

**PENGARUH BUDAYA SEKOLAH TERHADAP KINERJA
GURU SMP NEGERI 1 PALOPO**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Menuhi Salah Satu Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana
Pendidikan (S.Pd) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas
Tarbiyah dan Keguruan, Institut Agama Islam Negeri Palopo*



**PROGRAM STUDI DI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2022**

PENGARUH BUDAYA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI 1 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*



**PROGRAM STUDI DI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBİYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2022**

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Sindi Rombe Arung
NIM : 16.02.06.0038
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi 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. Segala kekeliruan dan atau kesalahan yang ada di dalamnya adalah tanggungjawab saya.

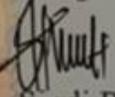
Bilamana di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia/menerima sanksi administratif atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.



Palopo, 9 JUNI 2022

Yang membuat pernyataan,


Sindi Rombe Arung
NIM : 16 0206 0038

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul "PENGARUH BUDAYA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI 1 PALOPO" yang ditulis oleh Sindi Rombe Arung, dengan NIM 16 0206 0038 Mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo, yang dimunaqasyahkan pada hari Jum'at, 22 April 2022, telah diperbaiki sesuai dengan catatan dan permintaan tim penguji, dan diterima sebagai syarat memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)

Palopo, 6 Juni 2022

TIM PENGUJI

- | | | |
|---------------------------------|---------------|---------------------------|
| 1. Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd | Ketua Sidang | (<i>H Nursaeni</i>) |
| 2. Dr. Taqwa, S.Ag., M.Pd. | Penguji I | (<i>Dr. Taqwa</i>) |
| 3. Ali Nahruddin, S.Pd., M.Pd. | Penguji II | (<i>Ali Nahruddin</i>) |
| 4. Dr. Masruddin, M.Hum. | Pembimbing | (<i>Dr. Masruddin</i>) |
| 5. Muhammad Ihsan, S.Pd., M.Pd. | Pembimbing II | (<i>Muhammad Ihsan</i>) |

Mengetahui,

Rektor IAIN Palopo

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Ketua Program Studi

Manajemen Pendidikan Islam



Dr. Nurdin Kaso., M.Pd.
NIP. 19681231 199903 1 014



Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd
NIP. 19690615 200604 2 004

Dr. Taqwa, S.Ag., M.Pd.
Ali Nahrudin, S.Pd., M.Pd.
Dr. Masruddin, M.Hum.
Muhammad Ihsan, S.Pd., M.Pd.

NOTA DINAS TIM PENGUJI

Palopo, 2022

Hal : Skripsi

Lamp : -

Yth. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Di

Palopo

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Setelah melakukan bimbingan, baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan terhadap skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : Sindi Rombe Arung
Nim : 16. 0206. 0038
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Gurudi SMP Negeri 1 Palopo

Menyatakan bahwa skripsi tersebut, sudah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak diajukan untuk diujikan pada ujian Munaqosyah.

Demikian untuk proses selanjutnya.

Wassalamu Aalaikum Wr. Wb.

1. Dr. Taqwa, S.Ag., M.Pd.
Penguji I
2. Ali Nahrudin, S.Pd., M.Pd.
Penguji II
3. Dr. Masruddin, M.Hum.
Pembimbing I
4. Muhammad Ihsan, S.Pd., M.Pd.

(.....)
Tanggal: 6 JUNI 2022

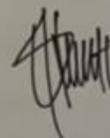
8. Terkhusus kepada kedua orang tuaku Ayahanda Palanggi Mattola dan ibunda Juniati yang telah membesarkan, mendidik, membimbing, dan mendo'akan dengan penuh kasih sayang yang senantiasa memberikan semangat juang untuk putra putrinya, yang memberikan dukungan, dorongan serta semangat sehingga penulisan Skripsi ini berjalan sesuai yang diharapkan.

9. Kepada teman-teman seperjuangan, mahasiswa Program Studi MPI IAIN Palopo angkatan 2016.

Mengakhiri prakata ini ucapan yang sama penulis apresiasikan kepada pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi dan sekaligus yang telah mewarnai kehidupan penulis. Kata yang baik mengawali sesuatu ialah dengan menyebut nama Allah swt begitupulah dengan mengakhiri.

Penulis juga berharap agar skripsi ini nantinya dapat bermanfaat dan bisa menjadi referensi bagi para pembaca. Kritik dan saran yang sifatnya membangun juga penulis harapkan guna perbaikan penulisan selanjutnya.

Palopo, 9 JUNI 2022



Sindi Rombe Arung

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ أَمَا
بَعْدُ

Puji syukur tak henti-henti penulis panjatkan kepada Allah SWT sang pemilik alam semesta yang tak pernah berhenti melimpahkan nikmat dan karunianya salawat, serta salam tak lupa pula penulis hantarkan kepada Nabi besar kita Muhammad SAW yang telah berhasil membawa umatnya dari alam yang gelap gulita menuju alam yang terang benerang seperti saat ini. Sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul "Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru di Smp Negeri 1 Palopo" sebagai salah satu persyaratan untuk mempeoleh gelar Sarjana Pendidikan di Institut Agama Islam Negeri (IAIN)Palopo Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan.

Dalam proses penyusunan penulis banyak mendapatkan bantuan bimbingan, dorongan dari berbagai pihak, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini walaupun masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan penghargaan setinggi-tingginya dan ucapan terima kasih yang setulus-tulusnya, kepada:

1. Prof. Dr. Abdul Pirol, M.Ag. selaku Rektor iIAIN Palopo, beserta Wakil Rektor I Dr. H. Muammar Arafat. S.H., M.H. Wakil Rektor II

- Dr.Ahmad Syarief Iskandar, S.E., M.M dan Wakil Rektor III Dr. Muhaemin.
2. Bapak Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo Dr. Nurdin K, M.Pd. beserta Wakil Dekan I Dr. Munir Yusuf. S.Ag,M.Pd, Wakil Dekan II Dr. Hj. A.Ria Wardah. M.Ag, dan Wakil Dekan III Dra. Hj.Nursyamsi M.Pd.
 3. Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd selaku Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Agama Islam di IAIN Palopo beserta staf yang telah membantu dan mengarahkan dalam penyelesaian skripsi ini.
 4. Seluruh Dosen dan Staf Pegawai IAIN Palopo yang telah mendidik penulis selama berada di IAIN Palopo dan memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
 5. 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 literatul yang berkaitan dengan pembahasan skripsi ini.
 6. Dr.Masruddin, M.Hum. selaku pembimbing I dan Muhammad Ihsan, M.Pd selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktu untuk membimbing, mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
 7. Kepala sekolah SMP N 1 Palopo, guru dan staf serta siswi yang dengan senang hati meluangkan waktunya kepada penulis untuk memberikan informasi dan data yang dibutuhkan dalam proses penyusunan skripsi ini.

8. Terkhusus kepada kedua orang tuaku Ayahanda Palanggi Mattola dan ibunda Juniati yang telah membesarkan, mendidik, membimbing, dan mendo'akan dengan penuh kasih sayang yang senantiasa memberikan semangat juang untuk putra putrinya, yang memberikan dukungan, dorongan serta semangat sehingga penulisan Skripsi ini berjalan sesuai yang diharapkan.
9. Kepada teman-teman seperjuangan, mahasiswa Program Studi MPI IAIN Palopo angkatan 2016.

Mengakhiri prakata ini ucapan yang sama penulis apresiasi kepada pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi dan sekaligus yang telah mewarnai kehidupan penulis. Kata yang baik mengawali sesuatu ialah dengan menyebut nama Allah swt begitupulah dengan mengakhiri.

Penulis juga berharap agar skripsi ini nantinya dapat bermanfaat dan bisa menjadi referensi bagi para pembaca. Kritik dan saran yang sifatnya membangun juga penulis harapkan guna perbaikan penulisan selanjutnya.

Palopo,

2022

Sindi Rombe Arung

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	Ḥa'	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	Ḍaḍ	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:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
أ	<i>fathah</i>	a	a
إ	<i>kasrah</i>	i	i
أ	<i>ḍammah</i>	u	u

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

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

Contoh:

كيف : *kaifa*

هؤل : *haua*

3. Maddah

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

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
اَ... آ...	<i>fathah</i> dan <i>alif</i> atau <i>yā'</i>	ā	a dan garis di atas
اِ...	<i>kasrah</i> dan <i>yā'</i>	ī	i dan garis di atas
اُ...	<i>ḍammah</i> dan <i>wau</i>	ū	u dan garis di atas

رَمِي : *rāmā*

قِيلَ : *qīla*

يَمُوتُ : *yamūtu*

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*

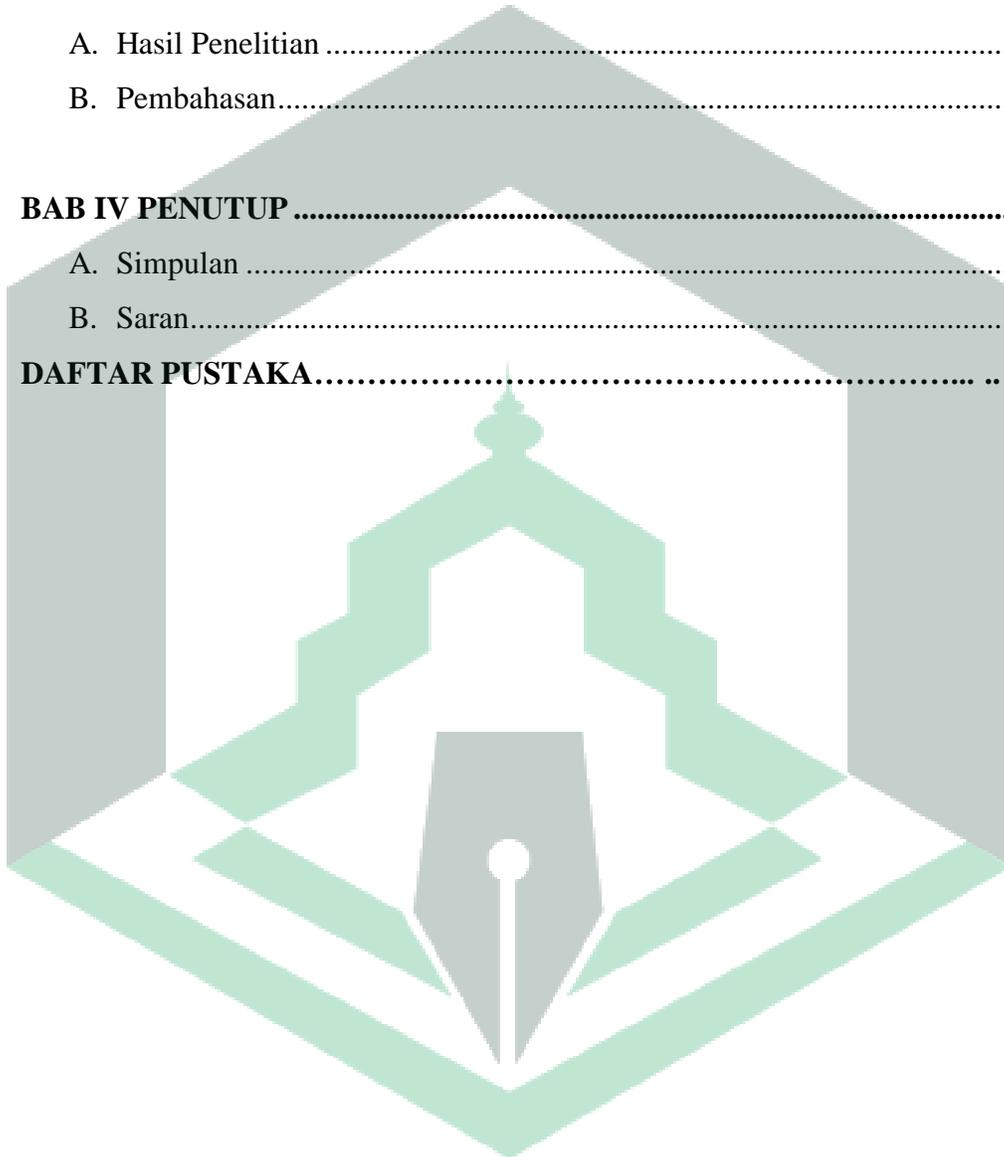
QS .../...: 4 = *QS al-Baqarah/2: 4 atau QS Ali 'Imran/3: 4*

HR = *Hadis Riwayat*

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
NOTA DINAS PENGUJI.....	v
PRAKATA	vi
LITERASI ARAB	ix
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
ABSTRAK.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II KAJIAN TEORI	8
A. Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	8
B. Deskripsi Teori	10
1. Budaya Sekolah	10
2. Kinerja Guru	16
C. Kerangka Pikir	23
D. Hipotesis.....	23
BAB III METODE PENELITIAN	24
A. Jenis Penelitian	24
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	25
C. Defenisi Operasional Variabel.....	25
D. Populasi dan Sampel.....	26

E. Teknik Pengumpulan Data	26
F. Instrumen Penelitian	26
G. Uji Validitas.....	27
H. Teknik Analisis Data.....	27
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	31
A. Hasil Penelitian	31
B. Pembahasan.....	47
BAB IV PENUTUP	51
A. Simpulan	51
B. Saran.....	51
DAFTAR PUSTAKA.....	53



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Skala Likert

Tabel 4.1 Keadaan Sarana Prasarana SMP Negeri 1 Palopo

Tabel 4.2 Perolehan Hasil Analisis Statistik Deskriptif Budaya Sekolah

Tabel 4.3 Perolehan Persentase Kategorisasi Budaya Sekolah

Tabel 4.4 Perolehan Hasil Analisis Statistik Deskriptif Kinerja Guru

Tabel 4.5 Perolehan Persentase Kategorisasi Kinerja Guru

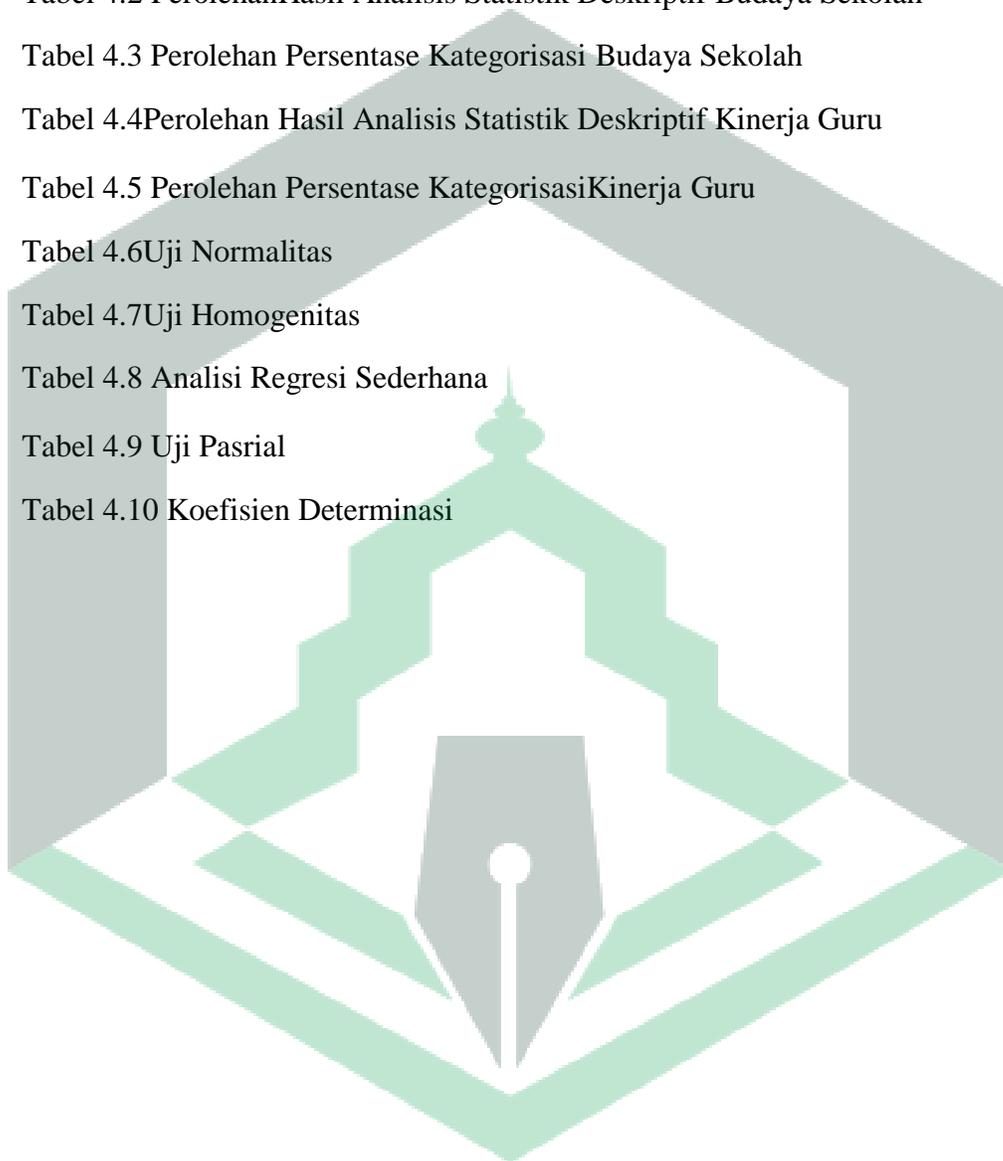
Tabel 4.6 Uji Normalitas

Tabel 4.7 Uji Homogenitas

Tabel 4.8 Analisis Regresi Sederhana

Tabel 4.9 Uji Parsial

Tabel 4.10 Koefisien Determinasi



DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Kerangka Pikir Penelitian



ABSTRAK

Skripsi dengan judul “**Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru di Smp Negeri 1 Palopo**” oleh Sindi Rombe Arung Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam di bimbing oleh Bapak Dr. Masruddin M.Hum. selaku pembimbing utama dan Bapak Muhammad Ihsan, M.Pd. selaku pembimbing kedua.

Kata Kunci : *Budaya Sekolah, Kinerja Guru.*

Penelitian ini dilatar belakangi oleh kenyataan dari rendahnya mutu pendidikan di berbagai jenis dan jenjang pendidikan. Banyak pihak berpendapat bahwa rendahnya mutu pendidikan merupakan salah satu faktor yang menghambat penyediaan sumber daya manusia yang mempunyai keahlian dan keterampilan untuk memenuhi tuntutan pembangunan bangsa di berbagai bidang. Dari pengamatan penulis di lapangan terdapat beberapa masalah yang penulis yang perlu diperhatikan dari kinerja guru, yaitu ada sebagian guru yang kurang mempersiapkan perencanaan pembelajaran seperti contohnya Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) dan silabus.

Penulisan ini dikembangkan dengan berorientasi pada penelitian deskriptif korelasional *ex-post facto*. Berlandaskan metode tersebut hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru di Smp Negeri 1 Palopo berdasarkan hasil olahan data SPSS menunjukkan nilai signifikansi serta terdapat pengaruh antara budaya sekolah (X) terhadap kinerja guru (Y) didukung oleh koefisien R² (R Square) sebesar 0.311 yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara budaya sekolah terhadap kinerja guru yang diperoleh dari koefisien determinasi sebesar 31,1%. Hal ini berarti bahwa 88% budaya sekolah (X) terhadap kinerja guru (Y).

Kata Kunci: *Budaya Sekolah, Kinerja Guru*

ABSTRACT

Abstract: *The title of this research is the influence of school culture on teacher performance at SMP Negeri 1 Palopo. This research is motivated by the fact of the low quality of education in various types and levels of education. Many parties argue that the low quality of education is one of the factors that hinders the provision of human resources who have the expertise and skills to meet the demands of nation building in various fields. From the author's observations in the field, there are several problems that the authors need to pay attention to from the teacher's performance, namely there are some teachers who do not prepare lesson plans such as for example the Learning Implementation Plan (RPP) and syllabus. This writing was developed with an ex-post facto correlational descriptive research oriented. Based on this method, the results of this study indicate that the influence of school culture on teacher performance at SMP Negeri 1 Palopo based on the processed SPSS data shows a significant value and there is an influence between school culture (X) on teacher performance (Y) supported by the coefficient R² (R Square) of 0.311 which indicates that there is a significant influence between school culture on teacher performance obtained from the coefficient of determination of 31.1%. This means that 31.1% of school culture (X) on teacher performance (Y).*

Keywords: *School Culture, Teacher Performance*



الملخص

هذا SMP Negeri 1 Palopo الملخص: عنوان هذا البحث هو تأثير الثقافة المدرسية على أداء المعلم في البحث مدفوع بحقيقة تدني جودة التعليم بمختلف أنواعه ومستوياته. يرى العديد من الأطراف أن تدني جودة التعليم هو أحد العوامل التي تعيق توفير الموارد البشرية التي لديها الخبرة والمهارات لتلبية متطلبات بناء الأمة في مختلف المجالات. من ملاحظات المؤلف في هذا المجال ، هناك العديد من المشكلات التي يحتاج المؤلف إلى الانتباه إليها من أداء المعلم ، أي أن هناك بعض المعلمين الذين لا يقومون بإعداد خطط الدروس والمنهج الدراسي. تم تطوير هذه الكتابة مع البحث الوصفي الارتباطي بأثر (RPP) مثل خطة تنفيذ التعلم رجعي. بناءً على هذه الطريقة ، تشير نتائج هذه الدراسة إلى أن تأثير الثقافة المدرسية على أداء المعلم في التي تمت معالجتها يُظهر قيمة كبيرة وهناك تأثير بين SPSS بناءً على بيانات SMP Negeri 1 Palopo البالغ ٠,٣١١ مما يشير إلى وجود تأثير R^2 مدعومًا بالمعامل (Y) على أداء المعلم (X) ثقافة المدرسة كبير بين الثقافة المدرسية على أداء المعلم تم الحصول عليه من معامل التحديد البالغ ٣١,١٪. وهذا يعني أن تتعلق بأداء المعلم (X) ٨٨٪ من الثقافة المدرسية .

الكلمات المفتاحية: ثقافة المدرسة ، أداء المعلم

BABI

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menunjukkan bahwa Indonesia memiliki sistem pendidikan nasional. Namun, mengatur sistem pendidikan tidak berarti ada masalah. Bahkan ada sejumlah masalah pendidikan. Kurangnya minat baca siswa dan disiplin sekolah merupakan dua masalah yang paling mendesak dalam pendidikan saat ini. Mencontek saat ujian dan kurang percaya diri pada kemampuan diri sendiri merupakan masalah yang tersebar luas di kalangan siswa saat ini. Sebagai hasil dari permasalahan tersebut, sekolah lebih mampu meningkatkan budaya sekolah, seperti disiplin, kejujuran, dan kepercayaan diri siswa terhadap kemampuannya untuk belajar.

Sebagaimana dikemukakan oleh Deal dan Peterson dalam Supardi (2015), “budaya sekolah” adalah seperangkat nilai yang dimiliki oleh administrator sekolah serta perilaku guru dan siswa. Citra sekolah di masyarakat dibentuk oleh budayanya, yang merupakan ciri, watak, atau watak.

Aspek atau komponen penting dari pendidikan disebut sebagai guru, yang memainkan peran penting dalam proses pendidikan sekolah. Guru, menurut Mulyasa, merupakan bagian terpenting dari sistem pendidikan secara keseluruhan dan harus mendapat perhatian utama, pertama, dan utama. Saat membahas masalah pendidikan, orang yang satu ini akan menjadi sorotan strategi. Sangat

penting bahwa pendidik memainkan peran penting dalam kemajuan pendidikan, terutama dalam pengaturan formal seperti sekolah. Keberhasilan siswa juga dipengaruhi oleh guru, khususnya dalam hal disiplin sekolah.

Guru yang baik akan muncul baik dalam pelaksanaan pekerjaan maupun pekerjaan itu sendiri. Penting bagi seorang guru untuk memiliki standar yang tinggi untuk pekerjaannya sehingga dia dapat menghasilkan hasil yang memuaskan. Kinerja seorang guru harus memenuhi standar tertentu. Artinya, efektifitas guru yang diukur dari seberapa baik mereka membuat rencana pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan kemajuan siswa menuju tujuan tersebut di kelas.

Guru yang baik adalah guru yang mampu merencanakan metode pengajaran yang efektif di kelas. Alhasil, mereka mampu melakukan interaksi kelas, menilai hasil belajar siswa, mengembangkan profesi dan pendidikannya, serta menguasai bahan ajar yang nantinya akan diajarkan kepada siswa di kelas.

Guru berperan strategis dalam menggerakkan kegiatan pendidikan, meskipun sumber daya pendidikan lainnya tidak dibarengi dengan kinerja guru yang memuaskan, namun kinerja guru tersebut tidak lepas dari sumber daya pendukung lainnya yang dapat mengarah pada optimalisasi kerja. Dalam hal meningkatkan layanan, proses, dan hasil pendidikan, guru bertanggung jawab. Guru merupakan faktor terpenting dalam meningkatkan standar pendidikan. Sebagai hasil, sikap dan perilaku anggota organisasi ditentukan oleh budaya sistem sosial atau organisasi tempat mereka menjadi bagian.

Pendidikan di Indonesia saat ini terganggu oleh kurangnya kualitas di semua tingkat dan jenis pendidikan. Banyak orang percaya bahwa kurangnya kesempatan pendidikan berkualitas tinggi merupakan penghalang bagi pengembangan sumber daya manusia yang mampu memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang beragam. Dalam hal pengembangan sumber daya manusia (SDM), pendidikan yang berkualitas merupakan komponen penting. Dengan demikian, keberhasilan bangsa akan secara langsung terkait dengan kemampuannya untuk memberikan kesempatan pendidikan berkualitas tinggi bagi warganya, yang mungkin terjadi jika standar pendidikan hanya saat ini terpenuhi.

Untuk kepentingan sistem peradilan nasional saat ini, kewajiban dan standar guru diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 yang mengatur tentang Sistem Pendidikan Nasional. “Tenaga kependidikan melaksanakan pengelolaan, pembinaan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk mendukung satuan pendidikan,” sebagaimana tertuang dalam Sistem Pendidikan Nasional kita. Guru adalah tenaga profesional yang merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil, menyelenggarakan bimbingan dan pelatihan, serta menyelenggarakan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, khususnya bagi pendidik di perguruan tinggi” demikian bunyi ayat 2.

“Kepercayaan dan nilai bersama yang mengikat kualitas kebersamaan mereka sebagai warga suatu masyarakat” Itulah yang Deal dalam Daryanto definisikan sebagai “budaya sekolah”. definisi Jika budaya sekolah ini diterapkan di kelas, sekolah akan memiliki banyak budaya, beberapa di antaranya akan dominan dan yang lain akan bekerja sebagai bawahan.

Selain faktor motivasi guru, Wahyudi mengatakan ada juga faktor lingkungan sekolah yang mempengaruhi kinerja guru, yang juga disebut sebagai tempat kerja mereka. Pekerjaan guru sangat penting oleh lingkungan kerja langsung mereka. Kinerja seorang guru akan meningkat dengan sendirinya jika lingkungan belajarnya kondusif, dan hal ini akan berdampak positif pula pada keberhasilan akademik yang akan terus meningkat. Akibatnya, nilai seorang guru sangat penting oleh tindakannya maupun kondisi mentalnya selama mengajar di sekolah.

Budaya sekolah menjadi salah satu factor dalam meningkatkan kinerja guru. Budaya sekolah diharapkan memperbaiki mutu sekolah, kinerja di sekolah dan mutu kehidupan yang diharapkan memiliki ciri sehat, dinamis atau aktif, positif dan profesional. Budaya sekolah yang sehat memberikan peluang sekolah dan warga sekolah yang berfungsi secara optimal, bekerja secara efisien, energik, penuh vitalitas, memiliki semangat tinggi, dan akan mampu terus berkembang. Oleh karena itu, budaya sekolah ini perlu dikembangkan. Budaya sekolah merupakan milik kolektif dan merupakan hasil perjalanan sejarah sekolah, produk dari interaksi berbagai kekuatan yang masuk ke sekolah. Sekolah perlu menyadari secara serius keberadaan aneka budaya sekolah dengan sifat yang ada: sehat-tidak sehat; kuat-lemah; positif-negatif; kacau-stabil, dan konsekuensinya terhadap perbaikan sekolah.

Nilai-niali dan keyakinan tidak akan hadir dalam waktu singkat. Mengingat pentingnya sistem nilai yang diinginkan untuk perbaikan sekolah, maka langkah-langkah kegiatan yang jelas perlu disusun untuk membentuk

budaya sekolah. Sejalan dengan visi dan misi sekolah perlu memiliki wawasan bahwa ada unsur kultur yang bersifat positif, negatif, netral. Dalam kaitannya dengan visi dan misi sekolah mengangkat persoalan mutu, moral, dan multikultural; sekolah harus mengenali aspek-aspek kultural yang cocok dan menguntungkan, aspek-aspek yang cenderung melemahkan dan merugikan, serta aspek-aspek lain yang cenderung netral dan tak terkait dengan visi dan misi sekolah. Budaya sekolah adalah keseluruhan latar fisik, lingkungan, suasana, rasa, sifat, dan iklim sekolah yang secara produktif mampu memberikan pengalaman baik bagi guru maupun siswa.

Berdasarkan observasi lapangan penulis menemukan pada lingkungan sekolah SMPN 1 Palopo memiliki beberapa budaya, salah satunya menjaga lingkungan sekolah bebas sampah plastik. Kemasan plastik sekali pakai tidak akan diizinkan di lingkungan sekolah SMPN 1 Palopo untuk kepentingan semua siswa dan guru. Selain itu, SMPN 1 Palopo tentunya menganut budaya “tepat waktu”. Dalam kasus kedua, apakah itu perjalanan atau memasuki kelas sebelum dimulainya kelas.

Beberapa guru tidak menyusun RPP, seperti Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) dan silabus, menurut pengamatan penulis di lapangan, dan ini harus menjadi pertimbangan penulis. Berdasarkan dari hasil observasi awal tersebut, penulis ingin mengetahui lebih jauh mengenai problema yang ada sehingga membuat penulis ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMPN 1 Palopo”**.

B. Rumusan masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka peneliti merumuskan beberapa rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran budaya sekolah di SMPN 1 Palopo?
2. Bagaimana kinerja guru di SMPN 1 Palopo?
3. Apakah budaya mempengaruhi kinerja guru di SMPN 1 Palopo?

C. Tujuan penelitian

Berangkat dari rumusan masalah di atas, maka peneliti dapat mengambil tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran budaya sekolah di SMPN 1 Palopo
2. Untuk mengetahui kinerja guru di SMPN 1 Palopo.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru di SMPN 1 Palopo.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, keterampilan, cakrawala berpikir dan wawasan penulis dalam kajian ilmiah serta sumbangsih bagi pengembangan penelitian selanjutnya mengenai pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru.

2. Manfaat Teoretis

Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menambah wawasan bagi guru dalam meningkatkan kinerja di sekolah dan menjadi motivasi dalam mengajar.

Dan bagi kepala sekolah penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber atau bahan masukan dalam suatu kebijakan tentang kinerja guru di sekolah.



BAB II

KAJIAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian Anastasia Danga Ndiha berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Guru di SMK Negeri 1 Bungoro Kabupaten Pangkep”. Studi demi studi menunjukkan bahwa budaya sekolah SMKN 1 Bungoro kabupaten pangkep masih baik, berdasarkan hasil penelitian sebelumnya. Hal ini terlihat dari inisiatif dan energi mereka, serta rasa tanggung jawab, hak mengatur waktu dengan baik, sopan santun, dan belajar. Selain itu, seorang guru di SMKN 1 Bungoro Pangkep memiliki dedikasi tinggi terhadap pekerjaan. Berdasarkan rancangan modul pendidikan, efektivitas pembelajaran, dan pelaksanaan evaluasi yang baik di lembaga pendidikan.

Karena sama-sama belajar budaya sekolah, penelitian penulis dan penelitian Anastasia Danga Ndiha memiliki beberapa persamaan. Penelitian sebelumnya berfokus pada SMKN, penelitian Anastasia Danga Ndiha berfokus pada motivasi kerja guru. Sementara itu, penelitian penulis berfokus pada kinerja guru dalam kasus-kasus budaya sekolah, dan studi kasus dari penelitian tersebut tersedia di SMPN (Jaringan Profesional Manajemen Sekolah).

Kajian kedua Kiki Purba Shinta, “Pengaruh Budaya Sekolah dan Komitmen Perubahan Guru terhadap Kinerja Guru” diterbitkan dalam Journal of Educational Psychology. Ada korelasi yang kuat antara komitmen guru untuk berubah dan kinerjanya, serta korelasi yang kuat antara komitmen guru untuk

berubah dan budaya sekolah, menurut temuan penelitian ini. Dan tidak ada pengaruh hubungan antara budaya sekolah dengan kinerja guru yang dimediasi oleh komitmen guru untuk berubah. Hasil uji F menunjukkan bahwa validitas budaya sekolah dan komitmen guru untuk berubah dapat digunakan sebagai prediktor prestasi belajar siswa.

Mereka berdua mempelajari bagaimana budaya mempengaruhi kinerja guru SMPN, serupa dengan penelitian Kiki Purba Shinta. Menurut penelitian Kiki Purba Shinta, komitmen guru terhadap perubahan dan budaya sekolah merupakan variabel yang dapat diteliti dalamnya, sedangkan penelitian hanya mengkaji salah satu variabel yaitu pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru.

“Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru” merupakan penelitian ketiga yang dilakukan oleh Nurmi Indah Sari. 37,1 persen dan 62,9 persen faktor lain ditemukan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja guru, menurut temuan penelitian. Sebanyak 37,1% dari varians kinerja guru dapat mengikuti dengan budaya sekolah, dan kemudian ada berbagai pengaruh lainnya.

Budaya Sekolah dan kinerja guru yang sama-sama dipelajari oleh penulis, seperti penelitian Nurmi Indah Sari. Dalam hal metode penelitian, penelitian penulis dan Nurmi Indah Sari sama-sama menggunakan istilah “pengaruh budaya sekolah”, tetapi istilah penelitian penulis menggunakan istilah “dampak budaya sekolah”.

B. Deskripsi Teori

1. Budaya Sekolah

a. Memahami Budaya

Secara etimologis pengertian budaya (culture) berasal dari kata latin colere Kata Latin colere, yang diterjemahkan menjadi "mengelola dan membajak tanah" atau "memelihara ladang", adalah akar dari kata budaya. Sementara istilah "budaya" mengacu pada cara hidup, itu juga dapat merujuk pada sudut pandang tertentu tentang kehidupan yang dapat membantu mendefinisikan suatu negara.¹

Sebagai hasil dari berbagai norma kelembagaan, budaya sekolah telah mengembangkan kepribadian dan seperangkat nilai yang unik. Ini bisa menjadi cara yang sangat efektif untuk meningkatkan pekerjaan guru. sikap dan perilaku siswa dan guru dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor di lingkungan sekolah, termasuk aturan, perilaku, iklim sekolah, dan nilai dan norma bersama. Budaya sekolah yang digambarkan memiliki karakter atau karakteristik yang berbeda yang dimiliki oleh semua siswa dan staf, dapat bertindak sebagai panduan atau Arahan, memberikan landasan yang kokoh bagi guru untuk digunakan dalam membantu sekolah mencapai tujuan. kemajuan dan perbaikan. Menurut Ansar dan Masaong, budaya sekolah memiliki dampak yang signifikan terhadap bagaimana guru dan siswa melakukan kunjungan dan interaksi satu sama lain. Artinya, iklim sekolah dan perilaku siswa dan arsitektur sama-sama memainkan peran penting dalam

¹ Daryanto 2017

kualitas siswa secara keseluruhan. Hasilnya, budaya sekolah yang lebih baik akan mengarah pada kualitas dan kinerja yang lebih baik.

Struktur organisasi seperti sekolah ada. Ini adalah budaya perusahaan yang ada di tingkat sekolah. Sebuah sekolah, seperti organisasi lainnya, memiliki seperangkat aturan dan tujuan yang disepakati. Budaya organisasi dapat dilihat sebagai bagian dari budaya sekolah.

Menurut Deal dan Peterson dalam Supardi menyatakan bahwa: Budaya sekolah adalah sekumpulan nilai yang melandasi perilaku, tradisi, kebiasaan keseharian, dan symbol-simbol yang di praktekkan oleh kepala sekolah, guru, petugas administrasi, siswa dan masyarakat sekitar sekolah. Budaya sekolah merupakan ciri khas, karakter atau watak, dan citra sekolah tersebut di masyarakat luas. Sekolah sebagai sistem memiliki tiga aspek pokok yang sangat berkaitan erat dengan mutu sekolah, yakni: proses belajar mengajar, kepemimpinan dan manajemen sekolah, serta budaya sekolah. Budaya merupakan pandangan hidup yang diakui bersama oleh suatu kelompok masyarakat, yang mencakup cara berfikir, perilaku, sikap, nilai yang tercermin baik dalam wujud fisik maupun abstrak.

Budaya dapat dilihat sebagai perilaku, nilai-nilai, sikap hidup dan cara hidup untuk melakukan penyesuaian dengan lingkungan, dan sekaligus untuk memandang persoalan dan memecahkannya. Oleh karena itu suatu budaya secara alami akan diwariskan oleh satu generasi ke generasi berikutnya. Budaya sekolah adalah kualitas sekolah di kehidupan sekolah yang tumbuh dan berkembang berdasarkan spirit dan nilai-nilai tertentu yang dianut sekolah.

Lebih lanjut dikatakan bahwa budaya sekolah adalah keseluruhan latar fisik, lingkungan, suasana, rasa, sifat, dan iklim sekolah yang secara produktif mampu memberikan pengalaman baik bagi bertumbuh kembangnya kecerdasan, keterampilan, dan aktifitas siswa. Budaya sekolah dapat ditampilkan dalam bentuk hubungan kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan lainnya bekerja, kedisiplinan, rasa tanggung jawab, berfikir rasional, motivasi belajar, kebiasaan memecahkan masalah secara rasional. Budaya sekolah/Madrasah merupakan sesuatu yang dibangun dari hasil pertemuan antara nilai-nilai (values) yang dianut oleh guru-guru dan para karyawan yang ada dalam sekolah tersebut. Nilai-nilai tersebut dibangun oleh pikiran-pikiran manusia yang ada dalam sekolah/madrasah.

Dari pikiran organisasi itulah kemudian muncul dalam bentuk nilai-nilai tersebut akan menjadi bahan utama pembentuk budaya sekolah. Dari budaya tersebut kemudian muncul dalam berbagai simbol dan tindakan yang kasat indra yang dapat diamati dan dirasakan dalam kehidupan sekolah sehari-hari. Budaya sekolah, selalu dibangun oleh pikiran-pikiran individu yang ada didalamnya. Pikiran individu yang paling besar porsi pengaruhnya adalah pikiran pemimpin (kepala sekolah). Kepala sekolah dengan berbagai wewenang yang dimilikinya tentu memiliki kesempatan untuk menyumbangkan lebih banyak pikiran individunya dalam pikiran organisasi dibandingkan dengan individu lainnya, sehingga ia berkesempatan untuk menanamkan nilai-nilai baik dalam jumlah yang lebih banyak ke dalam budaya sekolah. Mengapa nilai-nilai memengaruhi keunggulan sekolah. Karena nilai-

nilai memengaruhi cara bertindak seseorang. Apabila nilai-nilai diimplementasikan oleh keseluruhan/sebagian besar orang-orang di organisasi, maka tentu akan memengaruhi perilaku organisasi tersebut, termasuk produktivitas organisasi. Robbins menyatakan bahwa nilai-nilai penting untuk mempelajari perilaku organisasi, karena nilai-nilai meletakkan fondasi untuk memahami sikap dan motivasi serta memengaruhi persepsi orang-orang di organisasi nilai-nilai yang menjadi pilar budaya sekolah

Berbicara tentang budaya sekolah, Slamet Santoso mengatakan bahwa itu terdiri dari segala sesuatu yang dipelajari siswa dari teman sebaya dan guru mereka. Menurut Zamroni, budaya sekolah diartikan sebagai kebiasaan, nilai, dan prinsip yang telah mendarah daging di lingkungan sekolah. Untuk itu, siswa dan warga sekolah dapat menggunakannya sebagai standar atau pedoman bagaimana cara berpikir dan bertindak, berdasarkan apa yang telah diterapkan di lingkungan sekolah.

Budaya sekolah adalah suatu sistem pemaknaan yang membina mental agar pikiran dan tindakan pegawai dilandasi oleh pertimbangan moral dan dapat diperbandingkan, sesuai dengan budaya di atas. Budaya sekolah dengan demikian dapat didefinisikan sebagai seperangkat asumsi yang dibangun dan dimiliki bersama oleh organisasi sebagai moral dalam proses integrasi internal, sehingga mendefinisikannya sebagai jenis budaya.

Salah satu hal terpenting adalah sekolah budayanya, yang ditentukan oleh nilai-nilai dan sikapnya, serta kebiasaannya, dan tindakan para guru dan anggota stafnya. Ada banyak aspek budaya sekolah, termasuk visi, misi dan

tujuan; etos belajarnya; integrasi siswa dari latar belakang dan keyakinan yang berbeda; dan norma-norma hukum, agama dan sosialnya. Sudut pandang lain menyatakan bahwa budaya sekolah dapat didefinisikan sebagai suasana di mana siswa, guru, konselor, dan anggota staf pendidikan lainnya berinteraksi satu sama lain, serta dengan siswa dan anggota masyarakat. Komunitas sekolah diatur oleh seperangkat aturan, moral, dan etika bersama.

b. Karakteristik Budaya Sekolah

Karena semua kegiatan menghasilkan lingkungan yang mendorong peningkatan kualitas, sekolah harus dapat menumbuhkan budaya positif di tempat kerja mereka. Empat karakteristik mendefinisikan budaya sekolah. Karena setiap organisasi memiliki sejarahnya sendiri, pola komunikasi, sistem dan prosedur, pernyataan visi dan misi, dan mitos, budaya organisasi yang berbeda. Kedua, budaya organisasi cenderung stabil dan lambat berubah. Budaya suatu organisasi akan bergeser jika terjadi krisis atau menyatu dengan organisasi lain. Ketika datang ke budaya organisasi, biasanya ada sejarah yang tidak tertulis dan tidak tertulis. Ada Delapan ciri budaya organisasi menurut Miller dalam bukunya Subeki Ridhotullah, yaitu sebagai berikut:

- 1) Prinsip Konsensus, Prinsip Keunggulan, dan Prinsip Tujuan
- 2) Prinsip persatuan
- 3) Prinsip
- 4) prinsip berdasarkan pengamatan dan percobaan
- 5) Prinsip keintiman
- 6) Integritas adalah konsep penting.

Sebagai hasil dari sejarah sekolah, budaya yang dibinanya merupakan aset bersama di kalangan siswa. Penting juga bagi sekolah untuk memahami bahwa ada berbagai macam budaya sekolah yang berbeda, beberapa di antaranya adalah sehat, beberapa di antaranya adalah, dan beberapa di antaranya adalah positif dan negatif, dan beberapa di antaranya. Semuanya unik dengan caranya sendiri, dan masing-masing akan berdampak pada masa depan sekolah.

Mendefinisikan budaya adalah hal yang biasa dilakukan di sekolah, menurut Daryanto:

- 1) Saat pertama kali bertemu seseorang, biasanya menyapa mereka dengan nama.
- 2) Majalah buatan siswa
- 3) Interaksi dengan para ahli di bidangnya.
- 4) Mendidik siswa untuk mencalonkan diri untuk posisi dewan siswa melalui upaya promosi silang.
- 5) Penelitian tentang kepemimpinan siswa
- 6) budaya disiplin
- 7) budaya kerja keras, cerdas, dan ikhlas

Tujuan mengembangkan budaya kreativitas pada siswa adalah untuk mendorong mereka mengejar keinginan mereka dan mengembangkan keahlian unik mereka.

c. Sekolah Elemen Budaya

Di sekolah, ada budaya berbeda yang membentuk dasar untuk struktur yang unik dan komprehensif. Tidak ada cara untuk memisahkan visi dan proses

pendidikan yang sedang berlangsung dari keunikan budaya sekolah. Sekolah sebagai bidang organisasi pasti memiliki unsur atau komponen tertentu. Misalnya, baik artefak organisasi maupun nilai-nilai yang ditampilkannya berinteraksi dan terkait satu sama lain.

Menurut Hedley Beare dalam Barnawi, ada dua jenis aspek budaya sekolah: yang tersembunyi dan yang jelas. Filosofi sekolah atau pandangan fundamental tentang realitas, makna hidup, atau apa yang penting bagi sekolah, adalah apa yang dikenal sebagai "elemen tak kasat mata". Secara konseptual, hal ini harus dalam rumusan visi sekolah, misi, dan tujuan yang lebih konkrit. Manifestasi memungkinkan untuk elemen yang tidak terlihat dengan mata telanjang, seperti:

- 1) visi, misi, tujuan, dan keberhasilan.
- 2) Kurikulum
- 3) komunikasi bahasa
- 4) Narasi sekolah dan karakter.
- 5) Struktur organisasi, ritual dan upacara.
- 6) metode pengajaran dan pelatihan
- 7) Aturan untuk sistem penghargaan dan hukuman
- 8) Layanan dalam psikologi sosial

Fasilitas dan peralatan sekolah, serta artefak dan memorabilia, semuanya berperan dalam hubungan sekolah dengan orang tua, masyarakat, dan materi dunia.

Hal ini memungkinkan untuk menumbuhkan budaya sekolah yang lebih positif dari waktu ke waktu. Balitbang merekomendasikan agar sekolah fokus pada pengembangan aspek-aspek berikut dari budaya inti mereka:

- 1) Integritas sebagai nilai inti
- 2) budaya saling percaya
- 3) budaya kerja sama
- 4) Menelusuri budaya
- 5) menciptakan budaya disiplin
- 6) Cara hidup yang higienis
- 7) budaya sukses
- 8) Peneliti mengandalkan berbagai alat.

Ada beberapa aspek budaya sekolah yang dijelaskan oleh Balitbang yang harus direkomendasikan untuk perbaikan di sekolah. Sistem SMP Negeri 1 di Palopo.

2. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja belajar guru, menurut Husdarta, merupakan bagian terpenting dalam mendukung berkembangnya proses pendidikan yang efektif, khususnya dalam membangun sikap disiplin dan kualitas hasil belajar siswa. Kualitas pendidikan, berhasilnya proses pembelajaran, pendidikan, dan pembelajaran, penyelenggaraan sarana prasarana, peserta didik, media, alat, dan sumber belajar sangat penting oleh guru. Guru, siswa, dan madrasah semuanya dapat memperoleh manfaat dari pengajaran yang efektif dan efisien, serta disiplin

guru itu sendiri. kinerja guru adalah kemampuan seorang guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab terhadap siswa yang berada di bawah bimbingannya dengan cara meningkatkan prestasi belajar siswa.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 tentang Guru dan Dosen mendefinisikan guru sebagai “pendidik profesional dengan tugas pokok mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mendorong peserta didik pada pendidikan dasar, menengah, dan tinggi” sebagaimana diatur dalam undang- undang. Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005: “Guru pendidikan anak usia dini, dasar, dan menengah memiliki peran profesional dalam jalur pendidikan formal yang ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan.

Dari definisi kata "kinerja", istilah ini berasal dari sini. Menggunakan definisi Mahsum, kita dapat menggambarkan sejauh mana suatu kegiatan, program, atau kebijakan mencapai tujuan yang dinyatakan. Kinerja guru dalam pembelajaran, menurut Husdarta, memiliki peranan penting dalam pengembangan sikap disiplin dan kualitas hasil belajar siswa. Dengan demikian, mutu pendidikan, tidak berhasilnya proses pembelajaran, tercapainya pendidikan dan pembelajaran, serta penyelenggaraan sarana prasarana, siswa, media, alat, dan sumber belajar dipengaruhi oleh kinerja guru. Guru, siswa, dan madrasah semuanya dapat memperoleh manfaat dari pengajaran yang efektif dan efisien, serta disiplin guru itu sendiri.

Undang-undang Indonesia No. 14 tentang Guru dan Dosen mendefinisikan guru sebagai "pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mendidik peserta didik pada pendidikan dasar, dasar, dan menengah" berdasarkan ini. Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005: "Guru menduduki jabatan profesional dalam sistem pendidikan formal pada jenjang pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah yang kesemuanya ditetapkan dengan undang-undang.

Menurut kamus kata, "kinerja" adalah turunan dari istilah itu. Mahsum memahami bahwa diartikan sebagai gambaran sasaran pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan tujuan, misi, dan visi perencanaan strategi. Proses kinerja memerlukan berbagai sumber daya, termasuk uang, orang, alat, dan waktu. Dengan kata lain, yang dimaksud dengan kinerja atau kinerja adalah tingkat kebijakan, program, dan kegiatan dengan menggunakan berbagai sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan.

Penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja guru pada dasarnya adalah kemampuan guru untuk melaksanakan dan melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk menciptakan efektivitas dan efisiensi pembelajaran melalui siswa. Ada tiga komponen utama dalam proses ini: perencanaan strategi untuk memulai pendidikan; menempatkan inisiatif tersebut ke dalam tindakan; dan mengukurnya. Proses kinerja memerlukan berbagai sumber daya, termasuk uang, orang, alat, dan waktu. Dengan kata lain, yang dimaksud dengan kinerja

atau kinerja adalah tingkat kebijakan, program, dan kegiatan dengan menggunakan berbagai sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan.

tugas seorang guru dalam melaksanakan dan melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk menciptakan efektivitas dan efisiensi pembelajaran hasil belajar dapat diperoleh dari uraian di atas. Perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran merupakan bagian dari proses.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Loyalitas dan rasa tanggung jawab guru juga dipengaruhi oleh sejumlah faktor, antara lain perilaku kepemimpinan, dorongan positif, pemahaman akan pengetahuan, dan adanya sistem organisasi, menurut penelitian A Timpe Dale. 5) pengakuan, 6) evaluasi, dan 7) motivasi Dengan demikian, terbukti bahwa kinerja sekolah sebagai perilaku pemimpin sangat penting untuk mencapai hasil kerja sebaik-baiknya. Selain itu, pelatihan atau bimbingan untuk mencapai tujuan.

Guru memegang peranan penting dalam menentukan tercapai atau tidaknya tujuan pendidikan nasional tersebut di atas. Sebagai bagian dari kinerja mereka, guru harus memainkan peran kritis dan strategi. Banyak faktor, baik internal maupun eksternal, yang dapat mempengaruhi kemampuan seorang guru untuk mencapai tujuan pendidikan nasional dan meningkatkan mutu pendidikan, dan hal ini mempengaruhi kinerja guru.

Kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, menurut Jelantik, antara lain lingkungan kerja, insentif, dan motivasi intrinsik. Bagi guru, manajemen

kinerja adalah proses membantu mereka untuk fokus pada upaya mereka pada hal-hal yang benar sehingga mereka dapat mencapai tujuan dan tujuan mereka. Untuk memulai, faktor lingkungan kerja mempertimbangkan kondisi kelas dan tempat kerja. Kinerja guru dapat mempengaruhi jika guru memiliki reaksi negatif terhadap lingkungan sekolah, yang dapat berdampak pada kemampuan mereka untuk mengajar secara efektif di kelas.

kinerja guru tidak hanya diukur dengan menggunakan telah terlaksana program yang ada, tetapi lebih dari itu adalah sejauh mana pelaksanaan itu melahirkan produk-produk yang diinginkan oleh berbagai pihak. Petunjuk al-Qur'an mengenai fleksibilitas ini antara lain tercantum dalam surat al-Hajj ayat 78:

وَجَاهِدُوا فِي اللَّهِ حَقَّ جِهَادِهِ هُوَ اجْتَبَاكُمْ وَمَا جَعَلَ عَلَيْكُمْ فِي الدِّينِ مِنْ حَرَجٍ مِّلَّةَ أَبِيكُمْ إِبْرَاهِيمَ هُوَ سَمَّاكُمُ الْمُسْلِمِينَ مِنْ قَبْلُ وَفِي هَذَا لِيَكُونَ الرَّسُولُ شَهِيدًا عَلَيْكُمْ وَتَكُونُوا شُهَدَاءَ عَلَى النَّاسِ فَأَقِيمُوا الصَّلَاةَ وَآتُوا الزَّكَاةَ وَاعْتَصِمُوا بِاللَّهِ هُوَ مَوْلَاكُمْ فَنِعْمَ الْمَوْلَى وَنِعْمَ النَّصِيرُ

Terjemahnya:

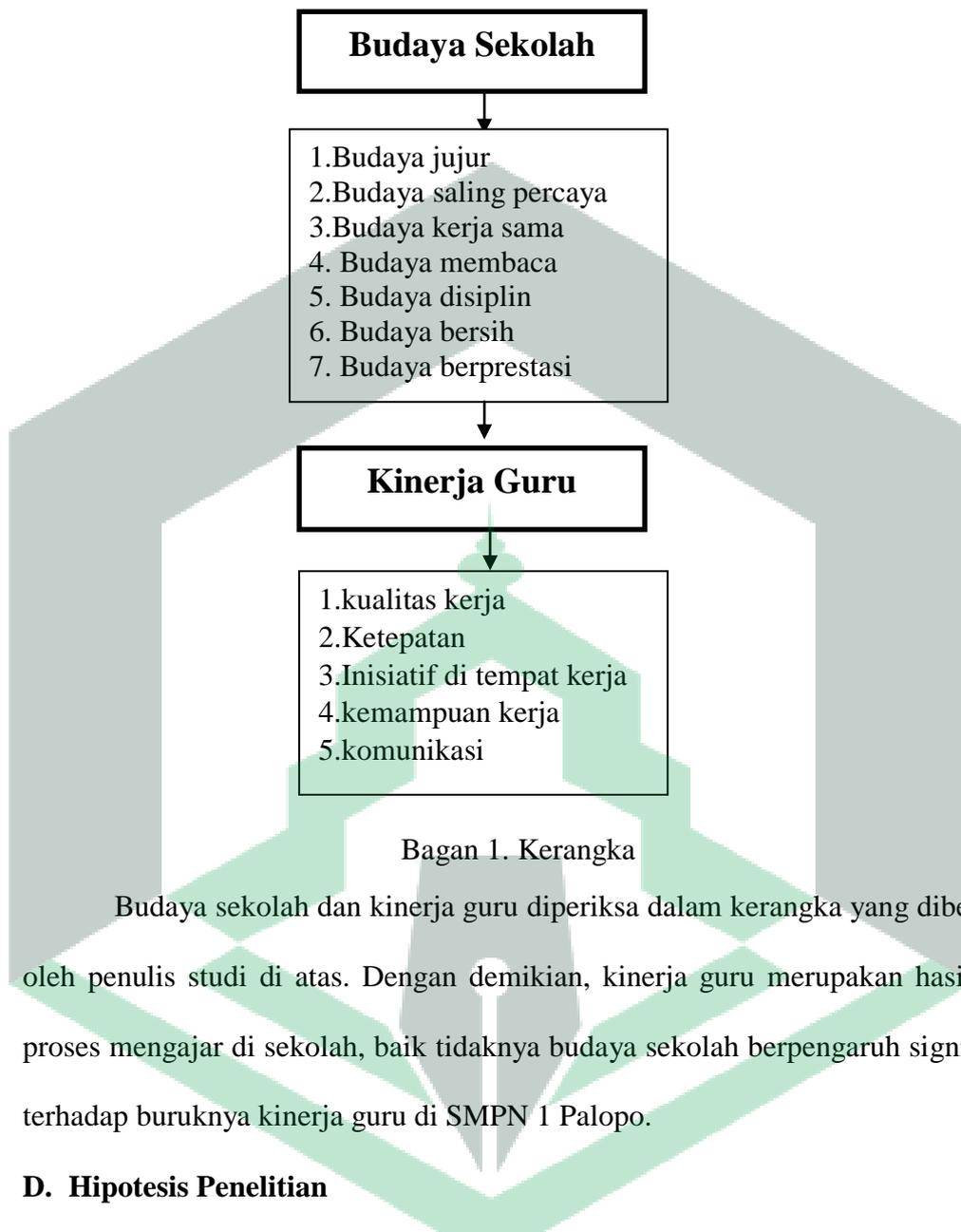
Dan berjihadlah kamu di jalan Allah dengan jihad yang sebenar-benarnya. Dia telah memilih kamu, dan Dia tidak menjadikan kesukaran untukmu dalam agama. (Ikutilah) agama nenek moyangmu Ibrahim. Dia (Allah) telah menamakan kamu orang-orang muslim sejak dahulu, dan (begitu pula) dalam (Al-Qur'an) ini, agar Rasul (Muhammad) itu menjadi saksi atas dirimu dan agar kamu semua menjadi saksi atas segenap manusia. Maka laksanakanlah salat; tunaikanlah zakat, dan berpegangteguhlah kepada Allah. Dialah Pelindungmu; Dia sebaik-baik pelindung dan sebaik-baik penolong.

Ketika seseorang menerima penghargaan materi atau kehormatan, itu berpengaruh pada kinerjanya sebagai guru. Hubungan timbal balik ini disebut

faktor penghargaan. bentuk penghargaan adalah materi yang paling umum diberikan kepada guru yang telah memberikan kontribusi signifikan terhadap profesinya, tetapi juga dapat diberikan dalam bentuk tunjangan hari raya, tunjangan profesi yang layak, dan banyak lagi. Guru-guru yang berprestasi di bidangnya diberi kesempatan untuk bertemu dengan pejabat pemerintah sebagai bentuk apresiasi mereka.

Sikap tanggung jawab dan kemandirian guru, serta prestasinya sebelumnya, semuanya dapat menjadi faktor motivasi dalam kinerja mereka. Dengan bantuan rekan kerja, guru dapat melakukan pekerjaan dengan lebih efektif. Hasilnya, sangat penting untuk menyadari bahwa keberhasilan atau kegagalan seorang guru di kelas dipengaruhi oleh faktor-faktor baik di dalam maupun di luar lembaga. Kompetensi guru dapat digunakan untuk menunjukkan seberapa baik mereka melakukan pertunjukan sebagai guru. Menurut Hamzah B. Uno, kinerja seorang guru dapat diukur dari dimensi determinasi atau kecepatan, kualitas kerja, komunikasi, dan kemampuan. Guru harus mampu mengelola dan mengembangkan proses pembelajaran, mengajar kelas dan menilai kemajuan yang efektif sekaligus mengetahui dan melaksanakan tugas pelayanan bimbingan dan administrasi sekolah. Mereka juga harus mengatur operasional sekolah, melakukan penilaian pembelajaran, mengawasi interaksi dan kemajuan siswa, menguasai fondasi pendidikan, dan merencanakan program pendidikan. Peneliti di SMP Negeri 1 Palopo menggunakan teori ini untuk pengembangan kinerja guru.

C. Kerangka Pikir



Budaya sekolah dan kinerja guru diperiksa dalam kerangka yang diberikan oleh penulis studi di atas. Dengan demikian, kinerja guru merupakan hasil dari proses mengajar di sekolah, baik tidaknya budaya sekolah berpengaruh signifikan terhadap buruknya kinerja guru di SMPN 1 Palopo.

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan hal tersebut, dapat penulis nyatakan hipotesis penelitian sebagai berikut:

Ho : Budaya sekolah tidak berpengaruh terhadap kinerja guru di SMPN 1 Palopo

Ha : Budaya sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru di SMPN 1 Palopo

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis penelitian

Jenis Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif. Arikunto berpendapat bahwa penelitian kuantitatif deskriptif melibatkan apakah dua atau lebih variabel memengaruhi. Variasi dalam satu variabel dapat dikorelasikan dengan perubahan variabel lain dengan menggunakan teknik korelasi. Penelitian *ex-post facto* adalah jenis penelitian yang datanya sudah dikumpulkan dan dikorelasikan untuk hubungan antara dua faktor yang diteliti.

1. Ini adalah tahap di mana proposal ditulis dan instrumen dibuat untuk melakukan penelitian dengan cara yang diinginkan oleh peneliti.
2. tahap pengumpulan data
3. tahap manajemen dan analisis data
4. Selain itu, temuan disajikan dalam laporan penelitian.

Menurut desain penelitian, orang dapat melihat paradigma penelitian bekerja.



Gambar: Desain penelitian *Fakta Ex-Post*

Informasi:

X = Budaya Sekolah

Y = Kinerja Guru

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SMPN 1 Palopo yang beralamat di Jalan Andi Pangerang No. 2, Luminda, Wara Utara, Kota Palopo, Sulawesi Selatan 91913. Peneliti memilih lokasi ini untuk mengetahui pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru di SMPN 1 Palopo.

C. Definisi Variabel Operasional

1. Budaya sekolah adalah suatu sistem pemaknaan untuk membina mental agar pikiran dan tindakan pegawai dilandasi oleh pertimbangan moral dan dapat diperbuat.
2. kemampuan seorang guru untuk melaksanakan tugas-tugas pendidikan di dalam kelas dan bertanggung jawab terhadap siswa yang diajarnya disebut sebagai kinerjanya sebagai seorang guru..

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Istilah "populasi" mengacu pada kategori yang luas dari hal-hal atau subyek yang peneliti memilih untuk fokus untuk penyelidikan lebih lanjut dan menggambar generalisasi. Semua guru di SMPN 1 Palopo diikutsertakan sebagai populasi dalam penelitian ini dan juga 10 siswa.

2. sampel

Ada sebagian dari populasi yang memiliki sampel dalam hal ukuran dan karakteristiknya. Dengan tujuan memperoleh data yang akurat dan tepat. karakteristik populasi yang diharapkan juga dijelaskan melalui penggunaan teknik sampling oleh penulis. Metode untuk menentukan jumlah ukuran sampel yang tepat untuk sumber data yang sebenarnya dikenal sebagai teknik

pengambilan sampel. “ melakukan studi populasi jika jumlah subjek kurang dari 100, jika memungkinkan. Pilihan lain adalah mengambil 10-15% atau 20%-25% dari jumlah total subjek. Peneliti harus mengambil pertimbangan ketika mereka datang dengan temuan mereka.

E. Teknik pengumpulan data

Metode untuk memperoleh dan menganalisis data disebut sebagai teknik pengumpulan data. Penulis menggunakan kuesioner berbasis Skala Likert untuk mengumpulkan data tentang dampak kinerja guru terhadap budaya sekolah di SMPN 1 Palopo. Skala Likert disusun sebagai berikut:

Tabel 3.1 Skala Likert Skala

tidak.	Alternatif Jawaban	Pertanyaan Positif	Pertanyaan Negatif
1	selalu	5	1
2	sering	4	2
3	Kadang-kadang	3	3
4	Satu kali	2	4
5	Tidak pernah	1	5

F. Instrumen Penelitian

Untuk mendapatkan data yang lebih akurat, peneliti menggunakan instrumen berikut dalam penelitiannya:

1. Observasi langsung ke lokasi penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data melalui observasi.
2. Penelitian ini menggunakan kuisisioner (angket) atau kuisisioner untuk mengumpulkan data di lapangan dengan cara memberikan kuisisioner atau kuisisioner kepada responden yaitu seorang guru di SMPN 1 Palopo yang

menjadi responden dalam penelitian ini.

3. Dokumentasi digunakan sebagai bukti valid dalam penelitian.

G. Uji validitas

Tingkat signifikansi atau probabilitas (α) dan tingkat kepercayaan atau interval kepercayaan (β) dapat digunakan untuk menentukan validitas suatu tes. Umumnya, 0,05 digunakan sebagai tingkat signifikansi. Di ujung bawah skala ini, tingkat signifikansinya adalah 0,01. Probabilitas membuat kesalahan tipe 1, yaitu menolak hipotesis padahal benar, inilah yang dimaksud dengan tingkat signifikansi. Tingkat kepercayaan 95 persen berarti bahwa 95 persen dari nilai sampel akan mewakili populasi dari mana sampel diambil sebagai nilai sampel. Ada dua hipotesis yang mungkin untuk diuji: H_0 (hipotesis nol) dan H_a (hipotesis alternatif). Kinerja guru SMPN 1 Palopo tidak terpengaruh budaya sekolah, menurut

H_0 : Budaya sekolah tidak berpengaruh terhadap kinerja guru di SMPN 1 Palopo

H_a : Budaya sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru di SMPN 1 Palopo.

H. Teknik analisis data

Pengorganisasian dan pemilahan data ke dalam pola, kategori, dan unit deskripsi dasar memungkinkan penemuan tema dan perumusan hipotesis kerja berdasarkan data itu sendiri, yang disebut analisis data. Analisis data dimulai dengan menyusun dan mengkategorikan semua data yang telah terkumpul. Ini adalah teknik untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan sebagai hasil penelitian ilmiah.

1. Analisis Statistik Data Deskriptif

Metode untuk mensimulasikan dan menyajikan kumpulan data untuk memberikan informasi yang berguna sebagai analisis deskriptif. Rata-rata,

median, modus, varians, standar deviasi, nilai minimum, nilai maksimum, dan tabel distribusi frekuensi adalah contoh statistik deskriptif yang digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden.

a. Uji Instrumentasi

1) Uji Validitas

Suatu validitas dikatakan valid jika data yang dikumpulkan dan subjek data yang diteliti serupa. Suharsimi Arikunto validitas adalah metrik yang mengukur tingkat validitas suatu instrumen. Instrumen dengan tingkat validitas yang tinggi dapat dikatakan valid, sedangkan instrumen dengan tingkat validitas yang rendah dapat dikatakan tidak autentik. Suatu data dapat dikatakan valid, jika nilai signifikansinya lebih besar dari 0,3, dan sebaliknya. Data dianggap tidak valid jika nilai signifikansinya kurang dari atau sama dengan 0,3. Program komputer yang disebut SPSS16 digunakan dalam penelitian ini.

2) Uji Realibilitas.

Menggunakan instrument sebagai alat pengumpulan data berarti instrument tersebut telah terbukti andal. Menurut Sugiyono, rumus Alfa Cronbach bisa digunakan untuk mencari rehabilitasi.

b. Uji Normalitas Data

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk melihat apakah variabel ditentukan dan variabel bebas dalam model regresi keduanya normal atau tidak. Dengan menggunakan uji normalitas dapat ditentukan apakah sampel yang diambil berasal dari populasi normal atau tidak. Hasil perhitungan dapat

digeneralisasikan ke populasi jika hasil pengujiannya normal. Dengan menggunakan software SPSS16, peneliti melakukan pengecekan normalitas. Signifikansi untuk uji dua sisi lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal, menurut uji Kolmogorov Smirnov yang digunakan sebagai uji normalitas.

2. Teknik Untuk Menganalisis Data

a. Uji Normalitas

Penelitian ini menggunakan uji normalitas untuk melihat apakah sebaran populasi benar-benar normal. Selain itu, rumus berikut dapat digunakan untuk menentukan normalitas grup untuk Uji Liliefors di SPSS v.17 for Windows:

$$\frac{Z_{Xi-X}}{S}$$

adalah

Informasi:

Z_i = bilangan standar

X_i = nilai variabel pada data ke- i

\bar{x} = nilai rata-rata aritmatika

S = simpangan baku

Statistik uji untuk metode ini adalah:

$$L = \text{Maks} | F(Z_i) - S(Z_i) |$$

Informasi:

L = nilai formalitas

$F(Z_i)$ = nilai $P(Z)$

$$S(X_i) = z_i \text{ menghitung proporsi}^2$$

Nilai = 0,05 juga digunakan untuk membandingkan nilai L dengan nilai pada tabel. Sampel populasi normal memiliki jumlah L lebih rendah dari tabel L mereka.

a. Uji T.

Uji-t adalah uji statistik yang digunakan untuk menentukan apakah hubungan antara dua variabel, X dan Y, signifikan secara statistik. Tingkat signifikansi 0,05 akan digunakan untuk membandingkan setiap nilai T yang dihitung dengan T tabel. Dengan menggunakan kriteria pengujian, dimungkinkan untuk menentukan apakah hasilnya signifikan atau tidak:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = \frac{\beta_n}{S\beta_n}$$

Informasi:

T = Nilai signifikan (t hitung) yang akan dibandingkan dengan T tabel

r = Koefisien korelasi

n = jumlah sampel

n = Koefisien regresi masing-masing variabel

Sn = standar setiap variabel

²Budiono, Statistika Riset, (Surakarta: Eleven Maret University Press, 2004),

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil penelitian

a. Gambaran Umum Tentang SMP Negeri 1 Palopo

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan menaungi SMP Negeri 1 Palopo sebagai lembaga pendidikan (Kemendikbud). Kota Palopo Sulawesi Selatan terletak di kecamatan Luminda kecamatan Wara Utara kota Palopo, yang berdiri pada tanggal 31 Desember 1949, dan memiliki izin operasional SK pada tanggal 23 Juli 1953. Terhitung sejak sensus 2010, SMP Negeri 1 Palopo memiliki NSS 201196209011; nomor pendaftaran sekolah nasional (NPSN) adalah 40307826; dan kode pos 91913 digunakan. Informasi kontak untuk Negeri 1 Palopo meliputi nomor dan nomor fax berikut: 0471-21058 dan smpn1palopo@gmail.com dan di <http://smpn1-palopo.sch.id>. Saat ini terakreditasi A dengan SK akreditasi terbaru: 106/SK/BAP-SM-X/15, dan prinsipnya adalah Bapak Suriadi Rahmat, SAG, MPI. 1. Maksud dan Tujuan SMP Palopo 1.

1. Visi, Misi dan Tujuan SMP Negeri 1 Palopo

Penglihatan:

"Terwujudnya Sekolah Unggulan Berprestasi Berbasis Imtak dan Berdaya Saing Global".

Misi:

- a. Pertama dan terpenting, kita harus mencapai keunggulan akademik dalam pengembangan dan implementasi kurikulum 2013.
 - 1) Mengejar akreditasi SKL nasional menggunakan kurikulum 2013.
 - 2) Dokumentasi kurikulum SKL 2013 di sekolah.
 - 3) Penerapan kurikulum 2013 di sekolah untuk Perluas dan memperdalam SKL.
- b. Program peningkatan proses belajar mengajar (PBM).
 - 1) rencana aksi pengelolaan PBM sesuai dengan silabus mata kuliah 2013.
 - 2) Membuat media pendidikan yang sesuai dengan isi mata kuliah.
 - 3) aplikasi membantu guru dalam pembuatan instrumen penilaian dan serta analisisnya melalui komputer atau internet.
- c. Unggul dalam tenaga pengajar dan pendidikan yang diukur dengan standar nasional
 - 1) Program pelatihan kurikulum tahun ini seharusnya dilaksanakan pada tahun 2013.
 - 2) Kemampuan guru untuk memenuhi standar nasional akan ditingkatkan.
 - 3) peningkatan kemampuan guru PBM dalam menggunakan TIK.
- d. Infrastruktur dan sumber daya pendidikan yang unggul yang memenuhi atau melampaui persyaratan nasional
 - 1) Untuk memenuhi standar nasional perlu dilakukan pengembangan dan pemeliharaan sarana pendidikan.
 - 2) Akuisisi fasilitas standar nasional dasar seperti laboratorium sains dan laboratorium komputer dengan spesifikasi minimal core2

- 3) Standarisasi semua perlengkapan dan media kelas sesuai dengan pedoman nasional.
- e. Unggul dalam administrasi sekolah sesuai standar nasional.
- 1) Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) merupakan bentuk transparansi dan akuntabilitas secara administratif dan operasional.
 - 2) Pedoman khusus untuk mengelola standar nasional (ISO 9001:2000) dan implementasi operasionalnya dalam berbagai aspek pendidikan berbasis TIK.
 - 3) Kualitas sekolah dapat ditingkatkan dengan menjalin kerjasama dengan sekolah lain baik lokal maupun nasional maupun global.
- f. Sangat baik dalam pengembangan sistem penilaian
- 1) Konsep dan sistem penilaian berdasarkan kurikulum 2013 akan dikumpulkan melalui kegiatan.
 - 2) Sesuai dengan kurikulum 2013 dan keterampilan abad 21, kegiatan khusus akan dilakukan untuk membuat instrumen dari berbagai jenis untuk semua mata pelajaran.
- g. Berprestasi baik dalam bidang akademik maupun non-akademik.
- 1) peningkatan keberhasilan nasional dan internasional dalam kompetisi mata pelajaran, seperti Olimpiade Sains dan Olimpiade Bahasa Inggris.
 - 2) peningkatan prestasi olahraga dan seni nasional dan internasional.
 - 3) Untuk meningkatkan prestasi akademik, seperti OSIS dan Pramuka, baik nasional maupun internasional.

h. Untuk hidup bersama, seseorang harus mahir dalam IMTAQ (belajar untuk hidup bersama)

1) Pembinaan rutin bagi guru, karyawan, dan siswa berdasarkan keyakinan agamanya akan membantu meningkatkan IMTAQ mereka.

2) Penting bagi siswa dan masyarakat luas untuk mempraktekkan nilai-nilai "5 S" yaitu kesopanan, rasa hormat, pertimbangan, dan toleransi dalam interaksi sehari-hari mereka. 3A (Mencuri, Belas Kasih dan Mengasuh).

a) Membangun landasan kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia, dan keterampilan untuk hidup mandiri dan menempuh pendidikan lebih lanjut.

b) Lulusan SMP dengan kompetensi berkelas nasional dan internasional.

Manajemen peningkatan mutu berbasis sekolah menjadi fokus SMP Negeri 1 Palopo yang bertujuan untuk mencapai visi, misi, tujuan, dan sasaran sekolah. Tujuan SMP Negeri 1 Palopo adalah sebagai berikut:

1) Pendokumentasian SKL, silabus, dan RPP dalam dokumen kurikulum.

a) Sesuai dengan kurikulum 2013, perangkat PBM harus disiapkan dengan standar nasional.

b) Baik secara teori maupun praktik, diperlukan pelaksanaan kegiatan PBM yang berstandar nasional.

2) Penggunaan komputer atau internet untuk membantu guru dalam membuat instrumen dan melakukan analisis terhadap instrumen tersebut

a) peningkatan kemampuan semua guru untuk mempelajari dan mempertahankan materi.

- b) Kemampuan guru dalam menggunakan TIK dalam PBM meningkat.
- c) Laboratorium sains dan komputer dengan spesifikasi p4, serta ruang kelas lain yang dilengkapi untuk mendukung PBM, harus tersedia.
- d) Implementasi sistem informasi manajemen sekolah (SIMS) berstandar nasional secara simultan.
- e) Fasilitas, peralatan, dan media pembelajaran harus tersedia di kelas untuk memenuhi standar nasional.
- f) MBS (Manajemen Berbasis Sekolah) yang digunakan sekolah mencerminkan akuntabilitas operasional dan akuntabilitas baik secara administratif maupun.
- g) Terwujudnya kerjasama sekolah lokal dan nasional untuk peningkatan mutu pendidikan.
- h) Kolaborasi antara pemangku kepentingan sekolah dan pengembang kurikulum terwujud.
- i) Prestasi akademik dan non-akademik di tingkat nasional dan internasional.
- j) Sukses nasional dan internasional di bidang olahraga, seni, dan kreativitas.

Budaya 5S (Senyum, sapa, santun dan sabar) dalam kehidupan sehari-hari di lingkungan sekolah dan masyarakat dalam rangka menumbuhkan rasa saling menghargai, santun, dan sabar. Adverbia ketiga dan terakhir (Sharpening, Compassion and Compassion)

2. Sarana dan Prasarana SMP Negeri 1 Palopo

Untuk memaksimalkan hasil pendidikan, sarana dan prasarana memainkan peran kunci. Mengingat sarana dan prasarana itu penting, maka perlu diperhatikan. Tabel berikut merangkum kondisi sarana dan prasarana SMP Negeri 1 Palopo saat ini.³

Tabel 4.1 Kondisi Prasarana SMP Negeri 1 Palopo

Ti	Nama ruangan	kuantitas	Negara			Catatan:
			Rusak Berat	Kerusakan Sedang	Sedikit Rusak	
1	Ruang kepala sekolah	1	-	-	-	
2	Ruang guru	1	-	-	-	
3	Kelas	28	-	-	-	
4	Ruang tata usaha	1	-	-	-	
5	ruang perpustakaan	1	-	-	-	
6	Ruang Lab. IPA	2	-	-	-	
7	Ruang Lab. Bahasa	1	-	-	-	
8	Ruang Lab. TIK	1	-	-	-	
9	ruang UKS	1	-	-	-	
10	Jamban/ WC	13	-	-	-	
11	Alat PeragaSeni	12	-	-	□	1
12	Alat PeragaMatematika	12	-	-	-	

³Staf Tata Usaha SMP N 1 Palopo. Pada tanggal 3 Februari 2022

13	AlatLatihanOlahraga	37	-	-	-	
14	rombel	28	-	-	-	
15	Meja Kepala Sekolah	1	-	-	-	
16	Ketua Kepala Sekolah	1	-	-	-	
17	Meja guru	12	-	-	-	
18	kursi guru	60	-	-	-	
19	MejaMahasiswa	920	-	□	-	35
20	KursiMahasiswa	920	-	□	-	25
21	Meja kopi	1	-	-	-	
22	Kursi tamu	1	-	-	-	mengatur
23	MejaPerpustakaan	7	-	-	-	
24	KursiPerpustakaan	32	-	-	-	
25	MejaLaboratorium	8	-	-	-	
26	Kursi Laboratorium	32	-	-	-	
27	Meja Kamar UKS	2	-	-	-	
28	Kursi Kursi Ruang	5	-	-	-	
	UKS					

(Sumber data: Tata Usaha SMP Negeri 1 Palopo)

3. Kondisi Guru di SMP Negeri 1 Palopo

Lembaga pendidikan harus memiliki guru atau tenaga pendidik agar dapat berfungsi. Sekolah dan madrasah mempekerjakan guru untuk membantu siswa memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang mereka perlukan untuk berhasil dalam pendidikan tinggi maupun dalam kehidupan

pribadi mereka. Guru-guru di SMP Negeri 1 Palopo dalam kondisi baik, dengan jumlah pegawai 52 orang yang mayoritas bergelar sarjana (S1) dan beberapa lainnya bergelar magister (S2). Daftar Guru SMP Negeri 1 Palopo dapat dilihat pada lampiran

a. Situasi Siswa SMPN 1 Palopo Saat Ini

Di SMP Negeri 1 Palopo tahun 2020 akan ada 902 siswa. Kelas VII memiliki 322 siswa dalam sepuluh kelas, Kelas VIII memiliki 299 siswa dalam sembilan kelas, dan Kelas IX memiliki 281 siswa dalam sembilan kelas. Menurut jumlah siswa, 437 siswa laki-laki dan 465 siswa perempuan diidentifikasi. Analisis Statistik Deskriptiva

Statistik ini digunakan untuk mengatur, menyajikan, dan menganalisis data dengan cara yang mudah dipahami. Teknik statistik seperti pembuatan tabel, distribusi frekuensi, dan diagram atau grafik digunakan untuk menggambarkan data. Untuk tujuan menggambarkan karakteristik responden, digunakan statistik deskriptif.⁴

b. Pengaruh Budaya Sekolah

Sebagai hasil dari berbagai norma kelembagaan, budaya sekolah telah mengembangkan kepribadian dan seperangkat nilai yang unik. Ini bisa menjadi cara yang sangat efektif untuk meningkatkan pekerjaan guru. sikap dan perilaku siswa dan guru dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor di lingkungan sekolah, termasuk aturan, perilaku, iklim sekolah, dan nilai dan norma bersama. Budaya sekolah yang digambarkan memiliki karakter atau

⁴Sumber data: Tata Usaha SMP Negeri 1 Palopo.

karakteristik yang berbeda yang dimiliki oleh semua siswa dan staf, dapat bertindak sebagai panduan atau Arahan, memberikan landasan yang kokoh bagi guru untuk digunakan dalam membantu sekolah mencapai tujuan. kemajuan dan perbaikan. Menurut Ansar dan Masaong, budaya sekolah memiliki dampak yang signifikan terhadap bagaimana guru dan siswa melakukan kunjungan dan interaksi satu sama lain. Artinya, iklim sekolah dan perilaku siswa dan arsitektur sama-sama memainkan peran penting dalam kualitas siswa secara keseluruhan. Hasilnya, budaya sekolah yang lebih baik akan mengarah pada kualitas dan kinerja yang lebih baik.

Struktur organisasi seperti sekolah ada. Ini adalah budaya perusahaan yang ada di tingkat sekolah. Sebuah sekolah, seperti organisasi lainnya, memiliki seperangkat aturan dan tujuan yang disepakati. Budaya organisasi dapat dilihat sebagai bagian dari budaya sekolah.

Berbicara tentang budaya sekolah, Slamet Santoso mengatakan bahwa itu terdiri dari segala sesuatu yang dipelajari siswa dari teman sebaya dan guru mereka. Menurut Zamroni, budaya sekolah diartikan sebagai kebiasaan, nilai, dan prinsip yang telah mendarah daging di lingkungan sekolah. Untuk itu, siswa dan warga sekolah dapat menggunakannya sebagai standar atau pedoman bagaimana cara berpikir dan bertindak, berdasarkan apa yang telah diterapkan di lingkungan sekolah.

Budaya sekolah adalah suatu sistem pemaknaan yang membina mental agar pikiran dan tindakan pegawai dilandasi oleh pertimbangan moral dan dapat diperbandingkan, sesuai dengan budaya di atas. Budaya sekolah dengan

demikian dapat didefinisikan sebagai seperangkat asumsi yang dibangun dan dimiliki bersama oleh organisasi sebagai moral dalam proses integrasi internal, sehingga mendefinisikannya sebagai jenis budaya

Analisis skor variabel budaya sekolah (X) menghasilkan gambaran karakteristik distribusi skor budaya sekolah yang menunjukkan skor rata-rata 87,53 dan varians 20,254 dengan standar deviasi 4.500 dari skor ideal 100, sedangkan rentang skor yang dicapai adalah 17 (skor terendah 76 dan skor tertinggi 93). Contohnya dapat dilihat pada tabel berikut;

Tabel 4.2 Memperoleh Hasil Analisis Statistik Deskriptif Budaya Sekolah

Statistik	Nilai Statistik
Ukuran sampel	51
Rata-rata	87,53
median	89
Std. Deviasi	4.500
Perbedaan	20.254
Jarak	17
Minimum	76
Maksimum	93

Ada empat kategori nilai budaya sekolah yang dapat digunakan untuk membuat distribusi dan persentase budaya sekolah. Menampilkan jumlah atau jumlah item pada setiap kategori atau kelas dapat dilakukan dengan menggunakan distribusi frekuensi. Akibatnya, jumlah item dalam setiap kategori digunakan untuk mengelompokkan skor budaya sekolah, dan hasil pengukurannya kemudian dianalisis menggunakan metode statistik dan diberikan interpretasi kualitatif. Berikut ini adalah distribusi frekuensi dan persentase untuk budaya sekolah:

Tabel 4.3 Persentase yang Diperoleh Kategorisasi Budaya Sekolah

Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
51-60	Tidak baik	0	0%
61-70	Cukup bagus	0	0%
71-90	Sehat	45	88%
91-100	Baik sekali	6	12%
Jumlah		51	100%

Sumber: Hasil olahan analisis data kuesioner penelitian, 2021

Berdasarkan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa siswa di SMP Negeri 1 Palopo dalam kategori kurang menjawab angket budaya sekolah dengan tingkat respon 0% dan frekuensi sampel 0 orang. Budaya sekolah dalam kategori baik memiliki frekuensi sampel 45 orang, sedangkan budaya sekolah dalam kategori sangat baik memiliki frekuensi

sampel 6 orang, sehingga menghasilkan persentase masing-masing sebesar 88% dan 12%.

Besar sampel 45 orang dan persentase 88 persen menunjukkan bahwa budaya sekolah di SMP Negeri 1 Palopo berada pada kategori “baik”. Nilai rata-rata adalah 87,53 dari 10. Hasil sangat dipengaruhi oleh jawaban yang diberikan oleh peserta.

4. Efektivitas Pendidik

Berdasarkan hasil analisis statistik variabel kinerja guru (Y), nilai rata-rata adalah 63,18, dengan standar deviasi 2,882 dari ideal 100. Rentang nilai yang dicapai adalah 17; skor terendah adalah 51 dan skor tertinggi adalah 68. Pada tabel berikut, Anda dapat melihat ini beraksi:

Tabel 4.4 Memperoleh Hasil Analisis Statistik Deskriptif Kinerja Guru

Statistik	Nilai Statistik
Ukuran sampel	51
Rata-rata	63.18
median	64
Std. Deviasi	2.882
Perbedaan	8.308
Jarak	17
Minimum	51

Maksimum	68
----------	----

Tabel distribusi frekuensi dan persentase kinerja guru dapat diperoleh dengan mengelompokkan skor kinerja guru ke dalam empat kategori. Menampilkan jumlah atau jumlah item pada setiap kategori atau kelas dapat dilakukan dengan menggunakan distribusi frekuensi. Karena itu, jumlah item dalam setiap kategori diperhitungkan saat menghitung skor kinerja guru. Kemudian, metode statistik digunakan untuk menganalisis hasil. Berikut adalah distribusi frekuensi dan persentase kinerja guru:

Tabel 4.5 Persentase Perolehan Kategorisasi Kinerja Guru

Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
51-60	Tidak baik	6	12%
61-70	Cukup bagus	45	88%
71-80	Sehat	0	0%
81-100	Baik sekali	0	0%
Jumlah		51	100%

Sumber: Hasil olahan analisis data kuesioner penelitian, 2021

Guru SMP Negeri 1 Palopo dalam kategori miskin mendapat persentase 12 persen dari jumlah sampel enam, sesuai dengan tabel di atas. Ada sampel frekuensi 88 orang untuk kinerja guru dalam kategori cukup baik, yang menghasilkan tingkat keberhasilan 88 persen. Namun, kinerja guru dalam kategori

baik adalah nol, dan kinerja guru dalam kategori sangat baik adalah nol karena frekuensi sampel.

Guru SMP Negeri 1 Palopo, menurut Tabel 4.1 dan 4.2, melakukan pekerjaan dengan baik, dengan jumlah sampel 45 siswa dan tingkat keberhasilan keseluruhan 88%. Rata-rata adalah 63,18. Jawaban responden berpengaruh signifikan terhadap hasil evaluasi guru..

1. Uji asumsi klasik

a) Uji normalitas

Uji persyaratan analisis, uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui sebaran data penelitian. Penelitian ini mengandalkan data dengan distribusi normal, yang merupakan jenis data terbaik untuk digunakan. Solusi Produk dan Layanan Statistik ver. 22 untuk Windows digunakan untuk memproses data dari kompetensi sosial dan kecerdasan sosial untuk memverifikasi normalitas data..

**Tabel 4.6 Uji Normalitas
Tes Kolmogorov-Smirnov Satu Sampel**

	Residual Tidak Standar
n	51
Parameter Normal, b	berarti 0E-7
Std. Deviasi	2.86615599
Perbedaan Paling Ekstrim	Mutlak .254 Positif .177 negatif -.254
Kolmogorov-Smirnov Z	1,814
asim. Tanda tangan (2-ekor)	.018

Setelah dilakukan analisis data, uji Kolmogorov-Smirnov untuk normalitas data didapatkan nilai signifikansi 2-tailed adalah 0,018. Nilai p adalah

0,018, yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, sebaran data pada setiap variabel adalah normal..

b) Uji homogenitas

Hasil dari SPSS (Statistical Product and Service Solution) Ver. 22 untuk windows sebagai berikut.

**Tabel 4.7 Uji Homogenitas
Uji Homogenitas Varians
KINERJA GURU**

Statistik Levene	df1	df2	Tanda tangan
3.498	5	41	.010

Interpretasi dari uji homogenitas adalah jika nilai signifikansi (Sig) Berdasarkan Mean > 0,05 maka datanya sama atau homogen. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut homogen dengan 0,010 > 0,05.

2. Analisis Regresi Sederhana

**Tabel 4.8 Analisis Regresi Sederhana
koefisien**

Model	Koefisien tidak standar		Koefisien Standar	T	Tanda tangan
	B	Std. Kesalahan	Beta		
1 (Konstan)	69.120	7.974		8.668	.000
BUDAYA SEKOLAH	.068	.091	.106	1,746	.001

Persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b1x1$$

$$Y = 69,120 + 0,068X1$$

Berikut ini adalah kemungkinan interpretasi dari angka-angka ini:

- a. Jika budaya sekolah (X1) adalah 0, maka kinerja guru (Y) adalah positif, yaitu 69,120, sebagai konstanta.
- b. B. Variabel budaya sekolah (X1) memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,068. Kinerja guru (Y) akan meningkat sebesar 0,068 jika budaya sekolah (X1) meningkat sebesar 1. Memiliki koefisien positif menunjukkan bahwa budaya sekolah dan kinerja guru memiliki keterkaitan..

3. Pengujian hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4.9 Uji Parsial koefisien

Model	Koefisien tidak standar		Koefisien Standar	T	Tanda tangan
	B	Std. Kesalahan	Beta		
1 (Konstan)	69.120	7.974		8.668	.000
BUDAYA SEKOLAH	.068	.091	.106	1,746	.001

Dari hasil uji parsial (uji t) dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen jika thitung > ttabel memiliki nilai signifikan 0,05 (H0 ditolak dan H1 diterima). Terdapat Thitung sebesar 1,746 dan Ttabel sebesar 0,2329, atau $1,746 > 0,2329$ pada keluaran “Koefisien”, dan nilai signifikan budaya sekolah adalah 0,001 sampai dengan 0,05 (H0 ditolak

dan H1 diterima). Dampak positif dan signifikan terhadap kinerja guru dapat disimpulkan dari penelitian ini.

b. koefisien determinasi

Tabel 4.10 Koefisien Determinasi Ringkasan Modelb

Model	R	Kotak R	Disesuaikan R Square	Std. Kesalahan Perkiraan
1	.116a	.311	.009	2.895

Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,311, terlihat dari hasil pengujian. Untuk menempatkan ini dalam perspektif, koefisien determinasi R Square adalah 31,1 persen besar pada 0,311. Terdapat korelasi 31,1 persen antara variabel budaya sekolah dengan kinerja guru. Selebihnya, dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak termasuk dalam model regresi ini. Error adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan sejauh mana variabel lain memiliki pengaruh (e).

B. Pembahasan

Sebagai hasil dari berbagai norma kelembagaan, budaya sekolah telah mengembangkan kepribadian dan seperangkat nilai yang unik. Ini bisa menjadi cara yang sangat efektif untuk meningkatkan pekerjaan guru. sikap dan perilaku siswa dan guru dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor di lingkungan sekolah, termasuk aturan, perilaku, iklim sekolah, dan nilai dan norma bersama. Budaya sekolah yang digambarkan memiliki karakter atau karakteristik yang berbeda yang dimiliki oleh semua siswa dan staf, dapat bertindak sebagai panduan atau Arahan, memberikan landasan yang kokoh

bagi guru untuk digunakan dalam membantu sekolah mencapai tujuan, kemajuan dan perbaikan. Menurut Ansar dan Masaong, budaya sekolah memiliki dampak yang signifikan terhadap bagaimana guru dan siswa melakukan kunjungan dan interaksi satu sama lain. Artinya, iklim sekolah dan perilaku siswa dan arsitektur sama-sama memainkan peran penting dalam kualitas siswa secara keseluruhan. Hasilnya, budaya sekolah yang lebih baik akan mengarah pada kualitas dan kinerja yang lebih baik.

Struktur organisasi seperti sekolah ada. Ini adalah budaya perusahaan yang ada di tingkat sekolah. Sebuah sekolah, seperti organisasi lainnya, memiliki seperangkat aturan dan tujuan yang disepakati. Budaya organisasi dapat dilihat sebagai bagian dari budaya sekolah.

Berbicara tentang budaya sekolah, Slamet Santoso mengatakan bahwa itu terdiri dari segala sesuatu yang dipelajari siswa dari teman sebaya dan guru mereka. Menurut Zamroni, budaya sekolah diartikan sebagai kebiasaan, nilai, dan prinsip yang telah mendarah daging di lingkungan sekolah. Untuk itu, siswa dan warga sekolah dapat menggunakannya sebagai standar atau pedoman bagaimana cara berpikir dan bertindak, berdasarkan apa yang telah diterapkan di lingkungan sekolah.

Budaya sekolah adalah suatu sistem pemaknaan yang membina mental agar pikiran dan tindakan pegawai dilandasi oleh pertimbangan moral dan dapat diperbandingkan, sesuai dengan budaya di atas. Budaya sekolah dengan demikian dapat didefinisikan sebagai seperangkat asumsi yang dibangun dan

dimiliki bersama oleh organisasi sebagai moral dalam proses integrasi internal, sehingga mendefinisikannya sebagai jenis budaya

SMP N 1 Palopo memiliki budaya sekolah yang baik, menurut temuan penelitian. Hal ini terlihat dari respon siswa dan guru, serta hasil angket yang menanyakan tentang tanggung jawab sekolah, antusiasme guru terhadap pekerjaannya, dan penggunaan budaya 3S. Guru juga tersenyum dan berinteraksi satu sama lain. Akibatnya, budaya sekolah sekarang menjadi kebutuhan di lingkungan sekolah. Nilai-nilai, kepercayaan, pengetahuan, dan kebiasaan yang mendefinisikan budaya sekolah berbeda dari yang ditemukan di lingkungan sosial lainnya. Dalam pandangan Zuchdi, budaya sekolah adalah seperangkat keyakinan dan praktik yang dapat dikembangkan, diperkuat, dan dipelihara oleh administrator sekolah dan guru.

Sekolah dan guru dapat bekerja sama untuk menerapkan budaya sekolah jika memiliki dukungan dan kerjasama satu sama lain. Sebagai sarana peningkatan mutu sekolah, SMP N 1 Palopo telah berhasil mewujudkan sekolah yang menanamkan dan menjunjung tinggi budaya sekolah yang positif dan netral, yang dapat dilihat dari tiga hal. Temuan ini dapat dilihat pada hasil korelasi penelitian. Berdasarkan hal tersebut, pernyataan Djemari Mardapi bahwa uElemen budaya sekolah jika dilihat dari upaya peningkatan mutu pendidikan terdiri dari 3 aspek, yaitu budaya sekolah positif, budaya sekolah negatif, dan budaya sekolah netral didukung oleh pernyataan tersebut. Guru-guru di SMP N 1 Palopo berkinerja baik.

Seperti dapat dilihat dari frekuensi sampel yang tinggi yaitu 88 orang, secara umum tampaknya berhasil. Beberapa faktor, antara lain lingkungan sekolah, budaya sekolah, sistem pembelajaran, dan kepemimpinan, berperan dalam peningkatan kinerja guru ini. Menurut Burhanuddin, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah:

- a. Faktor pribadi/individu, seperti: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan dedikasi setiap individu.
- b. Faktor kepemimpinan, seperti kemampuan manajer dan Team Leader dalam memberikan dorongan, semangat, bimbingan, dan dukungan.
- c. Dalam sebuah tim, penting bagi anggota untuk memiliki kepercayaan satu sama lain, merasakan rasa memiliki, dan memiliki ikatan yang kuat satu sama lain.
- d. Faktor yang berkaitan dengan sistem kerja organisasi, sarana, atau prasarana, serta prosesnya dan budaya kinerja perusahaan.
- e. Tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal merupakan contoh faktor kontekstual (situasi).

Terdapat korelasi yang kuat antara budaya sekolah dengan kinerja guru di Palopo, menurut hasil penelitian, yang meliputi bukti hasil penelitian dan tabel frekuensi yang diolah menggunakan aplikasi SPSS.

BAB V

PENUTUPAN

A. Kesimpulan

Berikut kesimpulan penelitian berdasarkan analisis dan pembahasannya:

1. Budaya sekolah SMP Negeri 1 Palopo masuk dalam kategori “baik” dalam hal tanggung jawab guru, inisiatif dan tenaga dalam menyelesaikan tugas sekolah, budaya menyapa dan disiplin waktu dan berpakaian; siswa saling berinteraksi, saling menghormati, dan bekerja sama; dan sekolah adalah tempat yang aman. bagus.
2. Guru SMP Negeri 1 Palopo berada pada urutan teratas dalam aspek nasehat dan bimbingan; evaluasi; perencanaan; penerapan; penilaian; pelatihan; motivasi; dan penilai yang baik.
3. Kinerja guru SMP Negeri 1 Palopo sangat dipengaruhi oleh budaya sekolah. Hal ini terlihat jelas pada hasil analisis data, seperti nilai R hitung dan R-tabel yang menunjukkan bahwa tingkat pengaruhnya termasuk dalam kategori sedang, dengan nilai R sebesar 0,428..

B. Saran

Berdasarkan temuan di atas, kami dapat membuat rekomendasi berikut:

1. Kepala SMP Negeri 1 Palopo yang menjadi panutan dan pemimpin bagi para guru sekolah.

2. Budaya sekolah SMP Negeri 1 Palopo termasuk dalam kategori baik, artinya guru mengamalkan budaya sapa dan budaya disiplin serta saling menghargai sesama guru dan menaati tata tertib sekolah.



DAFTAR PUSTAKA

- Anastasia Danga Ndiha, “*Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru SMK Negeri 1 Bungoro Kabupaten Pangkep*”, *Skripsi*, Universitas Negeri Makassar, 2016.
- Ansar dan Masaong, *Manajemen Berbasis Sekolah*, Gorontalo: Sentra Media, 2011.
- Barnawi & M, Arifin, *Mengelola Sekolah Berbasis Enterpreneurship*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2013.
- Burhanudin, *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*. Bumi aksara, Jakarta, 2007, hal. 1
- Chotimah, Chusnul dan Muhammad Faturrohman, *Komplemen Manajemen Pendidikan Islam (Konsep Integratif Pelengkap Manajemen Pendidikan Islam)*, Yogyakarta: Teras, 2014.
- Christina Oktaviani, “*Peran Budaya Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru*”, *Jurnal Manajer Pendidikan, Volume 9, Nomor 4, Juli 2015*.
- Daryanto, *Pengelolaan Budaya dan Iklim Sekolah*, Yogyakarta: Penerbit Gava Media, 2015.
- Djemari Mardapi. *Pedoman Umum Pengembangan Sistem Penilaian hasil Belajar Berbasis Kompetensi Siswa Sekolah lanjutan Tingkat Pertama (SLTP)*. Yogyakarta: Pascasarjana UNY. 2003
- Kiki Purba Shinta “*Pengaruh Budaya Sekolah dan Komitmen Perubahan Guru Terhadap Kinerja Guru*”, *Skripsi*, Universitas Sanata Dharma Yogyakarta, 2018.
- Komariah, Aan & Cepi Triatna, *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2010.
- Kulsum Umi, *Implementasi Pendidikan Berbasis PAIKEM (Sebuah Paradigma baru Pendidikan di Indonesia)*, Surabaya: Gena Pratama Pustaka, 2011.
- Metode Penelitian Komparatif Ayo Nambah Ilmu <http://www//ayo-nambah-ilmu.blogspot.co.id/2016/06/metode-penelitian-komparatif-tujuan-dan.html>. diakses pada tanggal 1 Juli 2020.
- Miles, Matthew B. and A. Michael Huberman. *Qualitative Data Analysis* terje. Jakarta: UI Press, 2005.

- Mulyadi. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Budaya Mutu*, Malang: UIN Maliki Press, 2010.
- Nurkolis, *Manajemen Berbasis Sekolah*, Jakarta: PT Grasindo, 2003.
- Nurmi Indah sari “*Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMPN 3 Baso*”, *Skripsi*, Institut Agama Islam Negeri Batusangkar, 2018.
- Qurrotul Ainun Tsaqifah,” *Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Guru Di Sma Negeri Kota Malang*” *Jurnal*.
- Republik Indonesia, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, Bab XI Pasal 39 Ayat 1 dan 2.
- Sembiring, Masana, *Budaya dan Kinerja Organisasi (Prespektif Organisasi Pemerintahan)*, Bandung: Fokus media, 2012.
- Siti Zubaidah, “*Pengaruh Budaya Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Mutu Pendidikan Di Smk N 1 Pabelan*”, *Jurnal*, Seminar Nasional Pendidikan Uns & Ispi Jawa Tengah 2015.
- Slamet Santosa, *Teori-Teori Psikologi Sosial*, Bandung: Pt Refika Aditama, 2010.
- Supardi, *Kinerja Guru*, Jakarta: PT Raja Grafindo, 2013.
- Yusuf, Syamsu & Nani M. Sugandhi, *Perkembangan Peserta Didik*, Jakarta:PT Raja Grafindo Persada, 2012.

Lampiran Kisi-Kisi dan Angket Penelitian

KISI-KISI ANGKET BUDAYA SEKOLAH

No	Aspek	Pernyataan	Alternatif jawaban		Jumlah
			Positif	Negatif	
1	Budaya Jujur	1.1 Menerapkan kepada warga sekola untuk menyerahkan kepada guru atau kepala sekolah apabila menemukan barang orang lain	27		6
		1.2 Sekolah menerapkan agara tidak menambah atau mengurangi cerita atau kejadian yang sebenarnya	12		
		1.3 Menerapkan kepada siswa tidak meniru jawaban teman (meyontek) ketika ulangan ataupun mengerjakan tugas dikelas	7		
		1.4 Menerapkan kepada warga sekolah mengembalikan barang teman yang bukan miliknya	20		
		1.5 Tidak mengungkapkan kebenaran yang diketahui		32	
		1.6 Sekolah menerapkan untuk mengakui kesalahannya sendiri	28		

2	Budaya Saling percaya	2.1 Saling percaya antar warga sekolah	33		3
		2.1 Kepala sekolah melimpahkan sebagian wewenangnya kepada setiap guru.	9		
3	Budaya Kerja sama	3.1 Guru membentuk kelompok atau geng		16	7
		3.2 Guru memberikan arahan kepada siswa untuk mengerjakan tugas kelompok	3		
		3.3 Memberikan sanksi kepada guru dan siswa jika melanggar aturan sekolah	14		
		3.4 Sekolah menerapkan kepadaguru untuk belajar dan diskusi bersama agar mampu meningkatkan kemampuan berkomunikasi dan menyelesaikan konflik.	11		
		3.5 Kelompok belajar dan diskusi guru belum terbentuk dengan baik.		26	
		3.6 Komunikasi guru dengan warga sekolah terjalin dengan baik	8		
		3.7 Sekolah memberikan dorongan kepadaguru untuk berpartisipasi dalam kegiatan sekolah dan peningkatkan kinerja.	25		
		1.1Buku diperpustakaan yang kurang memadai atau pihak sekolah kurang		18	

4	Budaya membaca	terampil dalam mengelolah perpustakaan			4
		1.2 Sekolah memperhatikan buku yang dikemas dengan baik dan menarik	21		
		1.3 Sekolah menerapkan kepadawarga sekolah agar menyempatkan untuk membaca buku	30		
		4.4 Menerapkan kepada siswa untuk selalu mengunjungi perpustakaan	34		
5	Budaya disiplin	5.1 Guru menyelesaikan tugasnya dengan baik	13		6
		5.2 Masih banyak guru maupun siswa yang terlambat datang kesekolah		31	
		5.3 Sekolah menerapkan kepada untuk saling kerja sama agar semua tugas terlaksana dengan baik	5		
		5.4 Selalu mengajak warga sekolah untuk menjaga ketertiban sekolah	22		
		5.5 Sekolah menerapkan kepadawarga sekolah untuk mengingatkan orang lain yang melanggar peraturan dengan kata-kata sopan dan tidak menyinggung	4		
		5.6 Guru kesulitan mematuhi dan menerapkan aturan sekolah		17	
6	Budaya bersih	6.1 Warga Sekolah dituntut membiasakan buang sampah pada tempatnya	1		4
		6.2 Sekolah menyediakan tempat sampah di setiap ruangan	10		
		6.3 Ruang dibersihkan sebelum memulai pembelajaran	6		
		6.4 Warga sekolah yang membuang sampah disembarang tempat diberikansanksi	24		
		7.1 Sekolah menuntut siswa dan guru untuk memberikan kinerja yang maksimal	15		5
		7.2 Guru diikutkan workshop dan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi	29		

7	Berprestasi	7.3 Guru membentuk kelompok pengembangan minat dan bakat untuk meningkatkan kinerjanya	2		
		7.4 Semangat guru dalam mengajar masih rendah		19	
		7.5 Guru mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kinerja	23		

KISI-KISI ANGKET KINERJA GURU

No	Item	Indikator	Butir		Jumlah
			+	-	
1	Kualitas Kerja	Perencanaan program pengajaran	1		3
		Penilaian hasil belajar	2		
		Penerapan hasil penelitian		3	
2	Ketepatan	Penerapan hal-hal baru	5		3
		Materi yang sesuai dengan peserta didik		4	
		Menyelesaikan program pengajaran	6		
3	Inisiatif dalam Bekerja	Penggunaan media dalam pembelajaran	8		4
		Penggunaan berbagai metode dalam pembelajaran		7	
		Penyelenggaraan administrasi sekolah		9	
		Menciptakan hal-hal yang baru lebih efektif dalam menata administrasi sekolah	11		
4	Kemampuan Kerja	Memimpin kelas	11		4

		Mengelola IBM	14		
		Melakukan penilaian hasil belajar		13	
		Menguasai landasan pendidikan	12		
5	Komunikasi (Interaksi Pembelajaran)	Melaksanakan layanan bimbingan belajar	15		3
		Menggunakan berbagai teknik dalam mengelola proses pembelajaran		16	
		Terbuka dalam menerima masukan untuk perbaikan pembelajaran		17	
Jumlah					17

ANGKET BUDAYA SEKOLAH

Identitas Responden

(Responden tidak perlu menulis nama)

1. No Responden : (diisi oleh peneliti)
2. Jenis kelamin : Pria/Wanita, Usia : tahun
3. Nama sekolah :
4. Lama masa kerja :

Pentunjuk pengisian:

Bedasarkan atas pengalaman Ibu/Bapak,berikan tanda (√) pada bobot nilai alternatif jawaban yang paling mereflesi jawaban Ibu/Bapak pada setiap pernyataan. Instrumen mutu pendidikan disusun dengan menggunakan skala liker terdiri dari 4 pernyataan positif dan 4 pernyataan negatif.

Pernyataan Positif

Untuk pernyataan positif sangat setuju(SS) diberi nilai 4, Setuju (S) diberi nilai 3, Tidak setuju (TS) diberi nilai 2, Sangat tidak setuju (STS) diberi nilai 1.

Pernyataan Negatif

Untuk pernyataan negatif Sangat tidak setuju (STS) diberi nilai 1, Tidak setuju (TS) diberi nilai 2, Setuju (S) diberi nilai 3, sangat setuju (SS) diberi nilai 4.

No	Pernyataan	Alternatif jawaban			
		ST S	TS	S	SS
1	Warga sekolah dituntut untuk membuang sampah pada tempatnya.				
2	Guru membentuk kelompok belajar untuk meningkatkan kinerjanya.				
3	Guru memberikan arahan kepada siswa dalam mengerjakan tugas kelompok.				
4	Sekolah menerapkan kepada tenaga pendidik dan pendidikan serta siswa untuk mengingatkan orang lain yang melanggar peraturan dengan kata-kata sopan dan tidak menyinggung.				
5	Di sekolah diterapkan budaya kerjasama agar semua tugas terlaksana dengan baik.				
6	Membersihkan ruangan sebelum memulai pembelajaran.				
7	Siswa dituntut untuk tidak meniru jawaban teman (meyontek) ketika ulangan ataupun mengerjakan tugas dikelas.				
8	Komunikasi guru dengan warga sekolah terjalin dengan baik.				
9	Kepala sekolah memberikan dan melimpahkan sebagian wewenangnya kepada guru.				
10	Sekolah menyediakan tempat sampah di setiap ruangan.				
11	Sekolah menerapkan kepada guru untuk belajar dan diskusi bersama agar mampu meningkatkan kemampuan berkomunikasi dan mampu menyelesaikan				

	konflik.				
12	Di sekolah diterapkan agar tidak menambah atau mengurangi cerita atau kejadian yang sebenarnya jika terjadi masalah.				
13	Guru menyelesaikan tugasnya dengan baik.				
14	Memberikan sanksi kepada guru dan siswa jika melanggar aturan sekolah.				
15	Sekolah menuntut siswa dan guru untuk memberikan kinerja yang maksimal.				
16	Guru dan siswa membentuk kelompok atau geng.				
17	Guru kesulitan mematuhi dan menerapkan aturan sekolah.				
18	Buku di perpustakaan yang kurang memadai atau pihak sekolah kurang terampil dalam mengelola perpustakaan.				
19	Semangat guru dalam mengajar masih rendah.				
20	Sekolah menerapkan kepadawarga sekolah untuk mengembalikan barang orang lain yang bukan miliknya.				
21	Buku di perpustakaan dikemas dengan baik dan menarik.				
22	Selalu mengajak warga sekolah untuk menjaga ketertiban sekolah.				
23	Guru mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kinerja.				
24	Warga sekolah yang membuang sampah tidak pada tempatnya diberikan sanksi.				
25	Sekolah memberikan dorongan kepadaguru untuk berpartisipasi dalam kegiatan sekolah untuk meningkatkan kinerja.				
26	Kelompok belajar dan diskusi guru belum terbentuk dengan baik.				
27	Sekolah menerapkan budaya untuk melaporkan kepada				

	guru atau kepala sekolah apabila menemukan barang orang lain.				
28	Sekolah menerapkan kepadawarga sekolah untuk mengakui kesalahan sendiri.				
29	Guru diikutkan pelatihan dan workshop untuk meningkatkan kompetensi.				
30	Sekolah menerapkan kepadawarga sekolah agar menyempatkan untuk membaca buku.				
31	Masih banyak guru maupun siswa yang terlambat datang kesekolah.				
32	Guru memberikan pertanyaan yang sulit sehingga siswa tidak dapat menjawab.				
33	Setiap warga sekolah saling percaya satu sama lain.				
34	Sekolah menerapkan kepadawarga sekolah untuk selalu mengunjungi perpustakaan.				

Instrumen Kinerja Guru

Identitas Responden

(Responden tidak perlu menulis nama)

1. No Responden : (diisi oleh peneliti)
2. Jenis Kelamin : Pria/Wanita *), Usia : tahun
3. Nama Sekolah :
4. Lama Masa Kerja :

Petunjuk Pengisian:

Berdasar atas pengalaman Ibu/Bapak, berilah tanda (√) pada bobot nilai alternatif jawaban yang paling merefleksi jawaban Ibu/Bapak pada setiap pertanyaan. Instrumen kompetensi manajerial disusun dengan menggunakan skala likert terdiri dar 4 pernyataan positif dan 4 pernyataan negatif.

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

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	KS	TS
1	Saya merencanakan program pengajaran dengan tepat.				
2	Saya melakukan penilaian hasil belajar				
3	Saya kurang mampu menerapkan hasil penelitian yang saya dapatkan dalam pembelajaran.				
4	Saya kurang mampu menerapkan hal-hal yang baru dalam pembelajaran				
5	Saya memberikan materi ajar sesuai dengan karakteristik yang dimiliki oleh peserta didik.				
6	Saya menyelesaikan program pengajaran.				
7	Saya kurang mampu menggunakan media dalam pembelajaran.				
8	Saya menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran.				
9	Saya kurang mampu menyelenggarakan administrasi sekolah.				
10	Saya menciptakan hal-hal yang baru lebih efektif dalam menata administrasi sekolah.				
11	Saya mampu dalam memimpin kelas.				
12	Saya mampu mengelola IBM.				

13	Saya kurang mampu melakukan penilaian hasil belajar peserta didik.				
14	Saya menguasai landasan pendidikan.				
15	Saya melaksanakan layanan bimbingan belajar.				
16	Saya kurang mampu menggunakan berbagai teknik dalam mengelola proses belajar mengajar.				
17	Saya kurang terbuka terbuka dalam menerima masukan untuk perbaikan pembelajaran.				

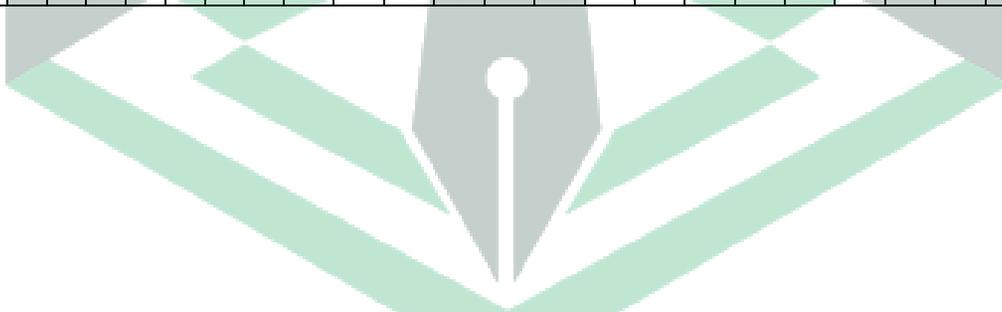


Lampiran Hasil Angket Penelitian

Budaya Sekolah

		BUDAYA SEKOLAH																												JUMLAH	SKOR 100						
SAMP	EL	PERNYATAAN																																			
		+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	-	-	-	+	+	+	+	+	+	-	+			+	+	+	-	-	+
1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4				
1	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	121	89	
2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	123	90	
3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	123	90		
4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	2	3	4	108	79		
5	4	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	4	104	76	
6	4	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	4	104	76	
7	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	106	78	
8	3	3	3	4	4	3	4	3	2	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	2	4	4	3	3	3	3	4	3	109	80	
9	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	121	89	
10	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	121	89	
11	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	2	3	4	2	4	2	3	3	4	114	84	
12	4	4	3	4	3	2	3	4	4	4	3	4	4	3	4	2	4	3	4	3	2	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	120	88	
13	2	3	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	120	88	
14	3	4	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	3	4	4	119	88	
15	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	123	90	
16	3	3	4	4	4	2	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	2	3	4	119	88	
17	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	124	91	
18	3	4	3	4	2	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	122	90	
19	4	4	4	4	3	4	4	3	3	2	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	123	90	
20	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	124	91	
21	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	122	90	
22	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	4	121	89
23	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	120	88

24	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	124	91	
25	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	123	90		
26	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	122	90		
27	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	124	91		
28	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	4	4	126	93		
29	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	121	89		
30	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	123	90		
31	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	2	3	4	4	108	79	
32	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	2	3	4	4	4	108	79	
33	3	4	3	4	2	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	122	90	
34	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	123	90	
35	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	121	89	
36	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	122	90	
37	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	2	3	4	4	4	108	79	
38	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	124	91	
39	3	4	3	4	2	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	122	90	
40	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	123	90	
41	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	122	90	
42	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	4	4	4	4	121	89	
43	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	4	4	4	4	121	89	
44	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	2	3	4	4	4	108	79	
45	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	121	89	
46	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	4	4	4	4	121	89	
47	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	123	90
48	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	121	89	
49	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	121	89	
50	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	121	89	
51	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	123	90



Lampiran Hasil Angket Penelitian

Kinerja Guru

BUDAYA SEKOLAH																		JUMLAH
SAMPSEL	PERNYATAAN																	
	+	+	-	+	+	+	-	+	-	+	+	+	-	+	+	-	-	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	
1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	2	3	4	53
2	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	63
3	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	64
5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	63
6	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	64
7	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	65
8	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	65
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
10	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66
11	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	64
12	3	3	3	3	4	4	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	4	51
13	4	4	4	4	3	4	3	4	3	2	3	4	4	4		4	4	58
14	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	60
15	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	63
16	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	64
17	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	59
18	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	64
19	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	65
20	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65
21	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	65
22	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	64
23	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	62
24	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65
25	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	64
26	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	64
27	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	62
28	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	61

29	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	65
30	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	64
31	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	65
32	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	63
33	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	64
34	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	64
35	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	62
36	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	63
37	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	64
38	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	63
39	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	65
40	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	63
41	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	64
42	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	60
43	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	64
44	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	64
45	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	65
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	63
47	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	64
48	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	63
49	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	65
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	66
51	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	65



Lampiran Dokumentasi Foto







PEMERINTAH KOTA PALOPO
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
 Alamat : Jl. K.H.M. Haayim No.5 Kota Palopo - Sulawesi Selatan Telpno : (0471) 326046

ASLI

IZIN PENELITIAN
 NOMOR : 254/IP/DPMPPTSP/IV/2021

DASAR HUKUM :

1. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2019 tentang Sistem Nasional Ilmu Pengetahuan dan Teknologi;
2. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
3. Peraturan Mendagri Nomor 3 Tahun 2018 tentang Penerbitan Surat Keterangan Penelitian;
4. Peraturan Walikota Palopo Nomor 23 Tahun 2016 tentang Penyederhanaan Perizinan dan Non Perizinan di Kota Palopo;
5. 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 Pelimpahan Wewenang Walikota Palopo Kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.

MEMBERIKAN IZIN KEPADA

Nama : SINDI ROMBE ARUNG
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Alamat : Jl. Imbara II Songka Kota Palopo
 Pekerjaan : Mahasiswa
 NIM : 16.0206.0038

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

PENGARUH BUDAYA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI 1 PALOPO

Lokasi Penelitian : SMP NEGERI 1 PALOPO
 Lamanya Penelitian : 26 April 2021 s.d. 26 Juni 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 : 27 April 2021
 Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP

MUH. IHSAN ASHARUDDIN, S.STP, M.Si
 Pangkat : Pembina Tk.I
 NIP : 19780611 199612 1 001

Tembusan :

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

11.40.20



PEMERINTAH KOTA PALOPO
DINAS PENDIDIKAN
SMP NEGERI 1 PALOPO

Alamat : Jl. Andi Pangerang No.2 Palopo Sulawesi Selatan Telp.0471-21058 Fax.0471-21058
Website : <http://www.smpn1-palopo.com> email: http://mail.smpn1_plp@yahoo.co.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : 142.3/030/SMP.01/II/2022

1. Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : SURIADI RAHMAT,S.Ag.,M.Pd.I
NIP : 19730516 200902 1 001
Pangkat/Gol. : Pembina, IV/a
Jabatan : Kepala Sekolah

2. Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : SINDI ROMBE ARUNG
Pekerjaan : Mahasiswa
NIM : 16 0206 0038
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat : Jl. Binturu

Bahwa yang bersangkutan telah melaksanakan penelitian pada SMP Negeri 1 Palopo pada Tanggal 26 April 2021 s.d 26 Juni 2021, dengan judul 'PENGARUH BUDAYA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI 1 PALOPO'

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 24 Februari 2022

Kepala Sekolah,



SURIADI RAHMAT,S.Ag.,M.Pd.I
PANGKAT: PEMBINA
NIP: 19730516 200902 1 001

RIWAYAT HIDUP



Sindi Rombe Arung, Lahir di Palopo pada tanggal 30 Desember 1996. Penulis merupakan anak kedua dari empat bersaudara buah hati dari pasangan Bapak bernama Palanggi Mattola dan Ibu bernama Juniati Rombe Arung. Saat ini, Penulis bertempat tinggal di Binturu, Kecamatan Wara, Kota Palopo. Pendidikan dasar penulis diselesaikan pada tahun 2008 di SD Negeri 604 Tetewaka. Kemudian, di tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 2 Belopa hingga tahun 2011 melanjutkan pendidikan di SMK Terpadu Ponrang Selatan dan dapat menyelesaikan pendidikan pada tahun 2014 melalui Paket C Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Luwu. Pada tahun 2016 penulis melanjutkan pendidikan ditingkat strata 1 di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI).

Contact person penulis : sindiorombearung12@gmail.com