 226

<sup>8</sup>Nur Kholis, *Manajemen Berbasis Sekolah : Teori, Model, dan Aplikasi*, (Jakarta: Gramedia Widiasmara Indonesia, 2003), hal. 200.

<sup>9</sup>Makmuri Muchlas, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2012), hal. 535.

perilaku mereka dan bertahan lama meskipun sudah terjadi pergantian anggota. Dalam lembaga pendidikan misalnya, budaya ini berupa semangat belajar, cinta kebersihan, mengutamakan kerjasama dan nilai-nilai leluhur lainnya. *Kedua*, norma perilaku yaitu cara berperilaku yang sudah lazim digunakan dalam sebuah organisasi yang bertahan lama meskipun sudah terjadi pergantian anggota baru. Dalam lembaga pendidikan, perilaku ini antara lain berupa semangat untuk selalu giat belajar, selalu menjaga kebersihan, bertutur sapa santun dan berbagai perilaku mulia lainnya.<sup>10</sup>

Suatu organisasi sekolah, pada hakikatnya terjadi interaksi antara individu sesuai dengan peran dan fungsi masing-masing dalam rangka mencapai tujuan bersama. Tatanan nilai yang telah dirumuskan dengan baik berusaha diwujudkan dalam berbagai perilaku keseharian melalui proses interaksi yang efektif. Dalam rentang waktu yang panjang, perilaku tersebut akan membentuk suatu pola budaya tertentu yang unik antara suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Hal inilah yang pada akhirnya menjadi karakter khusus suatu lembaga pendidikan yang sekaligus yang menjadi pembeda dengan lembaga pendidikan lainnya.

Budaya sekolah merupakan perpaduan nilai-nilai keyakinan, asumsi, pemahaman, dan harapan-harapan yang diyakini oleh warga sekolah serta dijadikan pedoman bagi perilaku dan pemecahan masalah (internal dan eksternal) yang mereka hadapi.<sup>11</sup> Pendapat lain juga mengatakan bahwa budaya sekolah

---

<sup>10</sup>Asmaul Sahlan, *Mewujudkan Budaya Religius di Sekolah*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), hal. 74.

<sup>11</sup>Muhaimin, *Pendidikan Agama Islam Berwawasan Rekonstruksi Sosial*, (Malang: UIN Malang, 2004), hal. 308

adalah sekumpulan nilai yang melandasi perilaku, tradisi, kebiasaan keseharian, dan simbol-simbol yang dipraktikkan oleh kepala sekolah, guru, petugas administrasi, peserta didik, dan masyarakat sekitar sekolah.<sup>12</sup>

Budaya sekolah memiliki cakupan yang sangat luas, pada umumnya mencakup kegiatan ritual, harapan, hubungan sosio-kultural, aspek demografi, kegiatan kurikuler, kegiatan ekstrakurikuler, proses pengambilan keputusan, kebijakan maupun interaksi sosial antar komponen di sekolah. Budaya sekolah adalah suasana kehidupan sekolah di mana peserta didik berinteraksi dengan sesamanya, guru dengan guru, konselor dengan peserta didik, antar tenaga kependidikan, antar tenaga kependidikan dengan tenaga pendidik dan peserta didik, dan antar anggota kelompok masyarakat dengan warga sekolah. Interaksi internal kelompok dan antar kelompok terikat oleh berbagai aturan, norma, moral, serta etika bersama yang berlaku di suatu sekolah. Kepemimpinan, keteladanan, keramahan, toleransi, kerja keras, disiplin, kepedulian sosial, kepedulian lingkungan, rasa kebangsaan, dan tanggung jawab merupakan nilai-nilai yang dikembangkan dalam budaya sekolah.<sup>13</sup>

Berdasarkan sudut pandang kebahasaan kata religius (agama) berasal dari kata *religion* (Inggris), *religi* (Belanda), *religior/relegare* (Latin) dan *dien* (Arab). Kata *religion* (bahasa Inggris) dan *religie* (bahasa Belanda) adalah berasal dari induk kedua bahasa tersebut, yaitu bahasa Latin "*religio*" dari akar kata "*relegare*"

---

<sup>12</sup>Muhaimin, *Pendidikan Agama Islam Berwawasan Rekonstruksi Sosial*, (Malang: UIN Malang, 2004), hal. 308-309.

<sup>13</sup>Umi Kalsum, *Implementasi Pendidikan Karakter Berbasis Paikem : Sebuah Paradigma Baru Pendidikan di Indonesia*, (Surabaya: Gena Pratama Pustaka, 2011), hal. 25.

yang berarti mengikat.<sup>14</sup> Menurut Cicero, *relegare* berarti melakukan suatu perbuatan dengan penuh penderitaan, yakni jenis laku peribadatan yang dikerjakan berulang-ulang dan tetap. *Lactancius* mengartikan kata *relegare* sebagai mengikat menjadi satu dalam persatuan bersama.<sup>15</sup> Rasulullah SAW bersabda dalam hadis yang diriwayatkan Abu Daud Sulayman ibn al-asy'ats ibn Ishaq al-Azdi as-Sijistani, *Sunan Abu Daud*, bersabda:

قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ إِنَّ مِنْ أُمَّةٍ مَلِكًا يَأْتِيَهُمْ بِالْحَقِّ وَالْحَقُّ لِيَوْمِ الْقِيَامَةِ (رواه أبو داود).

Artinya:

“Telah menceritakan kepada kami Yahya bin Sa'id dari Muhammad bin Amru dari Abu Salamah dari Abu Hurairah ia berkata, "Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: "Kaum mukminin yang paling baik imannya adalah yang paling baik akhlaknya."<sup>16</sup> ( HR. Abu Daud).

Religius bisa diartikan dengan kata agama atau bersifat religi. Agama merupakan sistem kepercayaan yang senantiasa mengalami perubahan dan perkembangan sesuai dengan tingkat kognisi seseorang.<sup>17</sup> Agama juga bukan hanya kepercayaan kepada yang ghaib dan melaksanakan ritual-ritual tertentu. Agama adalah keseluruhan tingkah laku manusia yang terpuji, yang dilakukan demi memperoleh ridho Allah. Agama, dengan kata lain, meliputi keseluruhan tingkah laku manusia dalam hidup ini, yang tingkah laku itu membentuk keutuhan

<sup>14</sup>Dadang Kahmad, *Sosiologi Agama*, (Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2002), hal. 29.

<sup>15</sup>Faisal Ismail, *Paradigma Kebudayaan Islam: Studi Kritis dan Refleksi Historis*, (Jogjakarta: Dadang Titian Illahi Press, 2000), hal. 30.

<sup>16</sup>Abu Daud Sulayman ibn al-asy'ats ibn Ishaq al-Azdi as-Sijistani, *Sunan Abu Daud*,

Kitab. Sunnah, Juz 3, No. 4781, (Darul Kutub ‘Ilmiyah: Beirut-Libanon, 1996 M), hal. 225.

<sup>17</sup>Nurdin, et al., *Agama Tradisional : Potret Kearifan Hidup Masyarakat Samin dan Tengger*, (Yogyakarta: LkiS, 2003), hal. 126.



**IAIN PALOPO**

manusia berbudi luhur (ber-*akhlaq*), atas dasar percaya atau iman kepada Allah dan tanggung jawab pribadi dihari kemudian.<sup>18</sup>

Beberapa sikap religius yang tampak dalam diri seseorang dalam menjalankan tugasnya, yakni: kejujuran, keadilan, bermanfaat bagi orang lain, rendah hati, bekerja efisien, visi kedepan, disiplin tinggi, dan keseimbangan.<sup>19</sup>

Hal-hal yang dapat dijadikan indikator sikap religius seseorang yakni:

- a. Komitmen terhadap perintah dan larangan agama.
- b. Bersemangat mengkaji ajaran agama.
- c. Aktif dalam kegiatan agama.
- d. Menghargai simbol agama.
- e. Akrab dengan kitab suci.
- f. Ajaran dijadikan sumber pengembangan Ide.<sup>20</sup>

Berdasarkan beberapa pendapat dapat disimpulkan bahwa religius merupakan serangkaian praktek perilaku yang dihubungkan dengan kepercayaan yang dinyatakan dengan menjalankan agama secara menyeluruh atas dasar percaya atau iman kepada Allah dan tanggung jawab pribadi di hari kemudian.

Budaya religius adalah terwujudnya nilai-nilai ajaran agama sebagai tradisi dalam berperilaku dalam budaya organisasi yang diikuti oleh seluruh warga sekolah. Oleh karena itu membudayakan nilai-nilai keagamaan dapat dilakukan dengan beberapa cara yakni melalui kepala sekolah, kegiatan belajar

<sup>18</sup>Roibin, *Relasi Agama & Budaya Masyarakat Kontenporer*, (Malang: UIN Maliki Press, 2009), hal. 75.

<sup>19</sup>Asmaul Sahlan, *Mewujudkan Budaya Religius di Sekolah*, (Malang: UIN Maliki Press, 2010), hal. 67-68.

<sup>20</sup>Muhammad Alim, *Pendidikan Agama Islam Upaya Pembentukan Pemikiran dan Kepribadian Muslim*, (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2006), hal. 9.

mengajar, ekstrakurikuler, dan juga tradisi perilaku warga sekolah yang dilaksanakan secara kontinyu dan konsisten dilingkungan sekolah. Itulah yang akan membentuk *religius culture* (budaya religius). Budaya religius juga merupakan salah satu metode pendidikan nilai yang komperensif karena dalam perwujudannya terdapat inklunasi nilai, pemberian teladan, dan penyiapan generasi muda agar dapat mandiri dengan mengerjakan dan memfasilitasi perbuatan-perbuatan moral secara bertanggung jawab dan keterampilan hidup yang lain. Maka dari itu dapat dikatakan mewujudkan budaya religius di sekolah merupakan salah satu upaya untuk menginternalisasikan niai keagamaan kedalam diri peserta didik.<sup>21</sup>

Budaya religius di sekolah adalah totalitas pola kehidupan aktivitas sekolah yang lahir dan ditranmisikan bersama, mulai dari kepala sekolah, pendidik, tenaga kependidikan, peserta didik, *stakeholders* dan sebagainya, yang dilandasi oleh keimanan kepada Allah swt, sehingga pemikiran, perbuatan dan pembiasaan warga sekolah akan selalu berlandaskan pada keimanan dan terpancar pada pribadi dan perilaku sehari-hari.

Budaya religius sekolah juga merupakan cara berfikir dan cara bertindak warga sekolah yang didasarkan atau nilai-nilai religius (keberagamaan). Budaya religius adalah pembiasaan seseorang untuk menjalankan ajaran Agama secara menyeluruh.<sup>22</sup>

---

<sup>21</sup>Kompri, *Manajemen Pendidikan : Komponen-Komponen Elementer Kemajuan Sekolah*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2015), hal. 202-203.

<sup>22</sup>Asmaul Sahlan, *Mewujudkan Budaya Religius di Sekolah*, (Malang: UIN Maliki Press, 2010), hal.75.

Keberagamaan atau religiusitas dapat diwujudkan dalam berbagai sisi kehidupan manusia. Aktivitas beragama tidak hanya terjadi ketika seseorang melakukan perlakuan ritual (beribadah), tetapi juga ketika melakukan aktivitas lain yang di dorong oleh kekuatan supranatural. Bukan hanya yang berkaitan dengan aktivitas yang tampak dan dapat dilihat dengan mata, tetapi juga aktivitas yang tidak tampak dan terjadi dalam hati seseorang. Karena itu, keberagamaan seseorang akan meliputi berbagai macam sisi atau dimensi.<sup>23</sup>

#### 1) Landasan penciptaan budaya religius

Pencipta budaya religius berarti menciptakan suasana atau iklim kehidupan keagamaan. Dalam suasana atau iklim kehidupan keagamaan Islam yang dampaknya ialah berkembangnya suatu pandangan hidup yang bernafaskan atau dijiwai oleh ajaran dan nilai-nilai agama Islam, yang diwujudkan dalam sikap hidup serta keterampilan hidup oleh warga sekolah.<sup>24</sup>

Landasan penciptaan budaya religius terdiri dari dua landasan yakni:

#### 2) Landasan religius

Landasan religius dalam uraian ini adalah landasan atau dasar-dasar yang bersumber dari al-Qur'an dan Sunnah Rasul (Hadis). Penciptaan budaya religius yang dilakukan di sekolah/madrasah semata-mata karena merupakan pengembangan dari potensi manusia yang ada sejak lahir. Ajaran Islam yang diturunkan Allah melalui rasul-Nya merupakan agama yang memperhatikan fitrah

---

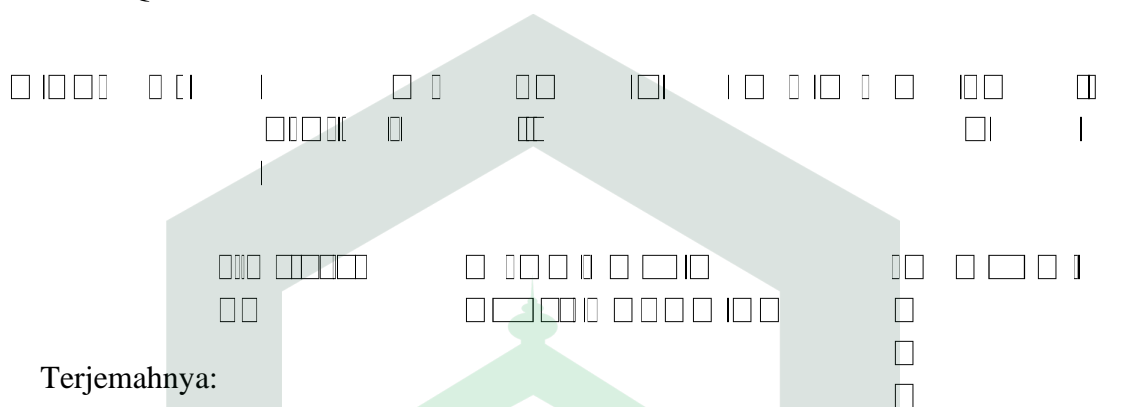
<sup>23</sup>Muhaimin, et.al, *Paradigma Pendidikan Islam*, (Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2011), hal. 293.

<sup>24</sup>Murjani & M. Ali Sibram Malisi, *Model Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Budaya Religius di SMA Negeri 1 Mentaya Hilir Selatan Kabupaten Kota Waringin Timur*, Jurnal Transformatif, Vol. 1, No. 2, Oktober 2017, (Pascasarjana IAIN Palangka Raya, 2018), hal. 218.



manusia, maka dari itu pendidikan Islam juga harus sesuai dengan fitrah manusia dan bertugas mengembangkan fitrah tersebut.<sup>25</sup> Karena dengan budaya religius akan mengantar manusia sejahtera dunia akhirat.

Kata fitrah telah diisyaratkan dalam firman Allah swt. Sebagaimana dalam Q.S ar-Rum/30:30.



Maka hadapkanlah wajahmu dengan Lurus kepada agama (Allah); (tetaplah atas) fitrah Allah yang telah menciptakan manusia menurut fitrah itu. Tidak ada peubahan pada fitrah Allah. (Itulah) agama yang lurus; tetapi kebanyakan manusia tidak mengetahui.<sup>26</sup>

Berdasarkan ayat tersebut jelaslah bahwa pada dasarnya setiap manusia itu telah membawa fitrah beragama, dan kemudian bergantung kepada para pendidiknya dalam mengembangkan fitrah itu sendiri sesuai dengan usia anak dalam pertumbuhannya.<sup>27</sup> Dengan demikian, fitrah manusia ataupun peserta didik dapat dikembangkan melalui proses bimbingan, pendidikan, pembiasaan, dan pemberian teladan melalui budaya religius yang diciptakan dan dikembangkan disekolah.

### 3) Landasan yuridis

Dalam uraian ini adalah landasan tentang profesionalisme guru yang tergantung dalam UU RI No 14 Tahun 2005, dimana guru adalah pendidik

<sup>25</sup>Asmaul Sahlan, *Mewujudkan Budaya Religius di Sekolah*, (Malang: UIN Maliki Press, 2010), hal. 91.

<sup>26</sup>Kementrian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an & Terjemahnya*, (Jakarta: Dharma Karsa Utama, 2015), hal. 408.

<sup>27</sup>Zuhairini, *Filsafat Pendidikan Islam*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), hal. 172.

profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.<sup>28</sup> Serta landasan tentang pendidikan berbasis budaya religius tentang dalam Peraturan Pemerintah RI Nomor 55 tahun 2007 Bab 1 pasal 1 ayat 1 bahwa pendidikan agama adalah pendidikan yang memberikan pengetahuan dan membentuk sikap, kepribadian, dan keterampilan dalam mengerjakan agama, yang dilaksanakan sekurang-kurangnya melalui mata pelajaran/kuliah pada semua jalur, jenjang, dan jenis pendidikan.<sup>29</sup>

#### 4) Penciptaan budaya religius

Penciptaan budaya religius terdapat proses terbentuknya budaya religius dan strategi dalam mewujudkannya, dapat dilakukan dengan empat pendekatan, yaitu: a) pendekatan ini lebih bersifat *Top down* yakni kegiatan keagamaan yang dibuat atas prakarsa atau instruksi dari pejabat atau pimpinan sekolah. b) pendekatan formal yaitu strategi pengembangan PAI dalam mewujudkan budaya religius sekolah dilakukan melalui pengoptimalan kegiatan belajar mengajar (KBM). c) pendekatan mekanik yaitu strategi pengembangan PAI dalam mewujudkan budaya religius sekolah didasari oleh pemahaman bahwa kehidupan terdiri atas berbagai aspek, dan pendidikan sebagai penanaman pengembangan seperangkat nilai kehidupan. d) pendekatan organik, penciptaan suasana religius yang disemangati oleh adanya pandangan bahwa pendidikan agama adalah

---

<sup>28</sup>Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Dosen Guru*, (Bandung: Vermana, 2006), hal. 3.

<sup>29</sup>Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 55 Tahun 2007 *Tentang Pendidikan Agama dan Pendidikan Keagamaan*, Pasal 1, Ayat 1, hal. 2.

kesatuan atau sebagai sistem sekolah yang berusaha mengembangkan pandangan atau semangat hidup agamis.<sup>30</sup>

Secara umum budaya dapat terbentuk *Prescriptive* (menentukan) dan juga dapat secara terprogram atau *learning process* (proses pembelajaran) atau solusi terhadap suatu masalah. Yang *pertama* adalah pembentukan atau terbentuknya budaya religius sekolah melalui penurutan, peniruan, penganutan, dan penataan suatu skenario (tradisi, perintah) dari atas atau dari luar pelaku budaya yang bersangkutan. Yang *kedua* adalah pembentukan budaya secara terprogram melalui *learning process* (proses pembelajaran). Pola ini bermula dari dalam diri pelaku budaya, dan suatu kebenaran, keyakinan, anggapan dasar atau dasar yang dipegang teguh sebagai pendirian, dan diaktualisasikan menjadi kenyataan melalui sikap dan perilaku. Kebenaran itu diperoleh melalui pengalaman atau pengkajian *trial and error* (serangkaian uji coba) dan pembuktiannya adalah peragaan pendiriannya tersebut. Itulah sebabnya pola aktualisasinya ini disebut pola peragaan.<sup>31</sup> Adapun dalam mewujudkan budaya religius maka dilakukan beberapa strategi, yaitu:

a) Internalisasi nilai

Internalisasi dilakukan dengan memberikan pemahaman tentang agama kepada para siswa, terutama tentang tanggung jawab manusia sebagai pemimpin yang harus arif dan bijaksana. Selanjutnya senantiasa diberikan nasehat kepada para siswa tentang adab bertutur kata yang sopan dan bertata krama baik terhadap

---

<sup>30</sup>Asmaul Sahlan, *Mewujudkan Budaya Religius di Sekolah*, (Malang: UIN Maliki Press, 2010), hal. 48-49.

<sup>31</sup>Asmaul Sahlan, *Mewujudkan Budaya Religius di Sekolah*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), hal. 83.

orang tua, guru maupun sesama orang lain.<sup>32</sup> Agar budaya tersebut menjadi nilai-nilai yang tahan lama, maka harus ada proses internalisasi budaya. Dalam bahasa Inggris, *internalized* (diinternalisasi) berarti *to incorporate in oneself* (untuk menggabungkan diri). Jadi, internalisasi berarti proses menanamkan dan menumbuhkan kembangkan suatu nilai atau budaya menjadi bagian diri (*self*) orang yang bersangkutan. Penanaman dan penumbuhan kembangan nilai tersebut dilakukan melalui berbagai didaktik metodik pendidikan dan pengajaran.

b) Keteladanan

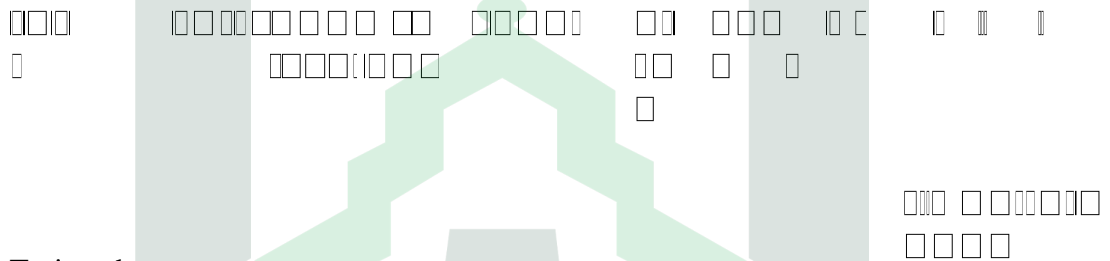
Kamus besar bahasa Indonesia menyebutkan bahwa "*keteladanan*" dasar katanya "*teladan*" yaitu perbuatan atau barang, yang patut ditiru dan dicontoh. Oleh karena itu "*keteladanan*" adalah hal-hal yang dapat ditiru atau contoh. Dalam bahasa arab "*keteladanan*" diungkapkan dengan kata "*uswah*" dan "*qudwah*". Kata "*uswah*" terbentuk dari huruf-huruf: *Hamzah*, *al-sin*, dan *alwawu*. Secara etimologi setiap kata bahasa arab yang terbentuk dari ketiga huruf tersebut memiliki persamaan arti yaitu "pengobatan dan perbaikan". Dengan demikian keteladanan adalah hal-hal yang dapat ditiru atau dicontoh oleh seseorang dari orang lain. Namun keteladanan yang dimaksud disini adalah keteladanan yang dapat dijadikan sebagai alat pendidikan islam, yaitu keteladanan yang baik, sesuai dengan pengertian *uswah*. Pendidikan dengan teladanan berarti pendidikan dengan memberi contoh, baik berupa tingkah laku, sifat, cara berfikir dan sebagainya. Model keteladanan sebagai pendekatan ini digunakan untuk merealisasikan tujuan pendidikan dengan memberi contoh keteladanan yang baik

---

<sup>32</sup>Asmaul Sahlan, *Mewujudkan Budaya Religius di Sekolah*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), hal. 130.

kepada siswa atau warga sekolah agar mereka dapat berkembang baik fisik maupun mental dan memiliki akhlak yang baik dan benar. Keteladanan memberikan kontribusi yang sangat besar dalam pendidikan ibadah, akhlak, kesenian dan lain-lain.

Ayat dalam al-Qur'an yang menunjukkan pentingnya penggunaan keteladanan dalam pendidikan, terlihat pada ayat yang mengemukakan pribadi-pribadi teladan yang ada pada diri Rasulullah Muhammad saw dalam QS. al-Ahzab/33:21.



Terjemahnya:

Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan Dia banyak menyebut Allah.

Telah diakui bahwa kepribadian Rasulullah saw. Sesungguhnya bukan hanya teladan buat satu masa, satu generasi, satu bangsa atau satu golongan tertentu, tetapi merupakan teladan yang baik secara universal, buat seluruh manusia dan generasi. Teladan yang abadi dan tidak akan pernah habis adalah kepribadian rasul yang didalamnya terdapat segala norma, nilai dan ajaran islam.

### c) Pembiasaan

Pembiasaan adalah salah satu model yang sangat penting dalam pelaksanaan budaya religius. Seseorang yang mempunyai kebiasaan tertentu dapat melaksanakan dengan mudah dan senang hati. Bahkan, segala sesuatu yang telah menjadi kebiasaan dalam dalam usia muda sulit untuk diubah dan tetap

berlangsung sampai tua. Untuk mengubahnya sering kali diperlukan terapi dan pengendalian diri yang sangat serius. Bagi para orang tua dan guru, pembiasaan hendaknya disertai dengan usaha membangkitkan kesadaran atau pengertian terus menerus akan maksud dan tingkah laku yang dibiasakan. Sebab, pembiasaan digunakan bukan untuk memaksa peserta didik agar melakukan sesuatu secara optimis seperti robot, melainkan agar ia dapat melaksanakan segala kebaikan dengan mudah tanpa merasa susah dan berat hati, serta terpaksa.

Adapun syarat-syarat yang harus dilakukan dalam mengaplikasikan model pembiasaan dalam pendidikan.

- a) Mulailah pembiasaan itu sebelum terlambat.
- b) Pembiasaan hendaklah dilakukan secara kontinyu, teratur dan berprogram. Sehingga pada akhirnya akan terbentuk sebuah kebiasaan yang utuh, permanen dan konsisten.
- c) Pembiasaan hendaknya diawasi secara ketat, konsisten dan tegas. Jangan memberi kesempatan yang luas kepada warga sekolah untuk melanggar kebiasaan yang telah ditanamkan.
- d) Pembiasaan yang pada mulanya hanya bersifat mekanistik, hendaklah secara berangsur-angsur dirubah menjadi kebiasaan yang verbalistik dan menjadi kebiasaan yang disertai dengan kata hati dari semua warga sekolah itu sendiri.<sup>33</sup>

## 2. Manajemen Kinerja Guru

---

<sup>33</sup>Armai Arief, *Pengantar Ilmu dan Metodologi Pendidikan Islam*, (Jakarta: Almahira, 2013), hal. 114.

Manajemen sering diartikan sebagai ilmu, kiat dan profesi. Diminta ilmu pengetahuan oleh Luther Gullick karena manajemen menganggapnya sebagai bidang pengetahuan yang mendukung pemahaman sistematis dan bagaimana orang berbicara. Ini dikatakan sebagai trik oleh Follet karena manajemen mencapai tujuan melalui cara orang lain melakukan pekerjaan mereka. Dipandang sebagai profesi karena manajemen didasarkan pada spesialisasi untuk mencapai pencapaian manajer dan profesional yang dipandu oleh kode etik.<sup>34</sup>

Manajemen adalah proses sosial dimana kerjasama, partisipasi, intervensi, dan partisipasi orang lain dalam mencapai tujuan tertentu, secara efektif, didefinisikan. Manajemen adalah proses sosial yang berkaitan dengan semua upaya manusia dengan orang lain dan sumber daya dengan menggunakan metode yang dan efisien untuk mencapai tujuan yang ditentukan.

Manajemen kinerja dalam hal ini, lembaga pendidikan yang beroperasi, memiliki sistem kompleks dan dinamis. Dalam kegiatannya, sekolah adalah tempat dimana tidak hanya yang terbaik untuk guru dan siswa, tetapi juga dalam sistem pengaturan yang kompleks di tempat satu peserta. Akibatnya sekolah menganggap dirinya sebagai organisasi yang membutuhkan manajemen lebih dari itu. Selain itu, kegiatan utama organisasi sekolah adalah mengelola sumber daya manusia yang diharapkan dapat mengumpulkan informasi berkualitas, sesuai dengan kebutuhan masyarakat, serta perencanaan pembangunan sekolah yang diharapkan dapat berkontribusi pada pembangunan nasional. Lebih lanjut, sekolah ini juga membahas organisasi yang dirancang untuk memberikan kontribusi guna

---

<sup>34</sup>George R. Terry dan Leslie W. Rue, *Dasar-Dasar Manajemen*, Bumi Aksara, Jakarta, 1992, hal. 9.

meningkatkan kualitas hidup masyarakat suatu negara. Sebagai salah satu peningkatan kualitas sumber daya manusia dengan meningkatkan status sosial bangsa, sekolah sebagai institusi pendidikan perlu dioperasikan, dikelola, diatur, dan diberdayakan, sehingga sekolah juga dapat menghasilkan produk berbasis budaya atau produk yang optimal.<sup>35</sup>

Selain itu manajemen adalah penggunaan beberapa Sumber Daya Manusia dari tempat yang didukung oleh infrastruktur yang ada. Implementasinya tidak dapat dipisahkan dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan evaluasi kepemimpinan dan pengawasan diantara anggota organisasi dengan memanfaatkan sumber daya dari semua kegiatan yang dilakukan untuk mengelola perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan hubungan diantara anggota organisasi dengan memanfaatkan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan.<sup>36</sup> Dengan maksud manajemen dapat diartikan sebagai bekerja dengan orang-orang untuk mendefinisikan, menetapkan dan mencapai tujuan organisasi dengan implementasi manajemen guru dengan cara-cara berikut:

a. Fungsi perencanaan

Menurut T. Hani Handoko, “Perencanaan (*planning*), adalah 1) pemilihan atau penetapan tujuan-tujuan organisasi dan 2) perencanaan strategi, kebijaksanaan, proyek, program, prosedur, metode, sistem, anggaran dan standar yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan”.<sup>37</sup> Tujuan perencanaan adalah

---

<sup>35</sup>Fattah Nanang, *Konep Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) dan Dewan Sekolah*, Pustaka Bani Quraisy, Bandung, 2003, hal. 1-2.

<sup>36</sup>Ety Rochaty, *Sistem Informasi Manajemen Pendidikan*, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2005, hal, 4-5.

<sup>37</sup>T Hani Handoko, *Manajemen*, Edisi 2, BPFE, Yogyakarta, 1998, Cet. 13, hal, 23.



serangkaian rencana, strategi, metode, dan alternative yang dipilih dalam organisasi untuk mencapai tujuan bersama.

b. Fungsi pengorganisasian

Menurut Winardi dalam bukunya *Manajemen Perilaku Organisasi* dijelaskan bahwa “pengorganisasian berarti mengubah rencana-rencana menjadi tindakan-tindakan dengan bantuan kepemimpinan dan motivasi”.<sup>38</sup> Pengorganisasian adalah langkah selanjutnya dari rencana pra-rencana yang diikuti oleh sumber-sumber yang pekerjaannya masih dilakukan oleh manajer sebagai pemimpin dan mencari dukungan dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

c. Fungsi kepegawaian atau penyusun personalia

Menurut T.Hani Handoko, “Organisasi Personalia” (pekerjaan) adalah pengumpulan (rekrutmen), pelatihan dan pengembangan, serta penempatan dan dukungan pekerja dalam lingkungan kerja yang menguntungkan dan produktif.<sup>39</sup> Organisasi personalia adalah suatu proses yang dilakukan dalam proses manajemen dimana organisasi-organisasi yang telah mengambil langkah berikutnya adalah sekumpulan personel atau staf yang telah ditentukan melalui proses yang ditugaskan dan tugas-tugas yang diberikan kepada masing-masing sehingga mereka dapat saling bekerja sama, efektif dan produktif dalam mengejar tujuan dari manajemen.

d. Fungsi pengarahan

---

<sup>38</sup>Winardi, *Manajemen Perilaku Organisasi*. Kencana, Jakarta, 2007, Cet. 2, hal. 25.

<sup>39</sup>T. Hani Handoko, *Op. Cit.*, hal. 24.

Menurut M. Manulang, setelah rencana kerja terorganisir, organisasi terbentuk dan posisi perusahaan terpenuhi, sangat penting bagi pemimpin untuk memobilisasi bawahan, memutar roda mesin perusahaan dan berkoordinasi, sehingga tujuan perusahaan dapat direalisasikan.<sup>40</sup> Pendapat tersebut selaras dengan pendapat T.Hani Handoko yang berpendapat bahwa “sesudah rencana dibuat, organisasi dibentuk dan disusun personalianya, langkah berikutnya adalah menugaskan karyawan untuk bergerak menuju tujuan yang telah ditentukan”.<sup>41</sup> Pengarahan tersebut merupakan tindak lanjut dari proses manajemen sebelumnya, yaitu merencanakan implementasi, kemudian merancang struktur dan mengatur personel yang terkait dengan tugas mereka. Kemudian langkah selanjutnya adalah pemimpin memberi perintah atau arahan kepada karyawan untuk bergerak dan mewujudkan tujuan. Sementara itu, para pemimpin harus bekerja sesuai dengan apa yang telah mereka lakukan.

e. Fungsi kepemimpinan

Kepemimpinan yang hebat. Peran seorang manajer dalam mengelola fungsi manajemen seperti mendefinisikan, mendefinisikan struktur organisasi, mengarahkan dan memutuskan untuk mencapai tujuan yang telah disepakati dan ditetapkan. Dan disepakati bahwa di sekolah, kepala sekolah yang mencari bantuan dari staff sekolah dan guru. Peran dan strategi kepala sekolah akan sangat mempengaruhi perkembangan sekolah. Oleh karena itu, tingkat profesionalisme kepala sekolah akan sangat mempengaruhi pencapaian tujuan yang ingin dicapai. Harus juga dapat melakukan tugas administrasi sekolah seperti mengelola arsip

---

<sup>40</sup>Medan, 1990, Cet. 13, M. Manulang. *Dasar-Dasar Manajemen*, Ghalia Indonesia, hal. 119.

<sup>41</sup>T. Handoko, *Op, Cit.*, hal. 25.

sekolah, data guru dan siswa, dan tugas umum yang dilakukan oleh administrator. Menurut E. Mulyasa, program khusus, pemimpin harus memiliki kemampuan untuk mengelola program, mengelola administrasi, mengelola personel, mengelola administrasi dan infrastruktur, mengelola arsip dan mengelola administrasi keuangan.<sup>42</sup>

#### f. Fungsi pengawasan

Menurut T. Hani Handoko, “pengawasan” (*controlling*) adalah penemuan dan penggunaan metode dan peralatan untuk menyetujui rencana yang disepakati sebagaimana ditetapkan.<sup>43</sup> Sedangkan menurut Winardi “pengawasan adalah seorang manajer harus mampu mengupayakan agar hasil aktual dari organisasi sesuai dengan hasil yang direncanakan untuk organisasi tersebut”.<sup>44</sup>

Pengawasan merupakan sebuah tindakan atau cara yang dilakukan oleh seorang manager untuk memastikan pekerjaan apa yang telah dilakukan, menilainya atau bahkan mengoreksi pekerjaan yang telah dilakukan agar dapat berjalan sesuai dengan yang direncanakan dan ditetapkan.

Sedangkan pengelolaan kinerja guru dipandang sebagai proses kolaborasi yang sistematis dan komprehensif untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Manajemen kinerja guru juga dapat didefinisikan sebagai segala sesuatu yang berkaitan dengan mengelola proses pendidikan untuk mencapai tujuan yang

---

<sup>42</sup>E Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung, 2004, Cet. 3, hal.100.

<sup>43</sup>T. Hani Handoko, *Manajemen*, BPFE, Yogyakarta, 2003, hal. 10.

<sup>44</sup>Winardi, *Manajemen Perilaku Organisasi*, (Jakarta : Kencana, 2007), Cet. 2, hal. 27.

ditetapkan.<sup>45</sup> Manajemen kinerja guru juga dapat menjadi proses memanfaatkan sumber daya manusia untuk penyampaian pendidikan yang efektif.<sup>46</sup>

a. Proses manajemen kinerja

1) Masukan

Manajemen kinerja membutuhkan berbagai masukan yang harus dikelola agar dapat saling bersinergi dalam mencapai tujuan organisasi. Masukan tersebut berupa: sumber daya manusia (SDM), model, material, peralatan dan teknologi serta metode dan mekanisme kerja.<sup>47</sup>

Manajemen kinerja memerlukan masukan berupa tersedianya kapabilitas SDM, baik sebagai perorangan maupun tim. Kapabilitas SDM diwujudkan dalam bentuk pengetahuan, keterampilan dan kompetensi. SDM yang memiliki pengetahuan dan keterampilan diharapkan dapat meningkatkan kualitas proses kinerja maupun hasil kerja. Sedangkan kompetensi diperlukan agar SDM mempunyai kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi sehingga dapat memberikan kinerja terbaiknya.

2) Proses

Manajemen kinerja diawali dengan perencanaan tentang bagaimana merencanakan tujuan yang diharapkan di masa yang akan datang, dan menyusun semua sumberdaya dan kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Pelaksanaan rencana dimonitoring dan diukur kemajuannya dalam mencapai

---

<sup>45</sup>E. Mulyasa., *Manajemen Berbasis Sekolah*, Konsep Strategi dan Implementasi, PT Remaja Rosdakarya, Bandung, 2004, hal. 19-20.

<sup>46</sup>Piet A. Sahartien, 1985, *Dimensi Administrasi Pendidikan*, Usaha Nasional, Surabaya, hal. 20.

<sup>47</sup> Nasrulla Nursam, *Manajemen Kinerja*, Journal of Islamic Education Management Vol 2, No 2. Oktober 2017. hal.167-175

tujuan. Penilaian dan peninjauan kembali dilakukan untuk mengoreksi dan menentukan langkah-langkah yang diperlukan bila terdapat deviasi terhadap rencana. Manajemen kinerja menjalin terjadinya saling menghargai kepentingan diantara pihak-pihak yang terlibat dalam proses kinerja. Prosedur dalam manajemen kinerja dijalankan secara jujur untuk membatasi dampak merugikan pada individu. Proses manajemen kinerja dijalankan secara transparan terutama terhadap orang yang terpengaruh oleh keputusan yang timbul dan orang yang mendapatkan kesempatan melalui dasar dibuatnya suatu keputusan.

### 3) Keluaran

Keluaran merupakan hasil langsung dari kinerja organisasi, baik dalam bentuk barang maupun jasa. Hasil kerja yang dicapai organisasi harus dibandingkan dengan tujuan yang diharapkan. Keluaran dapat lebih besar atau lebih rendah dari tujuan yang telah ditetapkan. Bila terdapat deviasi akan menjadi umpan balik dalam perencanaan tujuan yang akan datang dan implementasi kinerja yang sudah dilakukan.

### 4) Manfaat

Selain memperhatikan keluaran, manajemen kinerja juga memperhatikan manfaat dari hasil kerja. Dampak hasil kerja dapat bersifat positif bagi organisasi, misalnya karena keberhasilan seseorang mewujudkan prestasinya berdampak meningkatkan motivasi sehingga semakin meningkatkan kinerja organisasi. Tetapi dampak keberhasilan seseorang dapat bersifat negatif, jika karena keberhasilannya ia menjadi sombong yang akan membuat suasana kerja menjadi tidak kondusif.

## b. Tahap manajemen kinerja

Menurut Williams terdapat empat tahapan utama dalam pelaksanaan manajemen kinerja. Tahapan ini menjadi suatu siklus manajemen kinerja yang saling berhubungan dan menyokong satu dengan yang lain:<sup>48</sup>

1) Tahap pertama merupakan tahap identifikasi perilaku kerja dan dasar/basis pengukuran kinerja. Kemudian, dilakukan pengarahan konkret terhadap perilaku kerja dan perencanaan terhadap target yang telah dicapai, kapan dicapai, dan bantuan yang akan dibutuhkan. Indikator-indikator target juga didefinisikan ditahap ini. Sebuah target harus jelas apa yang akan dicapai dan bagaimana mencapainya (*specific*), terukur keberhasilannya (*measurable*) dan orang lain dapat memahami/melihat keberhasilannya. Target harus memungkinkan untuk dicapai, tidak terlalu rendah atau berlebihan (*achievable*), masuk akal dan sesuai kondisi atau realita (*realistic*), serta jelas sasaran waktunya (*timebound*).

2) Tahap kedua merupakan penerapan monitoring pada proses organisasi. Tahap ini berfokus pada manage, dukungan, dan pengendalian terhadap jalannya proses agar tetap berada pada jalurnya. Jalur yang dimaksudkan adalah kriteria maupun proses kerja yang sesuai dengan prosedur berlaku dalam suatu organisasi.

3) Tahap ketiga mencakup langkah evaluasi. evaluasi dilakukan dengan *flashback/rivew* kinerja yang telah dilaksanakan. Setelah itu, kinerja dinilai/diukur (*appraising*). Tahap ini memerlukan dokumentasi /record data yang berkaitan dengan obyek yang dievaluasi. Eavaluator harus bersifat obyektif dan netral agar didapat hasil evaluasi yang valid.

---

<sup>48</sup> Jefri Herdiansyah dkk, Manajemen Kinerja Sebagai Media Perubahan, (jurnal STIE Semarang, Vol 4, No.3 edisi oktober 2012), hal.31

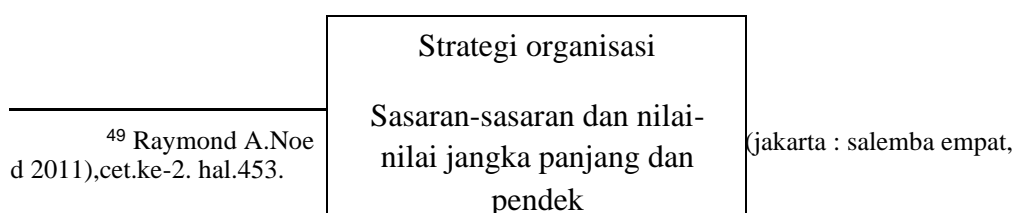
4) Tahap keempat berfokus pada pengembangan dan penghargaan. Hasil evaluasi menjadi pedoman penentu keputusan terhadap action yang dilakukan selanjutnya. Keputusan dapat berupa langkah perbaikan, pemberian *reward/punishment*, melanjutkan suatu kegiatan/prosedur yang telah ada, dan penetapan anggaran.

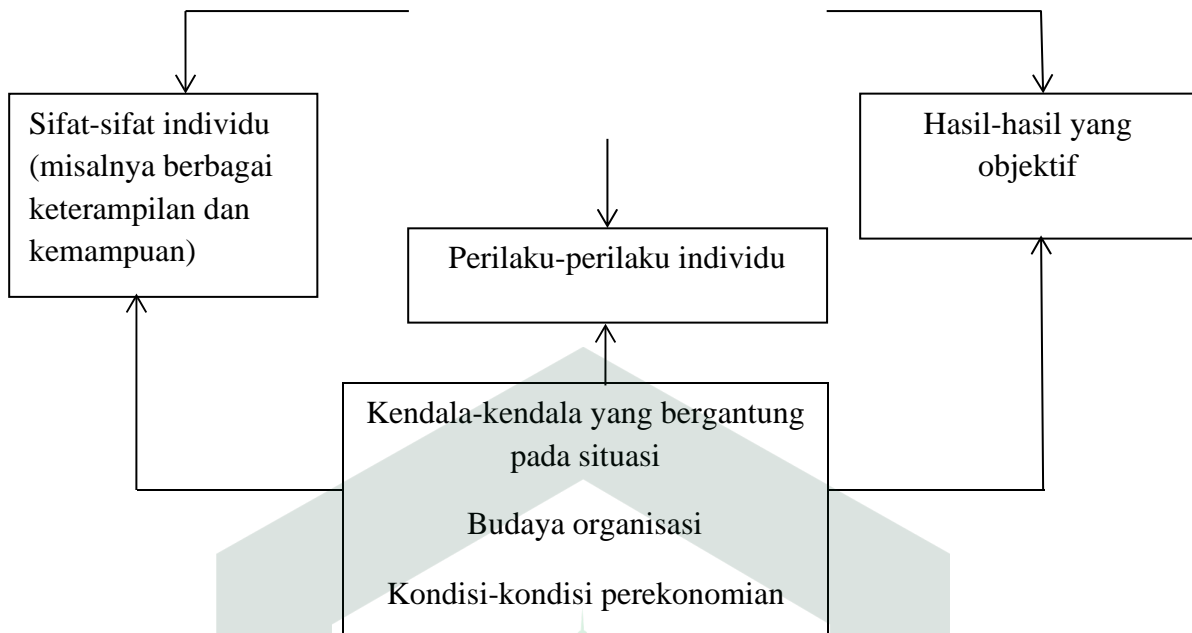
c. Model penyusunan manajemen kinerja

Selama bertahun-tahun, para peneliti dalam bidang MSDM dan psikologi organisasi industri berfokus pada penilaian kinerja sebagai teknik pengukuran. Sasaran sistem-sistem penilaian kinerja tersebut adalah mengukur kinerja karyawan individu andal dan absah. Sudu pandang tersebut, bagaimanapun juga, cenderung mengabaikan beberapa pengaruh penting terhadap proses manajemen kinerja. Jadi, kita mulai bagian ini dengan menyajikan tujuan-tujuan utama manajemen kinerja organisasi daripada sudut pandang pengukuran. Agar dapat melakukannya, kita perlu memahami proses kinerja.<sup>49</sup>

IAIN PALOPO

Gambar model manajemen kinerja:





Gambar 2.1 Model Manajemen Kinerja.

Unsur penting lainnya pada model penyusunan manajemen kinerja kami adalah strategi organisasi. Hubungan antara manajemen kinerja dengan strategi dan sasaran organisasi sering kali diabaikan. Hubungan ini telah diakui ketika diperlukan lebih banyak dan lebih sering melalui peningkatan penggunaan istilah populer **sistem perencanaan dan evaluasi kinerja** (*performance planning and evaluation-PPE*). Sistem PPE berusaha mengaitkan proses penilaian kinerja formal terhadap strategi-strategi perusahaan dengan menentukan evaluasi pada awal periode tentang jenis-jenis dan tingkat kinerja yang harus dicapai untuk mencapai strategi. Kemudian, pada akhir periode evaluasi, para individu dan kelompok dievaluasi berdasarkan seberapa dekat kinerja yang sebenarnya memenuhi rencana kinerja. Dalam dunia khayal sistem manajemen kinerja akan memastikan bahwa seluruh aktivitas mendukung sasaran-sasaran strategi organisasi.



Ada beberapa tujuan untuk dipertimbangkan dalam menerapkan pola manajemen kinerja, diantaranya:

- 1) Perencanaan sumber daya manusia dirancang untuk memastikan bahwa personel yang diperlukan terpenuhi secara memadai.
- 2) Rekrutmen terkait dengan menggambarkan karyawan potensial sesuai dengan rencana sumber daya manusia.
- 3) Membuat pilihan termasuk menggunakan formulir aplikasi yang sesuai, riwayat hidup, wawancara, keterampilan dan informasi dan referensi untuk mengevaluasi dan merekrut calon karyawan untuk manajer, yang pada akhirnya akan memilih dan menerima kandidat.
- 4) Melakukan penjangkauan (orientasi) dirancang untuk membantu memilih orang yang menyesuaikan diri dengan baik dalam organisasi.
- 5) Memberikan pelatihan dan pengembangan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan karyawan untuk berkontribusi pada organisasi.

Maka manajemen kinerja guru adalah proses mengelola dan mengendalikan kinerja berdasarkan sistem tertentu. Kinerja seorang guru adalah hasil aktual dari kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melakukan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang meliputi persiapan program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penilaian dan evaluasi. Pengukuran kinerja guru dapat dilihat dari rasa tanggung jawabnya, dalam melakukan tugasnya, kepercayaannya, profesinya, dan tanggung jawab moralnya dipundaknya. Selain menyiapkan rencana pelajaran, guru harus

menyiapkan metode, teknik, dan strategi yang akan diterapkan dalam penyampaian materi.<sup>50</sup>

Untuk menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki kemampuan. Kinerja guru adalah hasil dari kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam menjalankan tugasnya sebagai programmer pembelajaran, melakukan proses pembelajaran hingga analisis penilaian. Tanggung jawab guru dan tanggung jawab moral sebagai guru. Guru dengan keterampilan yang baik juga harus dapat memanfaatkan kemampuan mereka untuk merencanakan rencana pelajaran, menyiapkan metode, teknik dan strategi.

Kinerja optimal didukung oleh tingkat motivasi dan kemampuan yang memadai, serta peluang lingkungan yang kondusif. Hal ini sejalan dengan apa yang dikatakan Handoko bahwa ada beberapa informan yang memengaruhi kinerja karyawan, pendidikan dan pelatihan, lingkungan dan fasilitas, kompetensi kerja dan keterampilan industri, teknologi, manajemen, peluang pencapaian dan sebagainya.

Sejalan dengan kompetensi dan fungsi manajemen, memberikan nilai positif dalam pengembangan pekerjaan dan kreativitas para guru sesuai dengan kompetensi dan profesionalisme mereka. Moral kerja menentukan perubahan, organisasi kerja, perubahan kelompok kerja, pemulihan organisasi, lingkungan dan memenuhi kebutuhan seseorang. Sebaliknya, itu adalah pekerjaan yang sependan dengan tanggung jawab untuk mencapai apa yang anda inginkan. Berdasarkan perjalanan ini, kinerja guru dapat ditentukan sebagai berikut:

---

<sup>50</sup>Wahyudi, *Manajemen Konflik dalam Organisasi Pedoman Praktis Bagi Pemimpin Visioner*, Alfabeta, Bandung, 2012, hal. 87.

- a) Dalam merancang kegiatan, guru merumuskan tujuan pembelajaran dalam rencana pelajaran yang sesuai dengan kurikulum/silabus dan mempertimbangkan karakteristik siswa, merancang bahan ajar dalam program pembelajaran yang berurutan, logis, kontekstual dan efektif, dan memilih sumber belajar media.
- b) Dalam proses pembelajaran, guru mulai belajar secara efektif, menggunakan berbagai strategi dan metode penilaian untuk mendukung kemajuan dan prestasi belajar siswa dalam mencapai kompetensi spesifik yang diterbitkan dalam rencana pembelajaran.
- c) Memulai pembelajaran secara efektif, mengajarkan materi pembelajaran, mendukung atau membantu siswa dalam belajar, menggunakan sumber belajar/media dalam pembelajaran, menggunakan bahasa yang tepat dan sesuai dalam pembelajaran dan menerapkan strategi pembelajaran yang efektif.
- d) Saran untuk siswa, gunakan penelitian untuk peserta untuk beralih ke siswa tentang kemajuan belajar mereka dan persiapan untuk pembelajaran lebih lanjut.

Sehubungan dengan manajemen kinerja, para guru ini memiliki pedoman khusus untuk mencapai pembentukan nilai leluhur. Budaya religius dapat digambarkan sebagai berikut:

- a) Menyediakan orang-orang muda yang percaya pada Tuhan, mencintai tanah air dan negara mereka, mulia, berbudaya, teladan, mau berkorban, kreatif dan inovatif dan profesional.

- b) Mengembangkan pendidikan yang berkualitas untuk semua dan untuk kehidupan.
- c) Mengakui nilai budaya sebagai salah satu nilai keberhasilan pendidikan bangsa.
- d) Mewujudkan lembaga pendidikan sebagai pusat pendidikan terkemuka dibidang nilai-nilai budaya agama.
- e) Meningkatkan tata kelola dan akuntabilitas pendidikan
- f) Menciptakan pendidikan yang sistematis dan sinergis
- g) Menciptakan sinergi budaya, pendidikan, pendidikan kreatif dan inovatif, keluarga dan unit masyarakat dan menjunjung tinggi nilai-nilai budaya dan norma agama
- h) Menciptakan komunitas moral dan agama.<sup>51</sup>

Adapun indikator dari manajemen kinerja guru sebagai berikut:

- a) Perencanaan kinerja: (1) menetapkan tujuan sebagai proses untuk memastikan setiap pekerjaan (2) Sasaran kinerja harus spesifik dalam mencapai hasil dan tujuan organisasi (3) Standar kinerja harus dipahami dan dijadikan tolak ukur dalam bekerja.
- b) Pelaksanaan kinerja, indikator (1) membantu tenaga pendidikan mengembangkan pola perilakunya (2) pembinaan dan pengembangan kinerja guru (3) menggunakan pelaksanaan aturan sebagai alat dalam mencapai target yang diinginkan (4) berpartisipasi dalam kegiatan.

---

<sup>51</sup> Depdiknas, 2007, *Pendidikan Nomor 41 Tahun 2007 Tentang Standar Proses*, Jakarta.

- c) Evaluasi kinerja (1) melakukan review terhadap pekerjaan (2) penilaian prestasi kerja (3) memberi umpan balik dengan tujuan memotivasi (4) mengetahui tingkat epektifitas dan efisien dalam bekerja (5) menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab.

### C. Kerangka Pikir

Keberagamaan atau relegiusitas dapat diwujudkan dalam berbagai sisi kehidupan manusia. Aktivitas beragama tidak hanya terjadi ketika seseorang melakukan perilaku ritual (beribadah), tetapi juga ketika melakukan aktivitas lain yang didorong oleh kekuatan supranatural. Bukan hanya yang berkaitan dengan aktivitas yang tampak dan dapat dilihat dengan mata, tetapi juga aktivitas yang tidak tampak dan terjadi dalam hati seseorang. Nilai-nilai agama sebagai tradisi dalam berperilaku dalam budaya organisasi yang diikuti oleh seluruh warga sekolah yang dilakukan secara konsisten di lingkungan sekolah, diakui bahwa itu akan membentuk budaya agama.

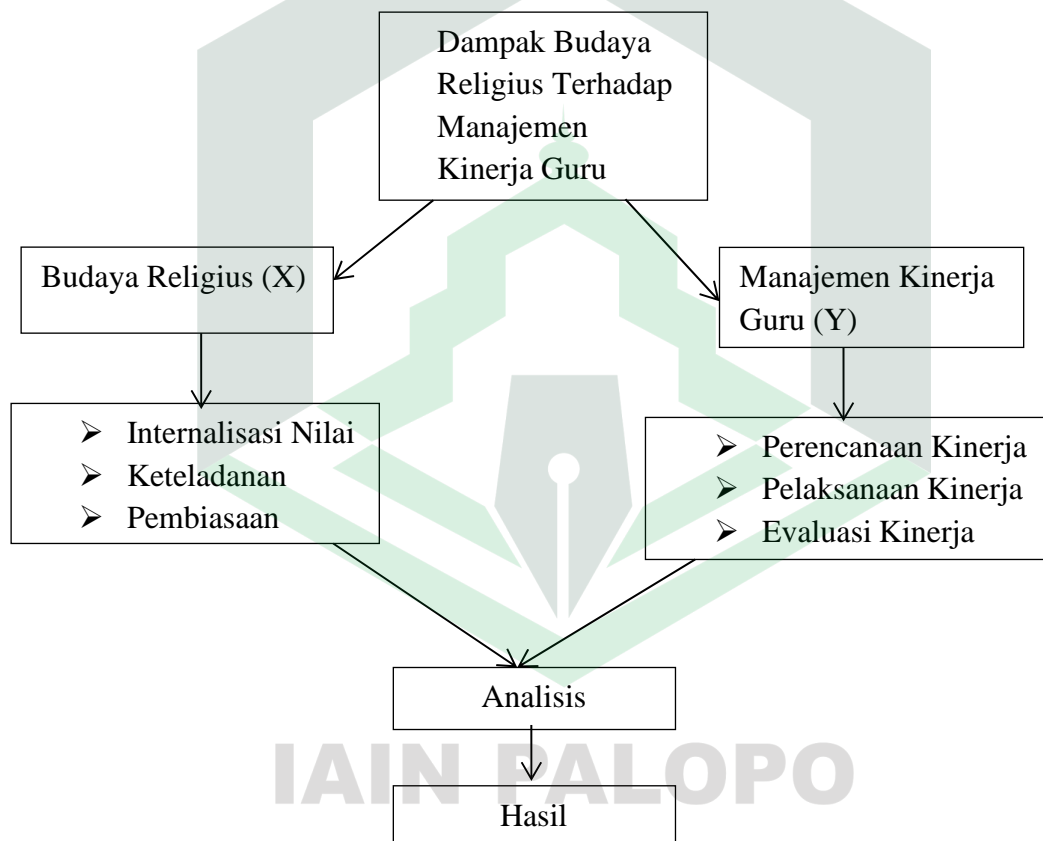
Manajemen adalah proses sosial yang berhubungan dengan semua upaya manusia dengan orang lain dan sumber-sumber lain dengan menggunakan metode yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Tanggung jawab guru dan tanggung jawab moral sebagai guru. Guru dengan keterampilan yang baik juga harus dapat memanfaatkan kemampuan mereka dalam menyiapkan rencana pelajaran, menyiapkan metode, teknik, dan strategi.

Penilaian kinerja guru yang menjamin terjadinya proses pembelajaran yang berkualitas disemua jenjang pendidikan. Penilaian kinerja mengukur sejauh mana guru telah melaksanakan tugas secara profesional sesuai dengan standar

yang ditetapkan pada bidang dan tugasnya dengan tujuan memotivasi guru untuk terus meningkatkan kinerjanya..

Terkait dengan judul yang diangkat oleh peneliti yaitu “Dampak Budaya Religius Terhadap Manajemen Kinerja Guru di SMP PMDS Putri Palopo” maka disusunlah kerangka pikir bahwa dengan penerapan budaya religius dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap manajemen kinerja guru.

Berikut kerangka pikir dalam penelitian ini:



Gambar Bagan 2.2 Kerangka Pikir

#### D. Hipotesis Penelitian

Sebelum hipotesis dirumuskan, kiranya perlu dijelaskan terlebih dahulu mengenai pengertian hipotesis. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap

rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah tersebut telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan.

Berdasarkan kerangka teoritis, hasil penelitian yang relevan dan kerangka berpikir maka dalam penelitian diajukan hipotesis sebagai berikut.

$H_0$  = Budaya religius tidak berdampak terhadap manajemen kinerja guru di SMP

PMDS Putri Palopo.

$H_1$  = Budaya religius berdampak terhadap manajemen kinerja guru di SMP PMDS Putri Palopo.



**IAIN PALOPO**

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan desain *ex post facto* yang bersifat korelasional karena ingin mengetahui seberapa besar dampak antar variabel dimana terdapat variabel bebas (variabel yang mempengaruhi) dan variabel terikat (variabel yang dipengaruhi).

##### 1. Variabel-variabel penelitian

Dalam penelitian ini memiliki dua buah variabel, yaitu budaya religius (X) sebagai variabel bebas dan manajemen kinerja guru (Y) sebagai variabel terikat.

##### 2 Hubungan antar variabel

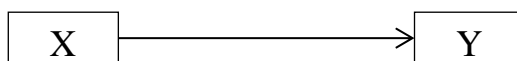
Paradigma penelitian merupakan pola hubungan antara variabel yang akan diteliti. Sehingga paradigma penelitian dalam hal ini dapat diartikan sebagai pola pikir yang menunjukkan dampak antara variabel yang akan diteliti sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan untuk merumuskan hipotesis, jenis dan jumlah hipotesis, dan teknik analisis statistik yang akan digunakan.<sup>52</sup> Penelitian, teori yang digunakan untuk merumuskan hipotesis, jenis dan jumlah hipotesis, dan teknik analisis statistik yang akan digunakan. Berdasarkan kajian teori dan

---

<sup>52</sup> Sugioyono, *Statika Untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2011) h.65



kerangka berpikir, dapat digambarkan dampak antara variabel dalam penelitian. Dampak antara variabel bebas dan variabel terikat dapat digambarkan sebagai berikut:



X = Budaya religius

Y = Manajemen kinerja guru

## **B. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 6 April 2021 di SMP PMDS Putri Palopo, yang terletak di jalan H.M. Daud No. 5, Topatika, Wara, Kota Palopo, Sulawesi Selatan.

## **C. Definisi Operasional Variabel**

### **1. Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional berarti batasan masalah secara operasional, dengan menegaskan arti dari konstruk atau variabel yang dinyatakan dengan cara tertentu untuk mengukurnya. Untuk menghindari kekeliruan penafsiran terhadap variabel, kata dari istilah teknis yang terdapat dalam judul, maka penulis merasa perlu untuk mencantumkan definisi operasional dalam skripsi ini. Judul skripsi ini adalah Dampak Budaya Religius Terhadap Manajemen Kinerja Guru di SMP PMDS Putri Palopo dengan pengertian sebagai berikut:

a. Budaya religius adalah terwujudnya nilai-nilai ajaran agama sebagai tradisi dalam berperilaku dalam budaya organisasi yang diikuti oleh seluruh warga sekolah.

- 1) Internalisasi nilai
- 2) Keteladanan
- 3) pembiasaan

b. Manajemen kinerja guru merupakan proses mengelola dan mengendalikan kinerja berdasarkan sistem tertentu. Adapun indikator yang termasuk dalam manajemen kinerja guru adalah sebagai berikut:

- 1) Perencanaan kinerja
- 2) Pelaksanaan kinerja
- 3) Evaluasi kinerja

#### **D. Populasi dan Sampel**

##### 1. Populasi

Populasi merupakan semua individu untuk siapa kenyataan-kenyataan yang diperoleh dari sampel itu hendak digeneralisasikan. Pendapat lain populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Dari pengertian-pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa populasi merupakan keseluruhan subjek yang akan diteliti dengan sikap yang relatif sama. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru yang mengajar di PMDS Putri sebanyak 33 orang.

##### 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan adalah *sampling jenuh* yaitu

teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasinya relatif kecil, kurang dari 33 orang.

### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data merupakan cara yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya.<sup>53</sup> Lebih lanjut dikatakan bahwa untuk memperoleh data-data yang diinginkan sesuai dengan tujuan peneliti sebagai bagian dari langkah pengumpulan data merupakan langkah yang sukar karena data yang salah akan menyebabkan kesimpulan-kesimpulan yang ditarik akan salah pula. Atau terhindar dari kesalahan ini, peneliti berupaya mengkaji secara mendalam terhadap berbagai persoalan yang berkaitan erat dengan metode pengumpulan data.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik angket, observasi, dan dokumentasi, yang sebagian tidak terstruktur sebagai penunjang untuk kelengkapan analisis data penelitian.

#### **1. Angket**

Metode angket adalah sejumlah pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ingin ia ketahui. Metode angket digunakan untuk memperoleh data mengenai Dampak Budaya Budaya Religius Terhadap Manajemen Kinerja Guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran di sekolah.

---

<sup>53</sup>Suharsismi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta. 2010), hal. 265-268.

Berdasarkan penelitian ini, butir-butir instrumen angket yang disajikan menggunakan skala likter untuk mengukur sikap dan presepsi tentang variabel yang diteliti. Jawaban setiap item yang menggunakan Skala Likter mempunyai gradasi dari sangat positif hingga sangat negatif. Penggunaan skala likter pada setiap variabel yaitu Sangat setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), dan Tidak Setuju (TS), Pemberian bobot terhadap pernyataan positif dimulai dari 4, 3, 2, 1 sedangkan pernyataan negatif pemberian bobot dimulai dari 1, 2, 3, 4.

## 2. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah metode pengumpulan data yang bersumber pada hal-hal yang tertulis, seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan hariandan sebagainya. Teknik atau metode dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data tentang struktur organisasi, visi dan misi, dan daftar guru. Penggunaan metode dokumentasi membutuhkan ketelitian.

Adapun alasan penggunaan metode dokumentasi adalah:

- a. Dapat memperoleh data kongkrit yang dapat dievakuasi setiap saat.
- b. Lebih efektif dan efisien untuk mengungkap data yang penulis harapkan.
- c. Data yang akan diungkapkan berupa hal tertulis yang telah dikumentasikan

## F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati.<sup>54</sup> Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian. Instrumen–instrumen yang digunakan untuk

---

<sup>54</sup>Sugioyo. *Metodologi Penelitian Pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. (Bandung: Alfabeta, 2006), hal.147

mengukur variabel–variabel dalam ilmu alam sudah banyak tersedia dan telah teruji validitas.

Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti yaitu Budaya Religius (X), dan Manajemen Kinerja Guru (Y). Dengan demikian jumlah instrumen yang akan digunakan untuk penelitian tergantung pada jumlah variabel yang akan diteliti. Skala pengukuran digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data yang kuantitatif. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *liktert* untuk mengukur kedua variabel penelitian.

Adapun skor yang digunakan dalam skala *likter* dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Sangat Setuju (diberi skor 4)
2. Setuju (diberi skor 3)
3. Kurang Setuju (diberi skor 2)
4. Tidak Setuju (diberi skor 1)

Tabel 3.1 Kisi-Kisi Instrumen Budaya Religius

No	Aspek	Pernyataan	Butir		Jumlah
			Positif	Negatif	
1	Internalisasi nilai	1. Tanggung jawab manusia sebagai pemimpin yang arif dan bijaksana.		2	2
		2. Senantiasa diberikan nasehat adap bertutur kata yang sopan dan bertatakrama baik.	5		
2	Keteladanan	1. Dapat ditiru atau dicontoh.		7	2

		2. Memberikan kontribusi dalam pendidikan ibadah, akhlak dan kesenian.	4		
3	Pembiasaan	1. Dilakukan secara kontinyu dan teratur.		1	
		2. Diawasi secara ketat konsisten dan tegas.	3		4
		3. Kebiasaan yang disertai dari kata hati.	6		
		4. Pembiasaan pengendalian diri dapat dilakukan terus menerus.		8	
		Jumlah	4	4	8

Tabel 3.2 Kisi-Kisi Instrumen Manajemen Kinerja Guru

No	Aspek	Pernyataan	Butir		Jumlah
			Positif	Negatif	
1	Perencanaan kinerja	1. Menetapkan tujuan sebagai proses untuk memastikan setiap pekerjaan	7		3
		2. Sasaran kinerja harus spesifik dalam mencapai hasil dan tujuan organisasi	5		
		3. Standar kinerja harus dipahami dan dijadikan tolak ukur dalam bekerja		2	
2	Pelaksanaan kinerja	1. Membantu tenaga kependidikan mengembangkan pola perilakunya		3	4
		2. Pembinaan dan pengembangan kinerja guru	8		
		3. Menggunakan pelaksanaan aturan sebagai alat dalam mencapai target yang diinginkan	10		
		4. Berpartisipasi dalam kegiatan		1	
3	Evaluasi kinerja	1. Melakukan review terhadap pekerjaan		6	6
		2. Penilaian prestasi kerja	9		

3. Memberi umpan balik dengan tujuan memotivasi.	11		
4. Standar kinerja harus spesifik		13	
5. Mengetahui tingkat efektivitas dan efisien dalam bekerja	12		
6. Menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab.	4		
Jumlah	8	5	13

### G. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Pada dasarnya dalam penelitian sebelum angket digunakan terlebih dahulu dilakukan uji coba instrumen angket melalui uji validitas dan reliabilitas. Menurut Sugioyono, instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang harusnya diukur.<sup>55</sup> Pada dasarnya dalam penelitian sebelum angket digunakan terlebih dahulu dilakukan uji coba *instrument* angket melalui uji validitas dan reliabilitas. Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti.

Adapun untuk menguji validitas dapat dilakukan dengan menggunakan pendapat para ahli (*judgement experts*). Dalam hal ini setelah instrument di kontruksi tentang aspek-aspek yang akan diukur dengan berlandaskan teori tertentu, maka selanjutnya dikonsultasikan dengan ahli. Para ahli diminta pendapatnya mengenai instrument yang telah disusun itu mungkin para ahli akan

<sup>55</sup> Sugioyono, *metode penelitian pendidikan (pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D)*, 11 (Bandung:Alfabeta, 2015),hal.117.

memberikan keputusan: Instrumen dapat digunakan tanpa perbaikan, ada perbaikan, dan mungkin dirombak total.<sup>56</sup>

Sebelum angket digunakan, peneliti menyerahkan rancangan angket kepada dua validator ahli yang memiliki kompetensi dalam bidang pendidikan untuk mengisi format validasi. Adapun validator yang dimaksud adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3 Validator Instrumen Penelitian

No	Nama	Pekerjaan
1	Mustafa, S.Pd.I., M.Pd.I.	Dosen
2	Firman Fatawari, S.Pd., M.Pd.	Dosen

Validator memberikan lembar validasi setiap instrument untuk diisi dengan tanda centang pada *skala liker* 1-4 sebagai berikut:

- Skor 1 : Sangat Tidak Setuju
- Skor 2 : Tidak Setuju
- Skor 3 : Setuju
- Skor 4 : Sangat Setuju

Dari hasil analisis olah data oleh para guru yang telah dijadikan rujukan untuk menilai instrumen angket. Selanjutnya untuk menentukan valid tidaknya pernyataan maka dapat dihitung dengan menggunakan SPSS Vers 15, 2021.

<sup>56</sup>Sugioyono, *metode penelitian pendidikan (pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D)*,11 (Bandung:Alfabeta, 2015),h.77



Tabel 3.4 Validasi Butir Soal Budaya Religius

No Soal	R Corelasi	Keterangan
1	0,465	Valid
2	0,310	Valid
3	0,341	Valid
4	0,665	Valid
5	0,456	Valid
6	0,772	Valid
7	0,885	Valid
8	0,676	Valid

Sumber: Hasil oleh data SPSS

Berdasarkan tabel 3.4 diperoleh nilai tingkat kevalidan bahwa nilai yang diberikan oleh para guru pada pernyataan instrumen penelitian dari validitas budaya religius valid semua dari 8 butir.

Tabel 3.5 Validasi Butir Soal Manajemen Kinerja Guru

No Soal	R Corelasi	Keterangan
1	0,538	Valid
2	0,585	Valid
3	0,475	Valid
4	0,577	Valid
5	0,434	Valid
6	0,773	Valid
7	0,713	Valid
8	0,809	Valid
9	0,683	Valid
10	0,551	Valid
11	0,195	Tdak Valid
12	0,636	Valid
13	0,372	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan tabel 3.5 diperoleh nilai tingkat kevalidan bahwa nilai yang diberikan oleh para guru pada pernyataan instrumen penelitian dari validitas manajemen kinerja guru memiliki 12 butir yang valid dan 1 butir tidak valid.

Tabel 3.6 Interpretasi Reliabilitas

Kriteria Reliabilitas	
$0,80 < r \leq 1,00$	Sangat Tinggi
$0,60 < r \leq 0,80$	Tinggi
$0,40 < r \leq 0,60$	Sedang
$0,20 < r \leq 0,40$	Rendah
$0,00 < r \leq 0,20$	Sangat Rendah

Lebih lanjut, hasil pengujian reliabilitas penelitian ini dapat dilihat pada tabel tersebut:

Tabel 3.7 Hasil Uji Reliabilitas Budaya Religius  
Reliability Statistic

Cronbach's Alpha	.734	N of Items	8
------------------	------	------------	---

Sumber: Hasil olah data SPSS

Berdasarkan tabel 3.7 tersebut, diperoleh hasil uji reliabilitas untuk angket budaya religius sebesar 734. Dengan demikian, jika dibandingkan dengan kriteria reliabilitas sebelumnya maka angket dapat dikatakan reliabel dengan reliabilitas tinggi.

Tabel 3.8 Hasil Uji Reliabilitas Manajemen Kinerja Guru  
Reliability Statistic

Cronbach's Alpha	.781	N of Items	13
------------------	------	------------	----

Sumber : Hasil olah data SPSS

Berdasarkan tabel 3.8 uji reliabilitas tersebut, diperoleh reliabilitas untuk angket manajemen kinerja guru sebesar 781. Selanjutnya, jika dibandingkan dengan kriteria reliabilitas sebelumnya maka angket dikatakan reliabel dengan kriteria reliabilitas tinggi.

## H. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan yaitu regresi sederhana. Untuk analisis data penelitian ini menggunakan bantuan *software SPSS for windows ver.15*.

### 1. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk mengorganisasi data, menyajikan dan menganalisis data. Cara untuk menggambarkan data adalah dengan melalui teknik statistik seperti membuat tabel, distribusi frekuensi dan diagram atau grafik. Statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik responden berupa perhitungan mean, median, modus, variansi, standar deviasi, nilai minimum, nilai maksimum, tabel distribusi frekuensi dan lain-lain. Dalam penelitian ini analisis deskriptif adalah penyajian data dari responden melalui tabel dan grafik yang diperoleh dari perhitungan persentase (%).

Adapun langkah-langkah analisis data deskriptif sebagai berikut:

#### a. Menghitung presentase (%) Skor Capaian Responden

Untuk mengkaji permasalahan dalam penelitian ini maka dilakukan pengelolaan data hasil skor capaian responden yang didasarkan hasil dari masing-masing item pertanyaan untuk setiap indikator dengan formulasi rumus presentase sebagai berikut :

$$P_r = \frac{f}{n} \times 100\%$$

Dengan :

$P_r$  = Presntase capaian responden

$F$  = Jumlah jawaban responden

$N$  = Jumlah responden

100% = Jumlah tetap

Setelah jawaban dianalisis melalui rumus tersebut, selanjutnya manajemen berbasis sekolah dan kinerja guru dibandingkan dengan kategorisasi yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini :<sup>57</sup>

Tabel 3.9 Kategorisasi Budaya Religius dan Manajemen Kinerja Guru

Rentang % skor	Kategori
82,3 < skor < 100	Sangat baik
62,5 < skor < 82,3	Baik
43,8 < skor < 62,5	Cukup baik
25,0 < skor < 43,8	Tidak baik

## 2. Analisis Statistik Inferensial

Statistik inferensial, adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi.<sup>20</sup> Adapun analisis statistik inferensial dalam penelitian ini sebagai berikut:

### a. Analisis Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis korelasi sederhana.<sup>21</sup> Uji asumsi klasik dalam penelitian ini, meliputi:

<sup>57</sup>Yulia Rachmawati, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Sekolah dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru*, (Skripsi : Semarang, IKIP Veteran Semarang, 2013) diakses tanggal 25 Desember 2018.

<sup>20</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*, (Cet 11; Bandung: Alfabeta, 2015),209

<sup>21</sup> Farkhan, Uji Asumsi Klasik, <http://fatkhan.web.id/uji-asumsi-klasik.htm>,5 juni 2019

### 1) Uji Normalitas Data

Uji ini bertujuan untuk menguji sebuah regresi, variabel independen, variabel dependen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Suatu model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Adapun uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan melalui uji *Kolmogrov-Smirnov Test*. Dengan dasar pengambilan keputusan memenuhi normalitas dan tidak sebagai berikut:<sup>22</sup>

Jika nilai signifikan  $> (0,05)$  maka data tersebut berdistribusi tidak normal

Jika nilai signifikan  $< (0,05)$  maka data tersebut berdistribusi normal

### 2) Uji linearitas

Linearitas data digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Analisis ini digunakan untuk analisis korelasi, pada penelitian ini digunakan taraf signifikan 0,05 untuk menguji kedua variabel. Adapun dasar pengambilan keputusan pada linearitas data yaitu:

Jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka terdapat hubungan yang linear antara kedua variabel, tetapi nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka tidak terdapat hubungan yang linear terhadap kedua variabel.<sup>23</sup>

<sup>22</sup> Konsultan Statistik, Uji Asumsi Klasik,

<http://www.konsultansistatistik.com/2009/03/uji-asumsi-klasik.html>, diakses 23 Desember 2020

<sup>23</sup> Muhammad Hadis, "Uji Linearitas", 2015, <http://repository.ut.ac.id/2647/1/41768.pdf>, 23 Desember 2020

## b. Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi analisis mengenai seberapa besar pengaruh variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). analisis ini untuk pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio. Rumus regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta X$$

Keterangan:

$Y$  = Budaya Religius

$\alpha$  = konstanta

$\beta$  = koefisien regresi

$X$  = Manajemen Kinerja Guru.<sup>24</sup>

Uji regresi sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel yaitu Pengaruh Budaya Religius dengan Manajemen Kinerja Guru di SMP PMDS Putri Palopo dengan menggunakan persamaan regresi. Untuk menguji besarnya pengaruh Budaya Religius dengan Manajemen Kinerja Guru di SMP PMDS Putri Palopo digunakan analisis regresi sederhana dengan menggunakan analisis statistik yang terdapat dalam program Statistical Product & Service Solution 16.0.

<sup>24</sup> Danang Sunyoto, *Statistika Deskriptif dan Probabilitas*, 1 (Yogyakarta: Center of Academic Publishing, 2016), 187.

### 3) Uji hipotesis (uji t)

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui signifikansi ada tidaknya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) sehingga dapat diketahui dugaan sementara dapat diterima atau ditolak. Oleh sebab itu langkah-langkah yang dapat dilakukan sebagai berikut:

1. Membandingkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$ 
  - a. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh antara kedua variabel.
  - b. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima  $H_1$  ditolak artinya tidak terdapat pengaruh antara kedua variabel.
  - c. Jika  $T_{hitung} = T_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima  $H_1$  ditolak artinya tidak terdapat pengaruh antara kedua variabel.

$t_{hitung}$  = menggunakan program SPSS vers.15

$t_{tabel}$  = tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 5%

2. Berdasarkan probabilitas
  - a.  $H_0$  akan diterima jika nilai signifikansi  $> 0,05$
  - b.  $H_0$  akan ditolak jika nilai signifikansi  $< 0,05$ .<sup>24</sup>

### 3. Koefisien determinasi

Koefisien determinasi merupakan ukuran untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y). besarnya koefisien determinasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

---

<sup>24</sup> D, Priyanto, *Mandiri Belajar SPSS untuk Analisis Data dan Uji Statistik, Edisi Ke dua*; ( Jakarta: Mediakom, 2018), 78

$$KD = r^2 \times 100$$

Dimana :

KD : Koefisien determinasi

$r^2$  : Kuadrat dari koefisien korelasi.<sup>25</sup>



**IAIN PALOPO**

---

<sup>25</sup> Ridwan, *Belajar Penelitian Untuk Guru – Kartawa Penelitian Pemula, Cet ke 1*; (Bandung: Alfabeta, 2019), 139



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

1. Sejarah Singkat SMP Pesantren Modern Datok Sulaeman (PMDS) Putri Palopo.

SMP Datok Sulaiman merupakan Sekolah Menengah Pertama dibawah naungan Pesantren Modern Datok Sulaiman Palopo biasa disingkat (PMDS) berdiri sejak tahun ajaran 1982/1983. Pada awal berdirinya pesantren hanya menerima peserta didik putra tingkat Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan menerima satu kelas dengan jumlah 50 santri dan diresmikan bertepatan pada hari ulang tahun RI ke-36 (17 Agustus 1982). Pada tahun ke-2 (tahun ajaran 1983/1984) atas dorongan masyarakat Islam khususnya masyarakat Luwu, maka diterima satu kelas santri putri yang jumlahnya sekitar 33 orang. Santri putri tersebut ditempatkan sementara di PGAN 6 tahun Palopo.

Pada awal tahun pelajaran 1983/1984 diresmikan kampus putri yang terletak di kawasan Palopo, bersamaan dengan diterimanya santri tingkat Sekolah Menengah Atas (SMA) (lokasi kampus putri ± 2 ha adalah wakaf dari almarhum Dr. H. Palamai Tandi yang merupakan salah seorang pendiri PMDS Palopo). PMDS Palopo sampai saat ini, terus menunjukkan kiprahnya sebagai institusi pendidikan berbasis keagamaan yang terus berupaya mencetak generasi berkarakter Islami dan cerdas sebagai calon penerus perjuangan bangsa, agama dan Negara. Para pendiri PMDS Palopo yaitu almarhum K.H M. Hasyim selaku pendiri utama, almarhum KH Abdul Rasyid As'ad, almarhum Dra. Hj A. Sitti

Ziarah Makkajareng, Drs. K.H Jabani, Dr. K.H Syarifuddin Daud MA, Prof. Dr. H.M Said Mahmud Lc MA dan Drs KH Ruslin, sepertinya menyadari betul akan peran penting yang akan dimiliki lembaga pendidikan yang juga merupakan kenang kenangan berharga dari Bupati Tingkat II Luwu XIII almarhum H Abdullah Suara ini di masa mendatang.

Hingga akhir Juni 2021 SMP Datok Sulaiman Palopo telah menghasilkan alumni yang tersebar dimana-mana, dan lulusannya dapat diperhitungkan, hal ini dapat dibuktikan dengan melihat jumlah alumni yang terserap di Perguruan Tinggi Negeri. Selain itu para alumninya pun ada yang telah bekerja sebagai pegawai (dosen, guru, dokter, pegawai kantor pemerintahan), pengusaha, politisi, hingga anggota TNI dan POLRI.

Kampus Putri terletak di jalan H.M. Daud No. 5 Tompotika, Wara, Kota Palopo, Sulawesi Selatan. Santri-santri tersebut tersebar di beberapa unit lembaga pendidikan seperti TK/TPA, SD, SMP, dan SMA (berada di Kampus Putri). Selain itu, sejak akhir tahun 2018 lalu di Kampus Putra telah dibuka kelas Tahfidz Alquran dengan jumlah santri 54 orang. Pada tahun 2020 dibuka kelas tahfidz putri dengan jumlah santri 40 orang. Para santri dibina dan dididik langsung oleh tenaga guru (yang dalam istilah PMDS Palopo disebut sebagai Pembina atau Ustadz) dari berbagai disiplin keilmuan yang total berjumlah  $\pm$  50 orang dengan latar pendidikan S1 s.d. S3 ditambah yang berlatar pendidikan nonformal pondok pesantren Tahfidz 30 juz. Para guru/ustadz tersebut tentunya juga mendapatkan

bimbingan dan arahan langsung dari kiyai pengasuh pondok, di antaranya K.H Jabani, K.H Syarifuddin Daud dan K.H Ruslin.<sup>58</sup>

## 2. Visi, misi dan Tujuan SMP PMDS Putri Palopo

### a. Visi

“Disiplin, mandiri, berprestasi berdasarkan iptek dan imtaq ”

### b. Misi

- 1) Menumbuhkembangkan penghayatan dan pengamalan nilai-nilai agama dan budaya di lingkungan sekolah
- 2) Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan secara efektif untuk mengoptimalkan potensi siswa.
- 3) Menciptakan suasana yang kondusif untuk keefektifan seluruh kegiatan sekolah.
- 4) Mengembangkan budaya kompetensi bagi peningkatan prestasi siswa
- 5) Mengutamakan kerja sama dalam menyelesaikan tugas kependidikan dan keguruan
- 6) Melestarikan dan mengembangkan bidang religi, olahraga, seni dan budaya
- 7) Mewujudkan lingkungan sekolah sehat, indah dan nyaman sesuai dengan konsep wawasan wiyatamandala
- 8) Mengembangkan pribadi yang cinta bangsa dan tanah air.

---

<sup>58</sup>Catatan Dokumentasi Pesantren Moderen Datok Sulaiman (PMDS) Putri Palopo, 5 Mei 2021.

### 3. Tujuan sekolah

- a. Sekolah dapat mewujudkan sekolah percontohan dibidang akademik dan religi
- b. Sekolah dapat mewujudkan organisasi sekolah yang terus belajar (*learning organization*) menuju kedewasaan.
- c. Sekolah dapat mewujudkan fasilitas sekolah yang relevan, mutakhir dan berwawasan ke depan.
- d. Sekolah dapat mewujudkan pembiayaan pendidikan yang memadai, wajar, adil dan transparan.
- e. Sekolah dapat mewujudkan pendidik dan tenaga kependidikan yang profesional.
- f. Sekolah dapat mewujudkan manajemen kepemimpinan yang berwibawa.
- g. Sekolah dapat mewujudkan kemampuan seni dan olahraga yang tangguh dan kompetitif.
- h. Sekolah dapat mewujudkan sekolah wiyatamandala yang memberi kenikmatan bagi seluruh warga sekolah.
- i. Sekolah dapat mewujudkan sekolah sehat.
- j. Sekolah dapat mewujudkan kepramukaan yang menjadi suri tauladan.
- k. Sekolah dapat mewujudkan kemampuan KIR yang inovatif dan kompetitif.
- l. Sekolah dapat mewujudkan nilai-nilai agama dalam keseharian peserta didik.

- m. Sekolah dapat mewujudkan solidaritas antar warga di sekitar lingkungan sekolah.

#### 4. Keadaan Sarana dan Prasarana

Sekolah merupakan sarana pendidikan atau suatu lembaga yang diselenggarakan oleh sejumlah orang atau kelompok dalam bentuk kerja sama untuk mencapai tujuan pendidikan. Kelengkapan suatu sarana dan prasarana selain sebagai kebutuhan dalam meningkatkan kualitas alumninya, dan akan menambah persentasi sekolah dimana orang tua peserta didik dapat melanjutkan studi keperguruan tinggi. Proses belajar mengajar tidak akan maksimal jika tanpa dukungan sarana dan prasarana yang lengkap dan memadai.

Sarana dan prasarana yang dimaksudkan yaitu segala fasilitas yang digunakan dalam pembelajaran di dalam lembaga tersebut sebagai pendukung dalam pencapaian tujuan pendidikan yang bermutu. Sarana dan prasarana berfungsi untuk membantu dalam proses pembelajaran di SMP PMDS Putri Palopo khususnya pada saat proses belajar mengajar di dalam kelas, serta sarana yang lengkap akan menjamin tercapainya tujuan pembelajaran.

#### 2. Keadaan Guru

Guru adalah faktor yang sangat penting dalam pendidikan. Sebagai subjek ajar, guru memiliki peranan dalam merencanakan, melaksanakan dan melakukan evaluasi terhadap proses pendidikan yang telah dilakukan. Dalam menjalankan semua tugasnya sebagai pendidik, salah satu fungsi yang dimiliki seorang guru yakni fungsi moral. Dalam menjalankan semua aktivitas pendidikan fungsi moral harus senantiasa dijalankan dengan baik.

## B. Deskriptif Budaya Religius di SMP PMDS Putri Palopo

Statistik deskriptif digunakan untuk mengorganisasi data, menyajikan data dan menganalisis data. Cara untuk menggambarkan data adalah dengan melalui teknik statistik seperti membuat tabel distribusi frekuensi. Analisis statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik responden berupa perhitungan rata-rata, rendah, tinggi, varians, standart deviasi, tabel distribusi frekuensi dan lain-lain.

### 1. Statistik deskriptif variabel (X) Budaya Religius

Hasil analisis statistik yang berkaitan dengan skor variabel Budaya Religius (X) diperoleh gambaran karakteristik distribusi skor budaya religius yang menunjukkan skor rata-rata 80,21 dan varians sebesar 115,73 dengan standar diviasi sebesar 10,76 sedangkan rentang skor yang dicapai 31 dari skor terendah 69 dan skor tertinggi 100. Hal ini dapat dilihat pada tabel 4.1

Tabel 4.1 Hasil Uji Statistik Deskriptif Budaya Religius

Descriptive Statistics							
	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
Budaya religius	3	31.00	69.00	100.00	80.21	10.76	115.73
Valid N (listwise)	3						

Sumber: Hasil analisis data SPSS

Jika skor hasil budaya digolongkan kedalam 4 kategorisasi maka diperoleh tabel distribusi frekuensi Budaya Religius. Distirbusi frekuensi berfungsi untuk menunjukkan jumlah atau banyaknya item dalam setiap kategori atau kelas. jadi, skor budaya religius dikelompokkan berdasarkan banyaknya item

dari setiap kategori sehingga hasil pengukurannya dianalisis melalui metode statistik yang kemudian diberikan interpretasi secara kualitatif. Adapun tabel distribusi frekuensi dan presentase Budaya Religius sebagai berikut:

Tabel 4.2 Hasil Perolehan Presentase Kategorisasi Budaya Religius

Skor	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
82,3-100	Sangat Baik	10	30%
62,6-82,3	Baik	23	70%
43,8-62,5	Cukup Baik	0	0%
25,0-43,8	Tidak Baik	0	0%
Jumlah		33	100%

Sumber: Hasil olah data SPSS

Berdasarkan tabel 4.2, dapat ditemukan hasil angket pada variabel budaya religius yang diperoleh dari sampel penelitian menunjukkan bahwa secara umum budaya religius pada SMP PMDS Putri Palopo pada kategori sangat baik diperoleh 30% dengan frekuensi sampel 10 orang. Sedangkan budaya religius pada kategori baik diperoleh presentase sebesar 70% dengan frekuensi sampel 23 orang. Budaya religius pada kategori cukup baik dan tidak baik tidak diperoleh presentase serta frekuensi sampel.

Berdasarkan tabel 4.1 dan 4.2 tersebut diperoleh hasil budaya religius pada SMP PMDS Putri Palopo termasuk dalam kategori baik dengan frekuensi 23 orang dan presentase sebesar 70% adapun skor rata-rata yaitu 80,21. Tingginya hasil presentase budaya religius dipengaruhi oleh jawaban responden terhadap angket yang diberikan.

## 2. Statistik deskriptif variabel (Y) Manajemen Kinerja Guru

Hasil analisis statistik statistika yang berkaitan dengan skor variabel manajemen kinerja guru diperoleh gambaran karakteristik distribusi skor manajemen kinerja guru yang menunjukkan skor rata-rata 81,30 dan varians sebesar 59,40 dengan standar deviasi sebesar 7,71. Sedangkan rentang skor 29 dari nilai terendah 65 dan nilai tertinggi 94. Hal ini dapat dilihat pada tabel 4.3

Tabel 4.3 Hasil Uji Statistik Deskriptif Manajemen Kinerja Guru

Descriptive Statistics							
	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
Manajemen kinerja guru	33	29.00	65.00	94.00	81.30	7.71	59.40
Valid N (listwise)	33						

Sumber : Hasil olah data SPSS

Jika skor manajemen kinerja guru dikelompokkan kedalam 4 kategorisasi maka diperoleh tabel distribusi frekuensi dan presentase manajemen kinerja guru. Adapun tabel distribusi frekuensi dan presentasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.4 Hasil Perolehan Presentasi Kategori Manajemen Kinerja Guru

Rentang Skor rata-rata	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
82,3-100	Sangat Baik	0	0%
62,6-82,3	Baik	33	100%
43,8-62,5	Cukup Baik	0	0%
25,0-43,8	Tidak Baik	0	0%
	Jumlah	33	100%

Sumber: Hasil olah data SPSS

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dikemukakan hasil angket pada variabel manajemen kinerja guru yang diperoleh dari sampel penelitian menunjukkan bahwa secara umum manajemen kinerja guru pada SMP PMDS



Putri Palopo pada pada kategori baik diperoleh presentase sebesar 100% dengan frekuensi sampel 3 orang dan kategori sangat baik, cukup baik dan tidak baik untuk manajemen kinerja guru tidak diperoleh presentase serta frekuensi sampel.

Berdasarkan tabel 4.3 dan 4.4 diperoleh hasil manajemen kinerja guru pada SMP PMDS Putri Palopo termasuk dalam kategori baik dengan frekuensi 33 dan presentase sebesar 100% adapun skor rata-rata 81,30. Tingginya hasil presentase manajemen kinerja guru dipengaruhi oleh jawaban responden terhadap angket yang dibagikan.

### **C. Dampak X terhadap Y**

1. Uji persyaratan analisis data
  - a. Uji normalitas data

Uji normalitas data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji normalitas Kolmogorov Smirnov yang merupakan bagian dari uji asumsi klasik dengan tujuan untuk mengetahui apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang berdistribusi normal. Adapun dasar pengambilan keputusan pada uji ini yaitu jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka nilai distribusi normal, sedangkan jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka nilai residual tidak berdistribusi normal. Hasil normalitas kolmogorov smirov dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.5 Hasil Uji Normalitas Kolmogrov-smirnov

Or -Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters(a,b)	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.48270921
Most Extreme Differences	Absolute	.124
	Positive	.124
	Negative	-.080
Kolmogorov-Smirnov Z		.715
Asymp. Sig. (2-tailed)		.687

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

Sumber: Hasil olah data SPSS

Dari tabel 4.5 terlihat bahwa hasil uji normalitas kolmogrov-smirnov diketahui nilai signifikansi  $0,687 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual distribusi normal.

#### b. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang linear secara signifikan antara variabel penelitian. Uji linearitas digunakan sebagai prasyarat dalam analisis regresi pengujiannya dapat dilakukan melalui program SPSS vers 15, 2021 dengan menggunakan *test for linearty* dengan taraf signifikansi 0,05. variabel penelitian saling mempunyai hubungan yang linear apabila lebih dari 0,05. Hasil uji linearitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.6 Hasil Uji Linearitas Budaya Religius dan Manajemen Kinerja Guru

		Anova Tabel					
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Manajemen kinerja guru, budaya religius	Between Groups	(Combined)	1001.394	6	166.899	4.82	.00
		Linearity	939.046	1	939.046	27.14	.00
		Deviation from Linearity	62.347	5	12.469	.36	.87
Within Groups			899.576	26	34.599		
Total			1900.970	32			

Sumber: Hasil olah data SPSS

Berdasarkan uji linearitas pada tabel Anova tersebut, diketahui bahwa nilai sig. *Deviation From Linearity* sebesar 0,87. Jika dibandingkan dengan probabilitas 0,05 maka nilai signifikan lebih besar dari nilai probabilitas ( $0,87 > 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel budaya religius (X) dengan variabel manajemen kinerja guru (Y).

#### 1) Hasil Analisis linear sederhana

Tabel 4.7 Hasil Uji linear sederhana

		Coefficients(a)				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	40.91	7.41		5.52	.00
	budaya religius	.50	.09	.70	5,50	.00

a Dependent Variable: manajemen kinerja

Sumber: Hasil olah data SPSS

Jika melihat *Output* dari analisis sederhana maka persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$\gamma = \vartheta + \beta X$$

$$\gamma = 40,91 + 0,50X$$

Angka-angka ini dapat diartikan sebagai berikut:

a) Konstanta sebesar positif 40,91 artinya jika budaya religius (X) nilainya 0 maka manajemen kinerja guru (Y) nilainya positif sebesar 40,91.

b) Koefisien regresi variabel budaya religius (X) sebesar positif 0,50: jika budaya religius (X) mengalami kenaikan 1, maka manajemen kinerja guru (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,50 koefisien bernilai positif artinya ada hubungan positif antara budaya religius dengan manajemen kinerja guru.

c) Uji hipotesis (Uji t)

Tabel 4.8 Hasil Uji t

		Coefficients(a)				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	40.91	7.41		5.52	.00
	Budaya religius	.50	.09	.70	5,50	.00

a Dependent Variable: manajemen kinerja

Sumber: Hasil olah data SPSS

Dari hasil uji t pada tabel 4.8, diketahui nilai  $T_{hitung} = 5,50$  dan nilai signifikansi  $= 0,01$ . Jika dibandingkan dengan probabilitas 0,05 maka nilai signifikan  $<$  probabilitas atau  $0,00 < 0,05$  artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga budaya religius berpengaruh signifikan dengan manajemen kinerja guru. Selanjutnya jika  $T_{hitung}$  dibandingkan dengan  $T_{tabel}$  pada taraf signifikan 0,05 dengan  $df = n-2$  atau  $33-2=31$ , maka diperoleh  $T_{hitung} < T_{tabel}$  atau  $5,50 < 1,70$

artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini berarti variabel budaya religius berpengaruh signifikan terhadap manajemen kinerja guru.

#### a) Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi atau R Square ini berguna untuk memprediksi dan melihat seberapa besar kontribusi hubungan yang diberikan variabel X terhadap variabel Y. Pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.9 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary(b)				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.70(a)	.49	.48	5.57

a Predictors: (Constant), budaya religius

b Dependent Variable: manajemen kinerja

Sumber: Hasil olah data SPSS

Berdasarkan output tersebut, diketahui nilai koefisien determinasi atau R square sebesar 0,49. Nilai tersebut berasal dari pengkuadratan koefisien korelasi atau R yaitu  $0,70 \times 0,70 = 0,49$ . Hal ini mengandung arti bahwa besarnya pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah sebesar 49 % dan sisanya 51% dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel lain yang tidak diteliti.

#### D. Pembahasan Hasil Penelitian

##### 1. Budaya Religius pada SMP PMDS Putri Palopo

Budaya religius adalah terwujudnya nilai-nilai ajaran agama sebagai tradisi dalam berperilaku dalam budaya organisasi yang diikuti oleh seluruh warga sekolah. Oleh karena itu membudayakan nilai-nilai keagamaan dapat dilakukan dengan beberapa cara yakni melalui kepala sekolah, kegiatan belajar mengajar, ekstrakurikuler, dan juga tradisi perilaku warga sekolah yang dilaksanakan secara

kontinyu dan konsisten dilingkungan sekolah. Itulah yang akan membentuk *religius culture* (budaya religius).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada SMP PMDS Putri Palopo dengan penyebaran angket yang telah diuji validitas isi diperoleh 8 item/butir pernyataan, angket yang valid diberikan kepada 33 responden yang berasal dari guru SMP PMDS Putri Palopo. Berdasarkan penyebaran angket ke 33 responden dapat diketahui bahwa budaya religius dapat dikatakan kategori baik dengan frekuensi sampel 23 orang dan presentase sebesar 70% dengan skor rata-ratanya yaitu 80,21 dan sisanya 30% dipengaruhi oleh faktor lain.

## 2. Manajemen Kinerja Guru pada SMP PMDS Putri Palopo

Manajemen kinerja guru adalah proses mengelola dan mengendalikan kinerja berdasarkan sistem tertentu. Kinerja seorang guru adalah hasil aktual dari kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melakukan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang meliputi persiapan program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penilaian dan evaluasi. Pengukuran kinerja guru dapat dilihat dari rasa tanggung jawabnya, dalam melakukan tugasnya, kepercayaannya, profesinya, dan tanggung jawab moralnya dipundaknya. Selain menyiapkan rencana pelajaran, guru harus menyiapkan metode, teknik, dan strategi yang akan diterapkan dalam penyampaian materi.<sup>59</sup>

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada SMP PMDS Putri Palopo dengan penyebaran angket yang telah diuji validitas isi diperoleh 13

---

<sup>59</sup>Wahyudi, *Manajemen Konflik Dalam Organisasi Pedoman Praktis Bagi Pemimpin Visioner*, Alvaberta, Bandung, 2012, hal. 87.

item/butir pernyataan, angket yang valid diberikan kepada 33 responden yang berasal dari guru SMP PMDS Putri Palopo. Berdasarkan penyebaran angket ke 33 responden dapat diketahui bahwa manajemen kinerja guru dapat dikatakan kategori baik dengan frekuensi 33 dan presentase sebesar 100% adapun skor rata-rata 81,30. Hal ini berarti manajemen kinerja guru di SMP PMDS Putri Palopo sudah baik walaupun masih ada beberapa sebagian guru manajemen kerjanya kurang oleh sebab itu peningkatan kinerja guru harus dilakukan agar guru dapat melakukan tugas dan fungsinya secara profesional sehingga dapat meningkatkan manajemen kinerja guru.

Berdasarkan hasil pengujian statistik dari penelitian ini ada beberapa penelitian yang sejalan dan mendukung penelitian ini yaitu penelitian M. Shakil Ahmad mengkaji *Impact of Organizational Culture on Performance Management Practices in Pakistan*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak manajemen kinerja. Penelitian ini memberikan pendekatan kualitatif dengan desain menggunakan korelasional metode survei, sedangkan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala Likter.

a. Dampak Budaya Religius terhadap Manajemen Kinerja Guru di SMP PMDS Putri Palopo

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan budaya religius (X) terhadap manajemen kinerja guru (Y) secara simultan. Adapun hasil analisis regresi diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X secara parsial terhadap Y adalah sebesar  $0,00 < 0,05$  dan nilai  $T_{hitung}$

sebesar  $5,50 > T_{\text{tabel}}$  sebesar 1,70. Sehingga terdapat pengaruh X secara parsial terhadap Y.



**IAIN PALOPO**



## **BAB V PENUTUP**

### **A. Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dikemukakan pada bab IV maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya religius SMP PMDS Putri Palopo termasuk dalam kategori baik dengan frekuensi sampel 23 orang dan presentase sebesar 70% dengan skor nilai rata-rata 80,21. Hal ini berarti budaya religius di SMP PMDS Putri Palopo telah diterapkan dengan baik hal ini diperoleh dari hasil jawaban responden terhadap angket yang diberikan.
2. Manajemen Kinerja Guru pada SMP PMDS Putri Palopo termasuk dalam kategori baik dengan frekuensi sampel 33 orang dan presentase sebesar 100% dengan skor rata-rata 81,30.
3. Berdasarkan hasil uji parsial (uji T) budaya religius terhadap manajemen kinerja guru adalah sebesar 0,00 dan nilai  $T_{hitung}$  sebesar 5,50 serta  $T_{tabel}$  sebesar 1,70 sehingga terdapat dampak budaya religius terhadap manajemen kinerja guru di SMP PMDS Putri Palopo, adapun nilai koefisien  $R^2$  (R square) sebesar 0,49, hal ini mengandung arti besarnya dampak X secara parsial terhadap Y sebesar 49% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

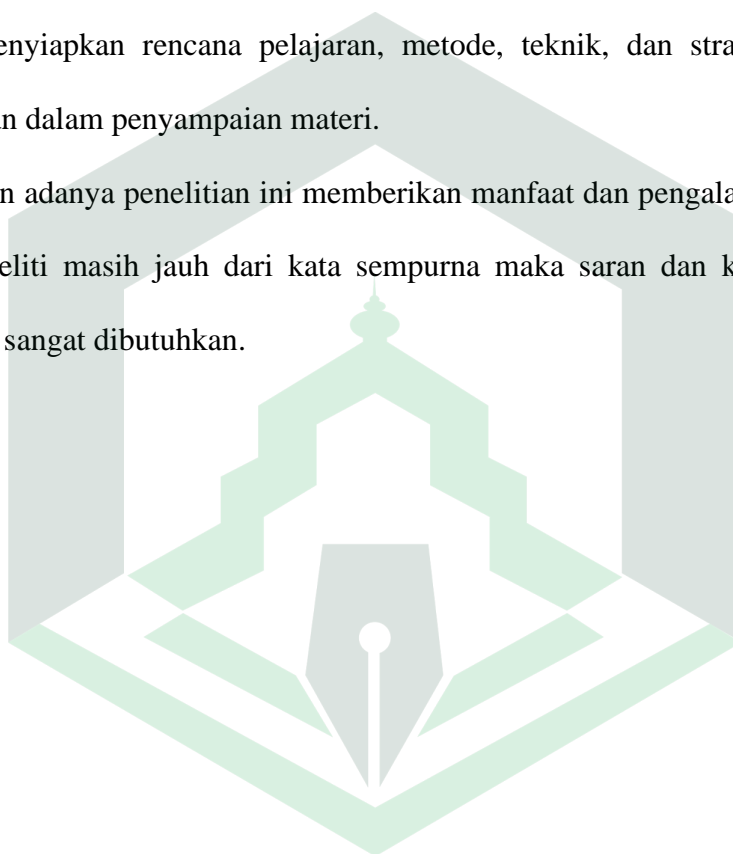
### **B. Saran**

1. Budaya religius merupakan religius adalah terwujudnya nilai-nilai ajaran agama sebagai tradisi dalam berperilaku yang diikuti oleh seluruh warga sekolah. Oleh

karena itu membudayakan nilai-nilai keagamaan dapat dilakukan dengan beberapa cara yakni melalui kepala sekolah, kegiatan belajar mengajar, ekstrakurikuler, dan juga tradisi perilaku warga sekolah.

2. Manajemen kinerja guru adalah proses mengelolah dan mengendalikan semua tugas-tugas yang diberikan dengan penuh tanggungjawab, dengan demikian guru harus menyiapkan rencana pelajaran, metode, teknik, dan strategi yang akan diterapkan dalam penyampaian materi.

3. Dengan adanya penelitian ini memberikan manfaat dan pengalaman yang besar bagi peneliti masih jauh dari kata sempurna maka saran dan kritik dari pihak pembaca sangat dibutuhkan.



**IAIN PALOPO**

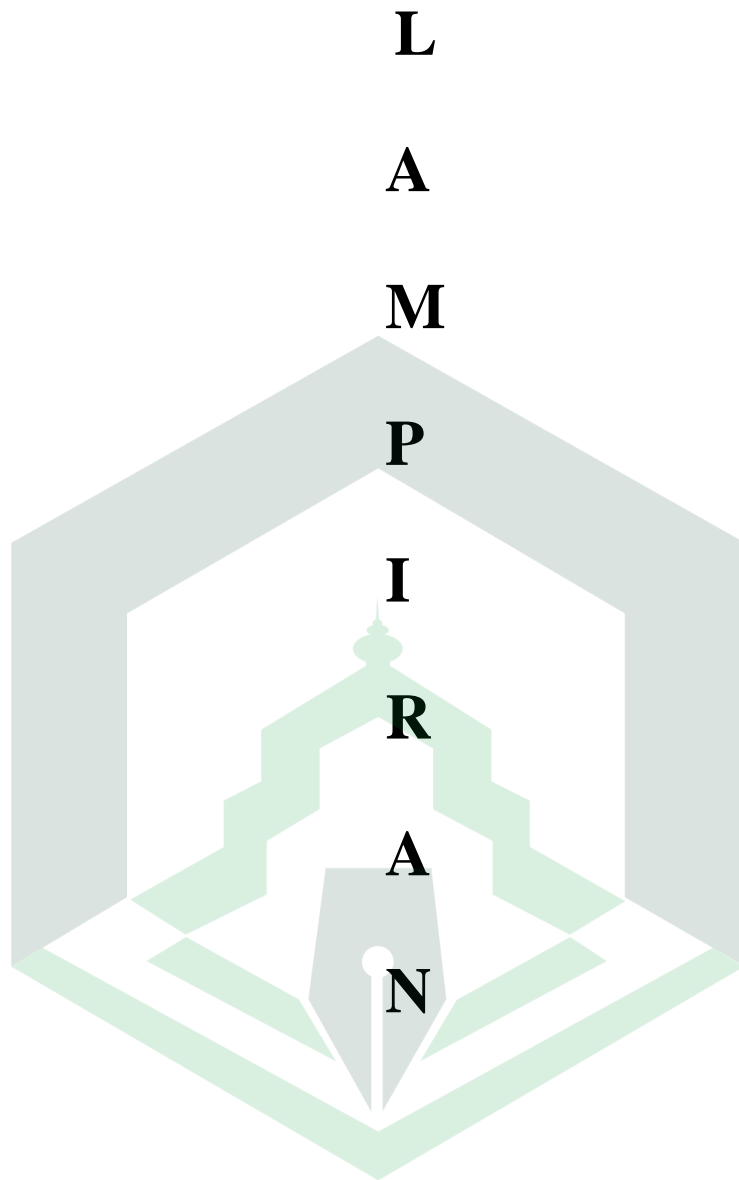
## DAFTAR PUSTAKA

- Al Quran & Terjemahnya Jilid I, Jakarta: Widya Cahya, 2011.
- Abu Daud Sulayman, dkk, *Sunan Abu Daud*, Kitab. Sunnah, Juz 3, No. 4781, Darul Kutub 'Ilmiyah: Beirut-Libanon, 1996 M
- Aikunto Suharsimi, *Metodologi Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, Cet. II, Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Alim Muhammad, *Pendidikan Agama Islam Upaya Pembentukan Pemikiran dan Kepribadian Muslim*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2006.
- Andreas Aldo, dkk, "*pengaruh Kompetensi dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Gesit Nusa Tangguh*", Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Vol.16, No.1 Januari-Juni 2016.
- Arief Armai, *Pengantar Ilmu dan Metodologi Pendidikan Islam*, Jakarta: Almahira, 2013.
- Arikunto Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Karya, 2006.
- Arikunto Suharsimi, *Penelitian Tindakan Kelas* Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006.
- Aswar Syaifuddin, *Reliabilitas dan Validitas*, Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Catatan Dokumentasi Pesantren Modern Datok Sulaiman (PMDS) Putri Palopo, 21 October 2020.
- Departemen Pendidikan Nasional Kamus Besar Bahasa Indonesia, Jakarta: Pusat Bahasa, 2002.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: PT.Balai Pustaka, 2005.
- Depdiknas, *Permendiknas Nomor 41 Tahun 2007 Tentang Standar Proses*, Jakarta: 2007.
- Dr J.R.Raco,M.Se, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Jakarta: PT. Grasindo, 2010.
- EfaningrumAriefa. *Kajian Kultur Sekolah yang Kondusif bagi Perlindungan Anak*, Laporan Penelitian, Yogyakarta: Lembaga Penelitian UNY, 2009.

- Fathurrohman Muhammad, *Budaya Religius dalam Peningkatan mutu pendidikan tinjauan teoritik dan praktik kontekstualisasi pendidikan agama disekolah*, Yogyakarta: Kalimedia, 2015.
- Fattah Nanang, *Konsep Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) dan Dewan Sekolah*, Bandung: Pustaka Bani Quraisy, 2003.
- Hamidi, *Metode Penelitian Kualitatif*, Malang: UMM Press, 2000.
- Handoko T. Hani, *Manajemen*, Edisi 2, Yogyakarta: BPFE, 1998.
- Herdiansyah Jefri dkk, manajemen kinerja sebagai media perubahan, jurnal STIE Semarang, Vol 4, No.3, 2012
- Ismail Faisal, *Paradigma Kebudayaan Islam: Studi Kritis dan Refleksi Historis*, Jogjakarta: Dadang Titian Illahi Press, 2000.
- Jalaluddin, *Psikologi Agama*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1997.
- Kahmad Dadang, *Sosiologi Agama*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2002.
- Kalsum Umi, *Implementasi Pendidikan Karakter Berbasis Paikem : Sebuah Paradigma Baru Pendidikan di Indonesia*, Surabaya: Gena Pratama Pustaka, 2011.
- Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al Qur'an & Terjemahannya*, Jakarta: Dharma Karsa Utama, 2015.
- Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al Quran & Tafsirnya Jilid 1*, Jakarta: Widya Cahya, 2010.
- Kholis Nur, *Manajemen Berbasis Sekolah: Teori, Model dan Aplikasi*, Jakarta: Gramedia Widiasmara Indonesia, 2003.
- Koentjaraningrat, *Pengantar Ilmu Antropologi*, Jakarta: Rineka Cipta, 2009.
- Kompri, *Manajemen Pendidikan: Komponen-Komponen Elementer Kemajuan Sekolah*, Yogyakarta: Ar Ruzz Media, 2015.
- M. Ali Sibram Malisi & Murjani, *Model Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Budaya Religius di SMA Negeri 1 Mentaya Hilir Selatan Kabupaten Kota Waringin Timur*, Jurnal Transformatif, Vol. 1, No 2, Oktober 2017, Pascasarjana IAIN Palangka Raya, 2018.

- Malik Fajar dan Quo Vadis, *Pengembangan Pendidikan Islam yang Menjamin Masa depan*, Jakarta: UIN-Press, 2006.
- Manullang M, *Dasar-Dasar Manajemen*, Medan: Ghalia Indonesia, 1990.
- Mendoca Manuel dan Rabindra N. Kanungo, "Manuel *Impact of Culture on Performance Management in Developing Countries*," *Internatoinal Journal of Manpower*, Vol. 17 Issue: 4/5, 1996.
- M. Ahmad Shakil, *Impact Of Organizational Culture on Performance Management Practices in Pakistan*, *Bussines Inteligence Journal*, Januari, 2012.
- Mulyasa E, *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep Strategi dan Implementasi*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004.
- Mulyasa E, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004.
- Muhaimin, et.al, *Paradigma Pendidikan Islam*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011.
- Muhaimin, *Pendidikan Agama Islam Berwawasan Rekonstruksi Sosial*, Malang: UIN Malang, 2004.
- Muhaimin, dkk, *Paradigma Pendidikan Islam*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011.
- Muchlas Makmun, *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2012.
- Nazir, *Metode Penelitian*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1983.
- Nursam Nasrulla, *Manajemen Kinerja*, *Journal Of Islamic Education Management* Vol 2, No 2. 2017.
- Nuruddin, et al, *Agama Tradisional, Potret Kearifan Hidup Masyarakat Samin dan Tengger*, Yogyakarta: LkiS, 2003.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 55 Tahun 2007 *Tentang Pendidikan Agama dan Pendidikan Keagamaan*, Pasal 1, Ayat 1.
- Rachmawati Yulia, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Sekolah dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja guru*, Skripsi : Semarang, IKIP Veteran Semarang, 2013.
- Raymond A.Noel dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: salemba empat, 2011.

- Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Dosen dan Guru*, Bandung: Vermana, 2006.
- Rochaty Etti, *Sistem Informasi Manajemen Pendidikan*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005.
- Roibin, *Relasi Agama & Budaya Masyarakat Kontenporer*, Malang: UIN Maliki Press, 2009.
- Sahartien Piet A. *Dimensi Administrasi Pendidikan*, Surabaya: Usaha Nasional, 1985.
- Sahlan Asmaul, *Mewujudkan Budaya Religius di Sekolah*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007.
- Sahlan Asmaul, *Mewujudkan Budaya Religius di Sekolah*, Malang: UIN Maliki Press, 2010.
- Setiadi M Elly, *Ilmu Budaya Dasar*, Jakarta: Kencana, 2012.
- Sukandarrumidi, *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Gajah Mada Unersivity Press, 2006.
- Sulistyorini, *Manajemen Pendidikan Islam, Konsep, Strategi, dan Aplikasi*, Yogyakarta: Teras, 2009.
- Sugiyono, *Statika Untuk Penelitian*, Bandung: Alfaberta, 2011.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfaberta, 2006.
- Suryosubroto, *Proses Belajar Mengajar di Sekolah*, Jakarta: Rineka Cipta, 2002.
- Terry George R. dan Leslie W. Rue, *Dasar-Dasar Manajemen*, Jakarta: Bumi Aksara, 1992.
- Tika Moh Pabundu, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Wahyudi, *Manajemen Konflik Dalam Organisasi Pedoman Praktisi Bagi Pemimpin Visioner*, Bandung: Alfaberta, 2012.
- Winardi, *Manajemen Perilaku Organisasi*, Jakarta: Kencana, 2007.
- Zuhairini, *Filsafat Pendidikan Islam*, Jakarta: Bumi Aksara, 2012.



**IAIN PALOPO**

## Lampiran 1. Validator Angket Penelitian

**INSTRUMEN PENELITIAN BUDAYA RELIGIUS**

## Identitas Responden

1. Nama :
2. No Responden : (diisi oleh peneliti)
3. Jenis Kelamin : (Pria/Wanita)
4. Tempat dan tanggal lahir :
5. Lama masa kerja :

## Petunjuk Pengisian:

Berdasarkan pengalaman Bapak/Ibu, berilah tanda (√) pada bobot nilai alternatif jawaban yang paling merefleksi jawaban Bapak/Ibu pada setiap pernyataan. Instrumen budaya religius disusun dengan menggunakan skala likert, terdiri 4 alternatif jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS) dan Tidak Setuju (TS).

**Pernyataan Positif**

Untuk pernyataan positif, Sangat Setuju (SS) diberi nilai 4, Setuju (S) diberi nilai 3, Kurang Setuju (KS) diberi nilai 2, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 1.

**Pernyataan Negatif**

Untuk pernyataan negatif, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 4, kurang Setuju (KS) diberi nilai 3, Setuju (S) diberi nilai 2, Sangat Setuju (SS) diberi nilai 1.

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	KS	TS
1	Perilaku yang dilakukan guru tidak sebaiknya dilakukan secara terus menerus agar menjadi kebiasaan.				
2	Guru sebaiknya harus bijaksana dan tegas.				
3	Guru harus mempunyai kemampuan memimpin warga sekolah dalam melakukan kegiatan harus diawasi dengan baik agar tidak terjadi hal yang tidak diinginkan.				
4	Dalam mengerjakan sesuatu hal harus bernilai ibadah dan memiliki akhlak yang baik.				
5	Kepala sekolah dalam memimpin bawahannya harus berkomunikasi yang sopan dan betatakrama baik.				
6	Guru dalam melakukan suatu kebiasaan harus berdasarkan kata hati dan kemauan untuk mengerjakan hal tersebut.				



7	Pemimpin melakukan sesuatu yang kurang membuat orang lain kagum atas apa yang dikerjakan.				
8	Pembiasaan pengendalian diri dapat dilakukan terus menerus untuk memaksa peserta didik.				



**IAIN PALOPO**

## LEMBAR VALIDASI INSTRUMEN BUDAYA RELIGIUS

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi tentang instrumen validitas yang akan digunakan untuk mengumpulkan data penelitian dalam pengujian validitas budaya religius.

### PETUNJUK PENGISIAN

1. Melalui lembar penilaian ini Bapak/Ibu dimintai pendapatnya tentang lembar validasi yang telah dibuat untuk mengumpulkan data penelitian.
2. Pendapat yang Bapak/Ibu berikan pada setiap butir pernyataan yang terdapat dalam lembar penilaian instrumen validasi ini akan digunakan sebagai masukan untuk menyempurnakan instrumen yang akan digunakan untuk mengumpulkan data penelitian.
3. Mohon berikan pendapat Bapak/Ibu dengan memberikan tanda centang ( $\surd$ ), pada salah satu kolom angka 1, 2, 3, atau 4, yang mempunyai arti:
  1. TS = Tidak Setuju
  2. KS = Kurang Setuju
  3. S = Setuju
  4. SS = Sangat Setuju
4. Identitas Bapak/Ibu mohon diisi dengan Lengkap  
Nama Validator : Mustafa, S.Pd.i., M.Pd.i  
Instansi : IAIN PALOPO

**IAIN PALOPO**

No	Aspek Yang Dinilai	Skor			
		1	2	3	4
		TS	KS	S	SS
7.	Petunjuk pengisian dalam instrumen budaya religius ditulis dalam bahasa yang jelas			✓	
8.	Pernyataan-pernyataan yang dibuat pada instrumen budaya religius sesuai dengan indikator penelitian			✓	
9.	Pernyataan-pernyataan dalam lembar instrumen budaya religius sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai				✓
10.	Pernyataan-pernyataan dalam instrumen budaya religius tidak mengandung makna yang ganda			✓	
11.	Instrumen budaya religius menggunakan format penilaian yang sederhana dan mudah dipahami				✓
12.	Bahasa yang digunakan pada setiap butir pernyataan pada instrumen budaya religius sesuai dengan kaidah Pedoman Umum Ejaan Bahasa Indonesia (PUEBI) yang baik dan benar			✓	

## Saran:

- Pedaksi bahasanya diperbaiki

- Beberapa kalimat diringkas ulang

- indikator dibuat lebih spesifik

# IAIN PALOPO

**Keputusan**

Petunjuk : Silahkan Bapak/Ibu berikan tanda centang (✓) pada kolom A, B, atau C.  
Huruf A, B atau C mempunyai arti sebagai berikut:

A = Layak digunakan untuk penelitian pada SMP PMDS Putri Palopo tanpa revisi

B = Layak digunakan untuk penelitian pada SMP PMDS Putri Palopo dengan revisi

C = Tidak layak digunakan untuk penelitian pada SMP PMDS Putri Palopo

A	B	C
	✓	

Palopo, 2021  
Validator

Muhsafa, S.Pd., M.Pd.  
NIP. 19851127 202012 1 045

# IAIN PALOPO

**KISI-KISI INSTRUMEN PENELITIAN BUDAYA RELIGIUS**

No	Aspek	Pernyataan	Butir		Jumlah
			Positif	Negatif	
1	Internalisasi nilai	3. Tanggung jawab manusia sebagai pemimpin yang arif dan bijaksana.		2	2
		4. Senantiasa diberikan nasehat adap bertutur kata yang sopan dan bertatakrama baik.	5		
2	Keteladanan	5. Dapat ditiru atau dicontoh.		7	2
		6. Memberikan kontribusi dalam pendidikan ibadah, akhlak dan kesenian.	4		
3	Pembiasaan	7. Dilakukan secara kontinyu dan teratur.		1	4
		8. Diawasi secara ketat konsisten dan tegas.	3		
		9. Kebiasaan yang disertai dari kata hati. 10. Pembiasaan pengendalian diri dapat dilakukan terus menerus.	6	8	
<b>Jumlah</b>			<b>4</b>	<b>4</b>	<b>8</b>

## INSTRUMEN PENELITIAN MANAJEMEN KINERJA GURU

### Identitas Responden

1. Nama :
2. No Responden : (diisi oleh peneliti)
3. Jenis Kelamin : (Pria/Wanita)
4. Tempat dan tanggal lahir :
5. Lama masa kerja :

### Petunjuk Pengisian:

Berdasarkan pengalaman Bapak/Ibu, berilah tanda (√) pada bobot nilai alternatif jawaban yang paling merefleksi jawaban Bapak/Ibu pada setiap pernyataan. Instrumen manajemen kinerja guru disusun dengan menggunakan skala likert, terdiri 4 alternatif jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS) dan Tidak Setuju (TS).

### Pernyataan Positif

Untuk pernyataan positif, Sangat Setuju (SS) diberi nilai 4, Setuju (S) diberi nilai 3, Kurang Setuju (KS) diberi nilai 2, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 1.

### Pernyataan Negatif

Untuk pernyataan negatif, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 4, kurang Setuju (KS) diberi nilai 3, Setuju (S) diberi nilai 2, Sangat Setuju (SS) diberi nilai 1.

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	KS	TS
1	Guru tidak berpartisipasi dalam setiap kegiatan yang dilaksanakan oleh sekolah.				
2	Standar kinerja tidak harus dipahami dan tidak dijadikan tolak ukur dalam bekerja.				
3	Guru kurang membantu tenaga kependidikan dalam mengembangkan pola perilakunya.				
4	Guru jika diberikan tugas harus diselesaikan.				
5	Proses kerja guru yang dilaksanakan sesuai dengan target dan hasil yang akan dicapai oleh organisasi.				
6	Kepala sekolah tidak selalu meninjau bawahannya dalam melakukan suatu kegiatan.				
7	Guru harus menetapkan tujuan agar suatu kegiatan terlaksana sesuai apa yang ingin dicapai oleh organisasi.				
8	Pemimpin melakukan pembinaan dan pengembangan dalam mengatasi kinerja guru dalam suatu organisasi.				

9	Standar kinerja guru harus spesifik dalam mencapai hasil dan tujuan organisasi.				
10	Kepala sekolah selalu melakukan penilaian terhadap hasil yang dicapai.				
11	Kepala sekolah dalam melaksanakan suatu kegiatan harus berpatokan pada aturan yang sudah ditetapkan dalam mencapai target yang diinginkan organisasi.				
12	Kepala sekolah memberikan saran tanpa menjatuhkan pendapat orang lain.				
13	Guru dalam melaksanakan tugas harus efektif dan efisien				



**IAIN PALOPO**

## LEMBAR VALIDASI INSTRUMEN MANAJEMEN KINERJA GURU

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi tentang instrumen validitas yang akan digunakan untuk mengumpulkan data penelitian dalam pengujian validitas manajemen kinerja guru.

### PETUNJUK PENGISIAN

1. Melalui lembar penilaian ini Bapak/Ibu dimintai pendapatnya tentang lembar validasi yang telah dibuat untuk mengumpulkan data penelitian.
2. Pendapat yang Bapak/Ibu berikan pada setiap butir pernyataan yang terdapat dalam lembar penilaian instrumen validasi ini akan digunakan sebagai masukan untuk menyempurnakan instrumen yang akan digunakan untuk mengumpulkan data penelitian.
3. Mohon berikan pendapat Bapak/Ibu dengan memberikan tanda centang ( $\surd$ ), pada salah satu kolom angka 1, 2, 3, atau 4, yang mempunyai arti:
  1. TS = Tidak Setuju
  2. KS = Kurang Setuju
  3. S = Setuju
  4. SS = Sangat Setuju
4. Identitas Bapak/Ibu mohon diisi dengan Lengkap  
Nama Validator : Mustafa, S.Pd.I., M.Pd.I  
Instansi : IAIN PALOPO

**IAIN PALOPO**



No	Aspek Yang Dinilai	Skor			
		1	2	3	4
		TS	KS	S	SS
1	Petunjuk pengisian dalam instrumen Manajemen kinerja Guru ditulis dalam bahasa yang jelas			✓	
2	Pernyataan-pernyataan yang dibuat pada instrumen Manajemen Kinerja Guru sesuai dengan indikator penelitian				✓
3	Pernyataan-pernyataan dalam lembar instrumen Manajemen Kinerja Guru sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai				✓
4	Pernyataan-pernyataan dalam instrumen Manajemen Kinerja guru tidak mengandung makna yang ganda			✓	
5	Instrumen Manajemen Kinerja Guru menggunakan format penilaian yang sederhana dan mudah dipahami				✓
6	Bahasa yang digunakan pada setiap butir pernyataan pada instrumen Manajemen Kinerja Guru sesuai dengan kaidah Pedoman Umum Ejaan Bahasa Indonesia (PUEBI) yang baik dan benar			✓	

## Saran:

- Diperbaiki sesuai dengan pbaikannya/pemujukannya
- Sebaiknya guru yang dikalifi kinerjanya, bukan kepala
- x sekolah

IAIN PALOPO

**Keputusan**

Petunjuk : Silahkan Bapak/Ibu berikan tanda centang (✓) pada kolom A, B, atau C.  
Huruf A, B atau C mempunyai arti sebagai berikut:


A = Layak digunakan untuk penelitian pada SMP PMDS Putri Palopo tanpa revisi

B = Layak digunakan untuk penelitian pada SMP PMDS Putri Palopo dengan revisi

C = Tidak layak digunakan untuk penelitian pada SMP PMDS Putri Palopo

A	B	C
	✓	

Palopo, 2021  
Validator

  
Mustafa F. P. S. I., M. Pd.  
NIP. 19851128 20012 1 001

# IAIN PALOPO

**KISI-KISI INSTRUMEN PENELITIAN MANAJEMEN KINERJA GURU**

No	Aspek	Pernyataan	Butir		Jumlah
			Positif	Negatif	
1	Perencanaan kinerja	3. Menetapkan tujuan sebagai proses untuk memastikan setiap pekerjaan	7		3
		4. Sasaran kinerja harus spesifik dalam mencapai hasil dan tujuan organisasi	5		
		5. Standar kinerja harus dipahami dan dijadikan tolak ukur dalam bekerja		2	
2	Pelaksanaan kinerja	1. Membantu tenaga kependidikan mengembangkan pola perilakunya		3	4
		2. Pembinaan dan pengembangan kinerja guru	8		
		3. Menggunakan pelaksanaan aturan sebagai alat dalam mencapai target yang diinginkan	10		
		6. Berpartisipasi dalam kegiatan		1	
3	Evaluasi kinerja	1. Melakukan review terhadap pekerjaan		6	6
		2. Penilaian prestasi kerja	9		
		3. Memberi umpan balik dengan tujuan memotivasi	11	13	
		4. Standar kinerja harus spesifik			
		7. Mengetahui tingkat efektivitas dan efisien dalam bekerja	12		
		8. Menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab.	4		
<b>Jumlah</b>			<b>8</b>	<b>5</b>	<b>13</b>

## INSTRUMEN PENELITIAN BUDAYA RELIGIUS

### Identitas Responden

- 1 Nama :  
 2 No Responden : (diisi oleh peneliti)  
 3 Jenis Kelamin : (Pria/Wanita)  
 4 Tempat dan tanggal lahir :  
 5 Lama masa kerja :

### Petunjuk Pengisian:

Berdasarkan pengalaman Bapak/Ibu, berilah tanda (√) pada bobot nilai alternatif jawaban yang paling merefleksi jawaban Bapak/Ibu pada setiap pernyataan. Instrumen budaya religius disusun dengan menggunakan skala likert, terdiri 4 alternatif jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS) dan Tidak Setuju (TS).

### Pernyataan Positif

Untuk pernyataan positif, Sangat Setuju (SS) diberi nilai 4, Setuju (S) diberi nilai 3, Kurang Setuju (KS) diberi nilai 2, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 1.

### Pernyataan Negatif

Untuk pernyataan negatif, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 4, kurang Setuju (KS) diberi nilai 3, Setuju (S) diberi nilai 2, Sangat Setuju (SS) diberi nilai 1.

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	KS	TS
1	Perilaku yang dilakukan guru tidak sebaiknya dilakukan secara terus menerus agar menjadi kebiasaan.				
2	Guru sebaiknya harus bijaksana dan tegas.				
3	Guru harus mempunyai kemampuan memimpin warga sekolah dalam melakukan kegiatan harus diawasi dengan baik agar tidak terjadi hal yang tidak diinginkan.				
4	Dalam mengerjakan sesuatu hal harus bernilai ibadah dan memiliki akhlak yang baik.				
5	Kepala sekolah dalam memimpin bawahannya harus berkomunikasi yang sopan dan betatakrama baik.				
6	Guru dalam melakukan suatu kebiasaan harus berdasarkan kata hati dan kemauan untuk mengerjakan hal tersebut.				

7	Pemimpin melakukan sesuatu yang kurang membuat orang lain kagum atas apa yang dikerjakan.				
8	Pembiasaan pengendalian diri dapat dilakukan terus menerus untuk memaksa peserta didik.				



**IAIN PALOPO**

## LEMBAR VALIDASI INSTRUMEN BUDAYA RELIGIUS

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi tentang instrumen validitas yang akan digunakan untuk mengumpulkan data penelitian dalam pengujian validitas budaya religius.

### PETUNJUK PENGISIAN

1. Melalui lembar penilaian ini Bapak/Ibu dimintai pendapatnya tentang lembar validasi yang telah dibuat untuk mengumpulkan data penelitian.
2. Pendapat yang Bapak/Ibu berikan pada setiap butir pernyataan yang terdapat dalam lembar penilaian instrumen validasi ini akan digunakan sebagai masukan untuk menyempurnakan instrumen yang akan digunakan untuk mengumpulkan data penelitian.
3. Mohon berikan pendapat Bapak/Ibu dengan memberikan tanda centang ( $\surd$ ), pada salah satu kolom angka 1, 2, 3, atau 4, yang mempunyai arti:
  9. TS = Tidak Setuju
  10. KS = Kurang Setuju
  11. S = Setuju
  12. SS = Sangat Setuju.
4. Identitas Bapak/Ibu mohon diisi dengan Lengkap  
Nama Validator : Firman Patawari, S.Pd., M.Pd.  
Instansi : IAIN PALOPO

**IAIN PALOPO**

No	Aspek Yang Dinilai	Skor			
		1	2	3	4
		TS	KS	S	SS
1.	Petunjuk pengisian dalam instrumen budaya religius ditulis dalam bahasa yang jelas			✓	
2.	Pernyataan-pernyataan yang dibuat pada instrumen budaya religius sesuai dengan indikator penelitian			✓	
3.	Pernyataan-pernyataan dalam lembar instrumen budaya religius sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai			✓	
4.	Pernyataan-pernyataan dalam instrumen budaya religius tidak mengandung makna yang ganda			✓	
5.	Instrumen budaya religius menggunakan format penilaian yang sederhana dan mudah dipahami			✓	
6.	Bahasa yang digunakan pada setiap butir pernyataan pada instrumen budaya religius sesuai dengan kaidah Pedoman Umum Ejaan Bahasa Indonesia (PUEBI) yang baik dan benar			✓	

Saran:

---



---



---



---



---



---

IAIN PALOPO

**Keputusan**

Petunjuk : Silahkan Bapak/Ibu berikan tanda centang (✓) pada kolom A, B, atau C.  
Huruf A, B atau C mempunyai arti sebagai berikut:

A = Layak digunakan untuk penelitian pada SMP PMDS Putri Palopo tanpa revisi

B = Layak digunakan untuk penelitian pada SMP PMDS Putri Palopo dengan revisi

C = Tidak layak digunakan untuk penelitian pada SMP PMDS Putri Palopo

A	B	C
	✓	

Palopo, 07/04/2021  
Validator

Firman Patawui, S.Pd., M.Pd.  
NIP. 198608092019031006

**IAIN PALOPO**

Scanned by TapScanner



**KISI-KISI INSTRUMEN PENELITIAN BUDAYA RELIGIUS**

No	Aspek	Pernyataan	Butir		Jumlah
			Positif	Negatif	
1	Internalisasi nilai	1. Tanggung jawab manusia sebagai pemimpin yang arif dan bijaksana.		2	2
		2. Senantiasa diberikan nasehat adap bertutur kata yang sopan dan bertatakrama baik.	5		
2	Keteladanan	1. Dapat ditiru atau dicontoh.		7	2
		2. Memberikan kontribusi dalam pendidikan ibadah, akhlak dan kesenian.	4		
3	Pembiasaan	1. Dilakukan secara kontinyu dan teratur.		1	4
		2. Diawasi secara ketat konsisten dan tegas.	3		
		3. Kebiasaan yang disertai dari kata hati.			
		4. Pembiasaan pengendalian diri dapat dilakukan terus menerus.	6	8	
<b>Jumlah</b>			<b>4</b>	<b>4</b>	<b>8</b>

IAIN PALOPO

## INSTRUMEN PENELITIAN MANAJEMEN KINERJA GURU

### Identitas Responden

1. Nama :
2. No Responden : (diisi oleh peneliti)
3. Jenis Kelamin : (Pria/Wanita)
4. Tempat dan tanggal lahir :
5. Lama masa kerja :

### Petunjuk Pengisian:

Berdasarkan pengalaman Bapak/Ibu, berilah tanda (√) pada bobot nilai alternatif jawaban yang paling merefleksi jawaban Bapak/Ibu pada setiap pernyataan. Instrumen manajemen kinerja guru disusun dengan menggunakan skala likert, terdiri 4 alternatif jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS) dan Tidak Setuju (TS).

### Pernyataan Positif

Untuk pernyataan positif, Sangat Setuju (SS) diberi nilai 4, Setuju (S) diberi nilai 3, Kurang Setuju (KS) diberi nilai 2, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 1.

### Pernyataan Negatif

Untuk pernyataan negatif, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 4, kurang Setuju (KS) diberi nilai 3, Setuju (S) diberi nilai 2, Sangat Setuju (SS) diberi nilai 1.

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	KS	TS
1	Guru tidak berpartisipasi dalam setiap kegiatan yang dilaksanakan oleh sekolah.				
2	Standar kinerja tidak harus dipahami dan tidak dijadikan tolak ukur dalam bekerja.				
3	Guru kurang membantu tenaga kependidikan dalam mengembangkan pola perilakunya.				
4	Guru jika diberikan tugas harus diselesaikan.				
5	Proses kerja guru yang dilaksanakan sesuai dengan target dan hasil yang akan dicapai oleh organisasi.				
6	Kepala sekolah tidak selalu meninjau bawahannya dalam melakukan suatu kegiatan.				
7	Guru harus menetapkan tujuan agar suatu kegiatan terlaksana sesuai apa yang ingin dicapai oleh organisasi.				
8	Pemimpin melakukan pembinaan dan pengembangan dalam mengatasi kinerja guru dalam suatu organisasi.				

9	Standar kinerja guru harus spesifik dalam mencapai hasil dan tujuan organisasi.				
10	Kepala sekolah selalu melakukan penilaian terhadap hasil yang dicapai.				
11	Kepala sekolah dalam melaksanakan suatu kegiatan harus berpatokan pada aturan yang sudah ditetapkan dalam mencapai target yang diinginkan organisasi.				
12	Kepala sekolah memberikan saran tanpa menjatuhkan pendapat orang lain.				
13	Guru dalam melaksanakan tugas harus efektif dan efisien				



**IAIN PALOPO**

## LEMBAR VALIDASI INSTRUMEN MANAJEMEN KINERJA GURU

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi tentang instrumen validitas yang akan digunakan untuk mengumpulkan data penelitian dalam pengujian validitas manajemen kinerja guru.

### PETUNJUK PENGISIAN

1. Melalui lembar penilaian ini Bapak/Ibu dimintai pendapatnya tentang lembar validasi yang telah dibuat untuk mengumpulkan data penelitian.
2. Pendapat yang Bapak/Ibu berikan pada setiap butir pernyataan yang terdapat dalam lembar penilaian instrumen validasi ini akan digunakan sebagai masukan untuk menyempurnakan instrumen yang akan digunakan untuk mengumpulkan data penelitian.
3. Mohon berikan pendapat Bapak/Ibu dengan memberikan tanda centang ( $\surd$ ), pada salah satu kolom angka 1, 2, 3, atau 4, yang mempunyai arti:
  1. TS = Tidak Setuju
  2. KS = Kurang Setuju
  3. S = Setuju
  4. SS = Sangat Setuju
4. Identitas Bapak/Ibu mohon diisi dengan Lengkap  
Nama Validator : Firman Patawari, S.Pd., M.Pd.  
Instansi : IAIN PALOPO

**IAIN PALOPO**

No	Aspek Yang Dinilai	Skor			
		1	2	3	4
		TS	KS	S	SS
1	Petunjuk pengisian dalam instrumen manajemen kinerja guru ditulis dalam bahasa yang jelas			✓	
2	Pernyataan-pernyataan yang dibuat pada instrumen manajemen kinerja guru sesuai dengan indikator penelitian			✓	
3	Pernyataan-pernyataan dalam lembar instrumen manajemen kinerja guru sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai			✓	
4	Pernyataan-pernyataan dalam instrumen manajemen kinerja guru tidak mengandung makna yang ganda			✓	
5	Instrumen manajemen kinerja guru menggunakan format penilaian yang sederhana dan mudah dipahami			✓	
6	Bahasa yang digunakan pada setiap butir pernyataan pada instrumen manajemen kinerja guru sesuai dengan kaidah Pedoman Umum Ejaan Bahasa Indonesia (PUEBI) yang baik dan benar			✓	

Saran:

---



---



---



---



---



---



---

IAIN PALOPO

**Keputusan**

Petunjuk : Silahkan Bapak/Ibu berikan tanda centang (✓) pada kolom A, B, atau C.  
Huruf A, B atau C mempunyai arti sebagai berikut:

A = Layak digunakan untuk penelitian pada SMP PMDS Putri Palopo tanpa revisi

B = Layak digunakan untuk penelitian pada SMP PMDS Putri Palopo dengan revisi

C = Tidak layak digunakan untuk penelitian pada SMP PMDS Putri Palopo

A	B	C
	✓	

Palopo, 07/04 / 2021  
Validator

Firman Khataman, S.Pd., M.Pd.  
NIP. 198608692019031006

IAIN PALOPO

**KISI-KISI INSTRUMEN PENELITIAN MANAJEMEN KINERJA GURU**

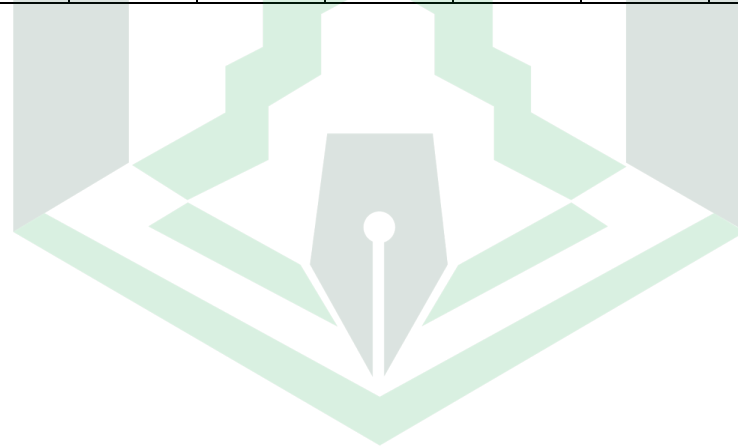
No	Aspek	Pernyataan	Butir		Jumlah
			Positif	Negatif	
1	Perencanaan kinerja	1. Menetapkan tujuan sebagai proses untuk memastikan setiap pekerjaan	7		3
		2. Sasaran kinerja harus spesifik dalam mencapai hasil dan tujuan organisasi	5		
		7. Standar kinerja harus dipahami dan dijadikan tolak ukur dalam bekerja		2	
2	Pelaksanaan kinerja	1. Membantu tenaga kependidikan mengembangkan pola perilakunya		3	4
		2. Pembinaan dan pengembangan kinerja guru	8		
		3. Menggunakan pelaksanaan aturan sebagai alat dalam mencapai target yang diinginkan	10		
		8. Berpartisipasi dalam kegiatan		1	
3	Evaluasi kinerja	1. Melakukan review terhadap pekerjaan		6	6
		2. Penilaian prestasi kerja	9		
		3. Memberi umpan balik dengan tujuan memotivasi	11		
		4. Standar kinerja harus spesifik		13	
		9. Mengetahui tingkat efektivitas dan efisien dalam bekerja	12		
		10. Menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab.	4		
<b>Jumlah</b>			<b>8</b>	<b>5</b>	<b>13</b>

Lampiran 2. Hasil Penelitian Angket Budaya Religius

NO	KODE RES	1	2	3	4	5	6	7	8	JUMLAH	SKALA 100
		-	+	-	+	-	+	+	-		
1	1	3	3	4	4	4	4	4	4	30	94
2	2	4	4	4	3	3	4	4	4	30	94
3	3	3	3	4	4	4	2	3	2	25	78
4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	22	69
5	5	4	3	4	3	3	3	2	3	25	78
6	6	4	3	4	3	3	2	3	2	24	75
7	7	4	3	4	3	3	2	2	2	23	72
8	8	4	3	4	4	3	4	4	4	30	94
9	9	4	3	4	3	3	2	2	2	23	72
10	10	4	4	4	4	4	4	4	4	32	100
11	11	4	4	4	4	4	4	4	3	31	97
12	12	2	4	3	4	4	2	3	2	24	75
13	13	2	4	3	3	3	4	3	2	24	75
14	14	2	4	3	3	4	2	3	2	23	72
15	15	4	3	3	3	4	2	3	2	24	75
16	16	2	3	3	3	3	2	2	4	22	69
17	17	2	3	3	3	3	3	3	3	23	72
18	18	4	3	4	3	3	2	3	2	24	75
19	19	1	3	2	4	3	3	3	3	22	69
20	20	2	4	3	3	3	3	3	2	23	72
21	21	3	4	4	3	4	1	3	2	24	75



22	22	3	4	4	3	3	2	3	2	24	75
23	23	4	3	4	3	3	3	2	2	24	75
24	24	4	4	4	3	3	4	4	4	30	94
25	25	4	3	4	3	3	3	2	2	24	75
26	26	3	4	4	3	3	2	3	2	24	75
27	27	4	4	4	4	4	4	4	4	32	100
28	28	4	3	4	3	3	2	2	2	23	72
29	29	2	3	3	3	3	2	2	4	22	69
30	30	3	3	4	4	4	4	4	4	30	94
31	31	4	3	4	4	3	4	4	4	30	94
32	32	2	4	3	3	3	4	3	2	24	75
33	33	4	4	4	4	4	4	4	3	31	97



**IAIN PALOPO**

Lampiran 3. Hasil Penelitian Angket Manajemen Kinerja Guru

NO	KODE RES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	JUMLAH	SKALA 100
		+	+	-	-	+	+	-	-	+	+	-	+	+		
1	1	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	2	3	42	81
2	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	47	90
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	40	77
4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	41	79
5	5	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	2	3	42	81
6	6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	37	71
7	7	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	2	3	39	75
8	8	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	45	87
9	9	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	40	77
10	10	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	49	94
11	11	4	4	3	3	2	3	4	3	3	4	3	4	3	43	83
12	12	4	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	38	73
13	13	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	43	83
14	14	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	42	81
15	15	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	43	83
16	16	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	38	73
17	17	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	43	83
18	18	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	39	75
19	19	3	2	2	3	2	3	3	3	3	4	3	2	4	37	71
20	20	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	34	65
21	21	4	2	4	3	2	3	3	4	2	4	3	3	3	40	77

22	22	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	48	92
23	23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	39	75
24	24	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	47	90
25	25	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	2	3	42	81
26	26	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	48	92
27	27	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	49	94
28	28	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	2	3	41	79
29	29	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	38	73
30	30	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	43	83
31	31	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	48	92
32	32	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	41	79
33	33	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	49	94



**IAIN PALOPO**

Lampiran 4 Surat Keterangan Meneliti dari KESBANG

    
1 2 0 2 1 1 9 0 0 9 0 1 8 9

**PEMERINTAH KOTA PALOPO**  
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**  
Alamat : Jl. K.H.M. Hasyim No.5 Kota Palopo - Sulawesi Selatan Telpn : (0471) 326048

**ASLI** **IZIN PENELITIAN**  
NOMOR : 189/IP/DPMTSP/IV/2021

**DASAR HUKUM :**

1. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2002 tentang Sistem Nasional Penelitian, Pengembangan dan Penerapan IPTEK;
2. Peraturan Mendagri Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Mendagri Nomor 7 Tahun 2014;
3. Peraturan Walikota Palopo Nomor 23 Tahun 2016 tentang Penyederhanaan Perizinan dan Non Perizinan di Kota Palopo;
4. Peraturan Walikota Palopo Nomor 34 Tahun 2019 tentang Pendelegasian Kewenangan Penyelenggaraan Perizinan dan Nonperizinan Yang Menjadi Urusan Pemerintah Kota Palopo dan Kewenangan Perizinan dan Nonperizinan Yang Menjadi Urusan Pemerintah Yang Diberikan Pelempahan Wewenang Walikota Palopo Kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.

**MEMBERIKAN IZIN KEPADA**

Nama : ASRINDA  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Alamat : Jl. Bitti Kota Palopo  
Pekerjaan : Mahasiswa  
NIM : 16.0206.0017

Maksud dan Tujuan mengadakan penelitian dalam rangka penulisan Skripsi dengan Judul :

**DAMPAK BUDAYA RELIGIUS TERHADAP MANAJEMEN KINERJA GURU DI SMP PMDS PUTRI PALOPO**

Lokasi Penelitian : SMP PESANTREN MODERN DATUK SULAIMAN (PMDS) PUTRI PALOPO  
Lamanya Penelitian : 06 April 2021 s.d. 06 Juli 2021

**DENGAN KETENTUAN SEBAGAI BERIKUT :**

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan penelitian kiranya melapor pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo,
2. Menaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta menghormati Adat Istiadat setempat.
3. Penelitian tidak menyimpang dari maksud izin yang diberikan.
4. Menyerahkan 1 (satu) exemplar foto copy hasil penelitian kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.
5. Surat Izin Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, bilamana pemegang izin ternyata tidak menaati ketentuan-ketentuan tersebut di atas.

Demikian Surat Izin Penelitian ini diterbitkan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Kota Palopo  
Pada tanggal : 07 April 2021  
a.n. Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP  
Kepala Bidang Pengkajian dan Pemrosesan Perizinan PTSP

**ANDI AGUS MANDASINI, SE, M.AP**  
Pangkat : Penata  
NIP : 19780805 201001 1 014



**IAIN PALOPO**

**Tembusan :**

1. Kepala Badan Kesbang Prov. Sul-Sel
2. Walikota Palopo
3. Danlim 1403 SWG
4. Kepinas Palopo
5. Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Palopo
6. Kepala Badan Kesbang Kota Palopo
7. Instansi terkait tempat dilaksanakan penelitian

Scanned by TapScanner

## Lampiran 5 Surat Keterangan Selesai Meneliti dari PMDS Putri Palopo


**PEMERINTAH KOTA PALOPO**  
**DINAS PENDIDIKAN**  
**SMP PESANTREN DATOK SULAIMAN PALOPO**  
 Sekretariat : Jl. DR. Ratulangi Telepon (0471) 21476 Kota Palopo
 

**SURAT KETERANGAN PENELITIAN**  
 NOMOR : 130/SMP-DS/PLP/IV/2021

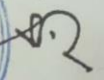

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala SMP Pesantren Datok Sulaiman Palopo menerangkan :

Nama : **ASRINDA**  
 Pekerjaan : Mahasiswa IAIN Palopo  
 Prodi/Fakultas : Manajemen Pendidikan Islam/FTIK  
 Alamat : Jl. Bitti Kota Palopo

Yang bersangkutan telah melakukan penelitian di SMP Pesantren Datok Sulaiman Palopo sejak tanggal 6 April 2021 s/d 6 Juli 2021. Dengan judul **"DAMPAK BUDAYA RELIGIUS TERHADAP MANAJEMEN KINERJA GURU DI SMP PMDS BAGIAN PUTRI PALOPO.**

Demikian Surat Keterangan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Palopo, 16 Juni 2021  
 Kepala Sekolah,  
  
  
**Des. H. SEPRIHONO, M.Si**

IAIN PALOPO

CS Scanned with CamScanner

Lampiran 6 Dokumentasi



## RIWAYAT HIDUP



ASRINDA, lahir di Tokke pada tanggal 27 September 1998. Penulis merupakan anak ketiga dari empat bersaudara dari pasangan Ayah yang bernama Sudirman dan Ibu Almarhuma Misra. Alamat penulis di Desa Tokke, Kec. Malangke, Kab. Luwu Utara, Provinsi Sulawesi Selatan. Saat ini, penulis bertempat tinggal di Jln. Kartini, Kota Palopo. Pendidikan

Dasar penulis diselesaikan pada tahun 2010 di MI Madrasah Ibtidayah Tokke, kemudian ditahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di MTS Madrasah Ibtidayah Tsanawiyah Tokke, hingga sampai di tahun 2013, dan pada tahun 2013 melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 1 Malangke Barat. Setelah lulus di tahun 2016, di tahun 2016 penulis melanjutkan pendidikan di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo dan mengambil jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI) pada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan.

Contact person penulis: *rindaasrinda07@gmail.com*



**IAIN PALOPO**