

**PENGARUH MANAJEMEN PENGEMBANGAN KURIKULUM
TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH MENENGAH
PERTAMA (SMP) NEGERI 5 KOTA 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 MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBİYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2022**

**PENGARUH MANAJEMEN PENGEMBANGAN KURIKULUM
TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH MENENGAH
PERTAMA NEGERI 5 KOTA 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*



1. **Dr. Hilal Mahmud, M.M.**
2. **Dr. Hj. Salmilah, S.kom, MT.**

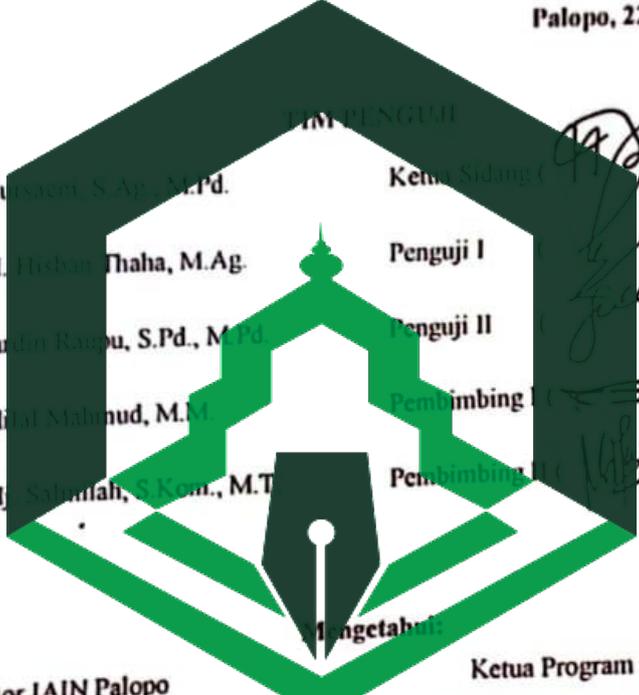
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBİYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO**

202

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul Pengaruh Manajemen Pengembangan Kurikulum Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 5 Kota Palopo yang ditulis oleh Putri (18 0206 0077), mahasiswa program studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan program sarjana Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang dimunaqasyahkan pada hari Sabtu, tanggal 26 November 2022 telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan tim penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.).

Palopo, 22 Desember 2022

- 
1. Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd. Ketua Sidang
2. Dr. H. Husein Thaha, M.Ag. Penguji I
3. Sumardi Rambu, S.Pd., M.Pd. Penguji II
4. Dr. H. Mahmud, M.M. Pembimbing I
5. Dr. H. Salamah, S.Kom., M.T. Pembimbing II

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

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Putri
Nim : 18 0206 0077
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

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

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

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 8 Agustus 2022

Yang membuat pernyataan,



Putri

NIM. 18 0206 0077

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

Setelah menelaah dengan saksama skripsi berjudul *Pengaruh Manajemen Pengembangan Kurikulum Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 5 Kota Palopo* yang ditulis oleh:

Nama : Putri
Nim : 18 0206 0077
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

menyatakan bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak untuk diajukan untuk diujikan pada ujian seminar hasil penelitian.

Demikian persetujuan ini dibuat untuk proses selanjutnya.

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Hilal Mahmud, M.M.
Tanggal:

Dr. Hj. Salmilah, S.Kom, MT
Tanggal:

Dr. Hilal Mahmud, M.M.

Dr. Hj. Salmilah, S.Kom, MT

NOTA DINAS PEMBIMBING

Lamp. :

Hal : Skripsi an. Putri

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 naskah skripsi mahasiswa di bawah ini:

Nama : Putri

NIM : 18 0206 0077

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Judul Skripsi : Pengaruh Manajemen Pengembangan Kurikulum

Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 5 Kota Palopo

menyatakan bahwa skripsi tersebut sudah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak diajukan untuk diujikan pada ujian/seminar hasil penelitian.

Demikian disampaikan untuk proses selanjutnya.

Wassalamu' alaikum wr.wb.

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Hilal Mahmud, M.M.

Tanggal:

Dr. Hj. Salmilah, S.Kom, MT

Tanggal:

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ ، وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ ، سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَالِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ أَمَّا بَعْدُ

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah swt, yang telah menganugrakan rahmat, hidayah serta kekuatan lahir dan batin, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 5 Palopo”.

Salawat dan salam kepada Nabi Muhammad saw. Kepada para keluarga, sahabat dan pengikut-pengikutnya. Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan berkat bantuan, bimbingan serta dorongan dari banyak pihak walaupun skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terima kasih yang tak terhingga, kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abdul Piroi, M.Ag selaku Rektor IAIN Palopo, beserta Wakil Rektor I, II dan III IAIN Palopo.
2. Bapak Dr. Nurdin Kaso, M.Pd, selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo serta Bapak/Ibu Wakil Dekan I, II dan III Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo.
3. Ibu Hj. Nursaeni, S.Ag, M.Pd, selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Palopo beserta staf yang telah membantu dan mengarahkan penyelesaian skripsi.

4. Bapak Dr. Hilal Mahmud M.M dan Dr. Hj. Salmilah, S.Kom M.T selaku pembimbing I dan pembimbing II.
5. Bapak Dr. Nurdin Kaso M.Pd., selaku Dosen Penasehat Akademik.
6. Seluruh Dosen beserta staf pegawai IAIN Palopo yang telah mendidik penulis selama berada di IAIN Palopo
7. Bapak Madehang, S.Ag, M.Pd, selaku Kepala Unit Perpustakaan beserta karyawan dan karyawan dalam ruang lingkup IAIN Palopo.
8. Bapak Kepala SMP Negeri 5 Palopo, beserta guru-guru dan Staf, yang telah memberikan izin dan bantuan dalam melakukan penelitian.
9. Terkhusus kepada kedua orang tuaku tercinta Ayahanda Sahrir dan Ibunda Hasmi yang telah mengasuh dan mendidik penulis dengan penuh kasih sayang sejak kecil hingga sekarang dan segala yang telah diberikan kepada anak-anaknya serta semua saudara dan saudariku yang selama ini membantu dan mendoakanku. Mudah-mudahan Allah swt. Mengumpulkan kita semua dalam surga-Nya kelak.
10. Terkhusus teman-teman ku tercinta Febi Hasman, Sitti Jumrana, Pira Kasmira, Umra, Wahyuni dan Indriati yang selalu membantu dan mensupport saya selama proses penyusunan skripsi ini.

Palopo, 22 Desember 2022



Putri
NIM: 18 0206 0077

PEDOMAN TRANSILITERASI ARAB DAN SINGKATAN

A. Transliterasi Arab Latin

Daftar huruf dan transliterasinya 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'	S	Es dengan titik di atas
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	Ḥ	Ha dengan titik di bawah
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Z	Zet dengan titik di atas
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Šin	Š	Es dan 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	Za	Z	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
هـ	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya'	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya, tanpa diberi tanda apapun. Jika terletak di tengah atau di akhir maka ditulis dengan tanda (‘).

2. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti halnya vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monofong dan vokal rangkap atau difong.

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

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اَ	Fathah	A	A
اِ	Kasrah	I	I
اُ	Dhammah	U	U

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf. Transliterasinya berupa gabungan huruf yang meliputi:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
يَ	fathah dan ya	Ai	a dan i
وَ	kasrah dan waw	Au	a dan u

Contoh :

كَيْفَ : *kaifa* bukan *kayfa*

هَوْلَ : *hauila* bukan *hawla*

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 وَا	<i>fathah dan alif, fathah dan waw</i>	Ā	a dan garis di atas
يِ	<i>kasrah dan ya</i>	Ī	i dan garis di atas
يُ	<i>dhammah dan ya</i>	Ū	u dan garis di atas

Contoh:

مَاتَ : *mâta*

رَمَى : *ramâ*

يَمُوتُ : *yamûtu*

4. Ta Marbûtah

Transliterasi untuk *ta marbûtah* ada dua, yaitu *ta marbûtah* yang hidup atau mendapat *harakat fathah, kasrah dan dhammah*, transliterasinya adalah (t). Sedangkan *ta marbûtah* yang mati atau mendapat *harakat sukun*, transliterasinya adalah (h).

Kalau pada kata yang berakhir dengan *ta marbûtah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *ta marbûtah* itu ditransliterasikan dengan *ta (h)*.

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *rauḍah al-atfâl*

الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ : *al-madânah al-fâḍilah*

الْحِكْمَةُ : *al-hikmah*

5. Syaddah (Tasydid)

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

Contoh:

رَبَّنَا : *rabbanâ*

نَجِيَانَا	: najjaânâ
الْحَقُّ	: al-ḥaqq
الْحَجُّ	: al-ḥajj
نُعْمٌ	: nu'ima
عَدُوٌّ	: 'aduwwun

Jika huruf *ع* bertasydid di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf *kasrah* (سي), maka ditransliterasikan seperti huruf *maddah* (â).

Contoh:

عَلِيٌّ	: 'ali (bukan 'aliyy atau 'aly)
عَرَسِيٌّ	: 'arasi (bukan 'arasiyy atau 'arasy)

6. Kata Sandang

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

Contoh:

الشَّمْسُ	: al-syamsu (bukan sy-syamsu)
الزَّلْزَلَةُ	: al-zalalan (bukan az-zal:alah)
الْفَلْسَفَةُ	: al-falsafah
الْبِلَادُ	: al-bilādu

7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi *apostrof* (') hanya berlaku bagi huruf *hamzah* yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila huruf *hamzah* terletak di awal kata, maka tidak dilambangkan karena dalam tulisan Arab ia berupa *alif*.

Contoh:

تَأْمُرُونَ	: ta'murūna
النَّوْءُ	: al-nau'
شَيْءٌ	: syai'un
أُمِرْتُ	: umirtu

8. Penulisan Kata Arab Yang Lazim Digunakan Dalam Bahasa Indonesia

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

*Fi al-Qur'an al-Karîm
Al-Sunnah qabl al-tadwîn*

9. Lafaz Aljalâlah (الله)

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf *jamr* dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mudaf ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf *hamzah*.

Contoh:

دِينُ اللَّهِ : *dînullah*
بِاللَّهِ : *billah*

Adapun *ta marbûtah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz al-jalâlah*, ditransliterasi dengan huruf (t).

Contoh:

هُمُ فِي رَحْمَةِ اللَّهِ : *hum fî rahmatillâh*

10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*All Caps*), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang,

tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (Al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR). Contoh:

*Wa ma Muhammadun illa rasul
Inna awwala khatim wudi'a linnabi lallazi bi Bakkata mubarakan
Syahru Ramadan al-lahiq unzila fih al-Qur'an*
Naṣr al-Dīn al-Tūṣī
Naṣr Ḥāmid Abū Zayd
Al-Ṭāfi
Al-Maṣlahah fi al-Tasyri' al-Islāmi

Abu al-Walid Muhammad ibn Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abu al-Walid Muhammad (bukan: Rusyd, Abu al-Walid Muhammad Ibnu)
Naṣr Ḥāmid Abū Zayd, ditulis menjadi: Abu Zayd, Naṣr Ḥāmid (bukan: Zaid, Naṣr Ḥāmid Abū)

dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi. Contoh:

B. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

swt.	= subhānahū wa ta'ālā
saw.	= allallāhu 'alaihi wa sallam
a.s	= alaihi al-salam
Q.S	= Qur'an, Surah
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/: 4
- HR = Hadis Riwayat



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....

HALAMAN JUDUL
HALAMAN PERNYATAAN KEAHLIAN.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	iii
PRAKATA	iv
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN SINGKATAN	vi
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR KUTIPAN AYAT	xv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
ABSTRAK	xviii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II KAJIAN TEORI	7
A. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan	7
B. Landasan Teori.....	8
1. Manajemen Pengembangan Kurikulum.....	8
2. Kinerja Guru.....	14
C. Kerangka Pikir.....	20
D. Hipotesis Penelitian	21
BAB III METODE PENELITIAN	24
A. Jenis Penelitian	24
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	25
C. Devinisi Operasional Variabel.....	25
D. Populasi dan Sampel.....	26
E. Teknik Pengumpulan Data	28

F. Instrumen Penelitian	29
G. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	30
H. Teknik Analisis Data	34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	38
A. Hasil Penelitian	38
B. Pembahasan	47
BAB V PENUTUP	52
A. Simpulan	52
B. Saran	52
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN LAMPIRAN	



DAFTAR KUTIPAN AYAT

Kutipan Ayat QS al-ahqaaf / 46:19 18



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan	7
Tabel 3.2 Nama-Nama Guru	26
Tabel 3.3 validator instrumen guru	30
Tabel 3.4 Interpretasi Validitas Isi	31
Tabel 3.5 Hasil Validitas data Angket Penelitian Manajamenen Pengembangan Kurikulum	31
Tabel 3.6 Hasil Validitas Data Angket Kinerja Guru	32
Tabel 3.7 Interpretasi Reliabilitas.....	32
Tabel 3.8 Uji Reliabilitas Manajemen Pengembangan Kurikulum	33
Tabel 3.9 Uji Reliabilitas Kinerja Guru	33
Tabel 4.10 Hasil uji Statistik Deskriptif Manajemen Pengembangan Kurikulum.....	40
Tabel 4.11 Perolehan Frekuensi dan Persentase Manajemen Pengembangan Kurikulum.....	41
Tabel 4.12 Hasil Uji Statistik Deskriptif Kinerja Guru.....	42
Tabel 4.13 Perolehan Frekuensi dan Persentase Kinerja Guru	42
Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas Data.....	44
Tabel 4.15 Hasil Uji Linearitas Pengaruh Manajemen Pengembangan Kurikulum Terhadap Kinerja Guru.....	44
Tabel 4.16 Hasil Analisis Regresi Sederhana.....	45
Tabel 4.17 Hasil Uji T.....	46
Tabel 4.18 Uji Koefisien Determinasi	47

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir20



ABSTRAK

Putri, 2022 “*Pengaruh Manajemen Pengembangan Kurikulum Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 5 Kota Palopo*”. Skripsi Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Institut Agama Islam Negeri Palopo, dibimbing Hilal Mahmud Dan H. Salmilah.

Skripsi ini membahas tentang Pengaruh Manajemen Pengembangan Kurikulum Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 5 Kota Palopo. Penelitian ini bertujuan; untuk mengetahui gambaran manajemen pengembangan kurikulum di SMP Negeri Kota Palopo, gambaran kinerja guru di SMP Negeri 5 Kota Palopo, dan pengaruh manajemen pengembangan kurikulum terhadap kinerja guru di SMP Negeri 5 Kota Palopo.

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan desain penelitian *ex-post facto*. Adapun jumlah populasi sebanyak 36 guru dengan pengambilan sampel menggunakan total sampling sebanyak 36 guru. Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner (angket) dan dokumentasi. Selanjutnya teknik analisis statistik yang digunakan untuk mengolah hasil, yakni analisis deskriptif dan analisis statistik inferensial dengan menggunakan persamaan regresi linear sederhana dengan menggunakan *SPSS vers. 24 for windows*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh manajemen pengembangan kurikulum di SMP Negeri 5 Kota Palopo dalam kategori cukup baik dengan persentase sebesar 53%. Sedangkan kinerja guru termasuk dalam kategori baik dengan persentase sebesar 67%. Berdasarkan analisis statistik inferensial ditemukan bahwa terdapat pengaruh positif manajemen pengembangan kurikulum terhadap kinerja guru di SMP Negeri 5 Kota Palopo sebesar 0,169 atau sama dengan 16,9%.

Kata Kunci: Manajemen Pengembangan Kurikulum, Kinerja Guru

ABSTRACT

Putri, 2022, "The Influence of Curriculum Development Management on Teacher Performance at SMP Negeri 5 Palopo City". Thesis of Islamic Education Management Study Program Faculty of Tarbiyah and Teacher Training, Palopo State Islamic Institute, guided by Hilal Mahmud And H. Salmilah.

This thesis discusses the Effect of Curriculum Development Management on Teacher Performance at SMP Negeri 5 Palopo City. The purpose of this research; To find out the description of curriculum development management in Palopo City Junior High School, description of teacher performance at Palopo City Junior High School 5, and the influence of curriculum development management on teacher performance at Palopo City Junior High School 5.

This research uses quantitative research with ex-post facto research design. The total population of 36 teachers with sampling using a total sampling of 36 teachers. The research instrument used a questionnaire (questionnaire) and documentation. Furthermore, statistical analysis techniques used to process the results, namely descriptive analysis and inferential statistical analysis using simple linear regression equations using SPSS vers. 24 for windows.

The results of this study indicate that the influence of curriculum development management at SMP Negeri 5 Palopo City is in the very good category with a percentage of 53%. While the teacher's performance is included in the very good category with a percentage of 67%. Based on inferential statistical analysis, it was found that there was a positive influence between curriculum development management on teacher performance at SMP Negeri 5 Palopo City of 0.169 or equal to 16.9%.

Keywords: Curriculum Development Management, Teacher Performance

فُتْرِي ، ٢٠٢٢ ، تأثير إدارة تطوير المناهج الدراسية على أداء المعلمين في Palopo SMP Negeri City". أطروحة برنامج دراسة إدارة التربية الإسلامية، كلية التربية وتدريب المعلمين، معهد بالوبو الحكومي الإسلامي، بتوجيه من هلال محمود دان ه. سلمية.

تناقش هذه الأطروحة تأثير إدارة تطوير المناهج الدراسية على أداء المعلمين في Palopo SMP Negeri City. تهدف هذه الدراسة إلى: معرفة وصف إدارة تطوير المناهج الدراسية في مدرسة بالوبو سيتي الحكومية الإعدادية ، ونظرة عامة على أداء المعلمين في مدرسة بالوبو سيتي الحكومية الإعدادية ه ، وتأثير إدارة تطوير المناهج الدراسية على أداء المعلمين في مدرسة بالوبو سيتي الحكومية الإعدادية ه .

يستخدم هذا البحث البحث الكمي مع تصميم بحث كمي. وبلغ مجموع السكان ٣٦ معلما مع أخذ العينات باستخدام ما مجموعه ٣٦ معلما. تستخدم أداة البحث هذه الاستبيانات (الاستبيانات) والتوثيق. علاوة على ذلك ، تستخدم تقنيات التحليل الإحصائي البسيط ، وهي التحليل الوصفي والتحليل الإحصائي الاستدلالي باستخدام معدلات الاحتمال الخطي البسيط مع استخدام SPSS الأيات ٢٤ للنوافذ. تظهر نتائج هذه الدراسة أن تأثير إدارة تطوير المناهج الدراسية في Palopo SMP Negeri City هو في فئة جيدة جدا بنسبة ١٠٠٪. وفي الوقت نفسه ، يتم تضمين أداء المعلم في الفئة الممتازة بنسبة ١٠٠٪. استنادا إلى التحليل الإحصائي الاستدلالي يتم الحصول على أن هناك تأثيرا إيجابيا بين إدارة تطوير المناهج الدراسية على أداء المعلمين في Palopo SMP Negeri بنسبة ١٦,٩٪ أو ما يعادل ١٦,٩٪.

الكلمات المفتاحية: إدارة تطوير المناهج، أداء المعلم

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan bentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman, dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara demokrasi serta bertanggung jawab.¹

Kualitas pendidikan di Indonesia menjadi salah satu isu sentral di dalam wacana kritis pendidikan dewasa ini. Masalah mutu pendidikan adalah kualitas guru dan staf kepemimpinan sekolah, kurikulum, metode pembelajaran, bahan ajar, penunjang pembelajaran, dan manajemen sekolah. Keenam faktor tersebut berkaitan dengan peningkatan mutu pendidikan.²

Salah satu aspek yang didasari keberhasilan pendidikan nasional adalah pada tataran aspek kurikulum. Kurikulum memegang peranan penting dalam mewujudkan sekolah yang berkualitas.³ Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pada Pasal 36 ayat 2 disebutkan dengan jelas: kurikulum pada semua jenjang dan jenis pendidikan dikembangkan dengan prinsip kebhinekaan, institut, unit, potensi dan siswa.⁴

¹ Republik Indonesia, *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*, (Cet. I; Jakarta: Indonesia Legal Center Publishing, 2008), 3.

² Atmodiwirio, Soebagio. *Manajemen Pendidikan Indonesia*. (Jakarta: Ardadizya Jaya, 2000)

³ Rusman, *Manajemen Kurikulum*, (Cet. III; Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2011), 1

⁴ Rusman, *Manajemen Kurikulum*, .2

Penelitian yang dilakukan oleh Eva Wakhid Diyanto 2016 dalam sebuah skripsi berjudul “Pengaruh Manajemen Kurikulum Dan Kinerja Guru Terhadap Hasil Belajar Siswa SMK Palapa Semarang” menunjukkan bahwa hasil penelitian ini yaitu: (1) Besar pengaruh manajemen kurikulum terhadap hasil belajar siswa. (2) Besar pengaruh kinerja guru terhadap hasil belajar siswa. (3) besar pengaruh manajemen kurikulum dan kinerja guru terhadap hasil belajar siswa.⁵

Penelitian yang dilakukan oleh Parlin Lodewyk 2015 dalam sebuah skripsi yang berjudul “Pengaruh Kurikulum 2013 Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kota Palembang”. Tujuan dan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kurikulum 2013 terhadap kinerja guru (Studi Kasus pada Sekolah Dasar IBA Palembang dan Sekolah Dasar Negeri 117 Palembang). Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder serta teknik pengumpulan data melalui kuisioner. Analisis yang digunakan secara deskriptif kuantitatif yang menggunakan desain deskriptif korelasi melalui uji SPSS.⁶

Penelitian Widoyoko (2008) yang membuktikan bahwa prestasi guru berpengaruh terhadap motivasi belajar siswa. Tingkat pengaruh kinerja guru terhadap motivasi belajar siswa. Aspek perolehan materi pembelajaran paling besar pengaruhnya terhadap aspek lainnya, antara lain kemampuan mengelola pembelajaran, penguasaan strategi pembelajaran, pemahaman karakteristik siswa, dan kemahiran dalam penelitian studi terhadap hasil belajar siswa.⁷

Kurikulum merupakan pedoman mendasar dalam proses belajar dan

⁵ Eve Wakhid Diyanto, “Pengaruh Manajemen dan Kinerja Guru Terhadap Hasil Belajar Siswa”, (Semarang,2016)

⁶ Parlin Lodewyk, (Pengaruh Kurikulum 2013 Terhadap Kinerja Guru”, (Palembang, 2015)

⁷ Widoyoko, “Pengaruh Kinerja Guru Terhadap Motivasi Belajar Siswa”, 2008

mengajar di dunia pendidikan. Berhasil tidaknya suatu pendidikan, mampu tidaknya seorang anak didik dan pendidik dalam menyerap dan memberikan pengajaran, dan sukses tidaknya suatu tujuan pendidikan itu dicapai tentu akan sangat berpulang kepada kurikulum.

Kedudukan guru sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu kurikulum untuk mencapai tujuan pendidikan. Sebagus apapun suatu kurikulum hasilnya sangat bergantung pada apa yang dilakukan guru di dalam kelas. Guru yang memahami kurikulum dengan baik, maka guru tersebut akan dapat mengembangkan dan mengaktualisasikan kurikulum ke dalam kegiatan pembelajaran di dalam kelas dengan baik pula.

Dalam proses pembelajaran berlangsung seharusnya guru menggunakan kurikulum yang telah ditetapkan oleh pemerintah yakni kurikulum 2013 untuk menjalankan tugasnya sebagai seorang guru yang mendidik, mengajar dan membina. Dalam pelaksanaan pendidikan di sekolah, baik sekolah negeri maupun swasta masih ada guru yang belum dapat melaksanakan pengajarannya terutama dengan kurikulum 2013 dengan baik dan optimal.⁸

Rendahnya kinerja ada tiga faktor yang mempengaruhi:

1. Kemampuan pribadi untuk melakukan pekerjaan tersebut (*Ability-A*)
2. Tingkat usaha yang dicurahkan (*Effort-E*).
3. Dukungan organisasi (*Support-S*).⁹

Proses pembelajaran berlangsung dengan baik apabila yang didukung oleh

⁸ Laeli Mafudah, Asrori, "Pengaruh Pemahaman Kurikulum, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMK" (Juni 2016), 397

⁹ Hafizurrachman, *Manajemen Pendidikan dan Kesehatan*, (Jakarta: Sagung Seto, 2011), 5

guru yang mempunyai kompetensi dan kinerja yang tinggi, sebab guru merupakan ujung tombak dan pelaksana terdepan pendidikan anak-anak disekolah dan sebaliknya akan mampu menumbuh semangatkan dan motivasi belajar siswa yang lebih baik dan pada akhirnya mampu meningkatkan kualitas pembelajaran, peningkatan prestasi pendidikan merupakan sesuatu proses yang terintegrasi dengan proses peningkatan sumber daya manusia (SDM) itu sendiri.

Setelah melakukan observasi awal pada tanggal 21 Desember 2021 dengan melakukan wawancara langsung kepada wakil kepala sekolah bidang kurikulum bahwa terdapat guru yang mengajar di kelas masih berdasarkan pengalaman masa lalunya sehingga merasa menguasai materi dan tidak mengubah kepada hal-hal yang baru termasuk metode pembelajaran, menggunakan media, sistem penilaian yang kurang dipahami. Tetapi selama masa pandemi Covid-19 proses pembelajaran dilakukan secara *online*, seperti menggunakan media *whatsapp* dan *clasroom*.¹⁰ Setelah melakukan wawancara dengan guru bahwa belum melakukan sepenuhnya kurikulum yang berlaku saat ini seperti kemajuan teknologi dan ilmu pengetahuan. Berdasarkan penjelasan tersebut, penulis tertarik untuk mengkaji dan meneliti permasalahan mengenai “Pengaruh Manajemen Pengembangan Kurikulum Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 5 Kota Palopo”.

¹⁰ Hasil wawancara dengan wakil kepala sekolah bidang kurikulum 21 Desember 2021

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian maka peneliti merumuskan rumusan masalah penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimanakah gambaran manajemen pengembangan kurikulum di SMP Negeri 5 Kota Palopo?
2. Bagaimanakah gambaran kinerja guru di SMP Negeri 5 Kota Palopo?
3. Adakah pengaruh manajemen pengembangan kurikulum terhadap kinerja guru di SMP Negeri 5 Kota Palopo?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas maka dapat dirumuskan tujuan utama penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran manajemen pengembangan kurikulum di SMP Negeri 5 kota Palopo
2. Untuk mengetahui gambaran kinerja guru di SMP Negeri 5 kota Palopo
3. Untuk mengetahui Pengaruh Manajemen Pengembangan Kurikulum Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 5 kota Palopo

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Mengembangkan pengetahuan dan ilmuan dalam Manajemen Pendidikan, informasi dan referensi untuk meningkatkan kualitas pendidikan, terutama dalam pengembangan wawasan dan dokumen dibidang manajemen kurikulum.

2. Manfaat praktis

Berupa karisma kinerja guru, intelektual, idealisme, motivasi inspirasi dan kepedulian terhadap individu guru. Sedangkan bagi guru untuk meningkatkan motivasi kerja dan mampu bekerja sama dengan sekelompok orang yang berada dilingkungan sekolah.



BAB II

KAJIAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian bertujuan untuk menjelaskan Pengaruh Manajemen Pengembangan Kurikulum terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 5 Kota Palopo. Sebagai perbandingan, berikut adalah beberapa temuan yang relevan dengan penelitian ini dari penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan

No.	Nama peneliti, Tahun, dan Judul	Persamaan	Perbedaan
1.	Domina Elfrida, 2020, Pengaruh kompetensi guru dan implementasi kurikulum asing terhadap kinerja guru disekolah internasional Jakarta Utara. ¹¹	- Kurikulum - Pendekatan penelitian kuantitatif	Penelitian yang dilakukan oleh Domina Elfrida mengkaji kompetensi guru dan implementasi kurikulum asing terhadap kinerja guru. Sedangkan penelitian saat ini hanya mengkaji manajemen pengembangan kurikulum terhadap kinerja guru.
2.	Ambo Lipu, 2018, pengaruh implementasi manajemen kurikulum dalam peningkatan hasil belajar peserta didik di Madrasah Aliyah As'adiyah Atapeng Kecamatan Majauleng Kabupaten Wajo ¹²	- Manajemen kurikulum - Pendekatan penelitian kuantitatif	Penelitian yang dilakukan oleh Ambo Lipu mengkaji tentang implementasi manajemen kurikulum, sedangkan penelitian mengkaji manajemen pengembangan kurikulum terhadap kinerja guru.

¹¹ Domina Elfrida, *Pengaruh kompetensi guru dan implementasi kurikulum asing terhadap kinerja guru disekolah internasional Jakarta Utara*, (Jakarta Utara, 2020)

¹² Ambo Lipu, *Pengaruh Implementasi Manajemen Kurikulum Dalam Peningkatan Hasil Belajar Peserta Didik Di Madrasah Aliyah As'adiyah Atapenge Kecamatan Majauleng Kabupaten Wajo*, (Wajo, 2018)

- | | | |
|--|--|---|
| 3. Siti syuaibah, 2019 pengaruh manajemen kurikulum dan profesionalisme guru terhadap mutu pendidikan pondok Pesantren Qotrum Nada Kota Depok. ¹³ | - Manajemen Kurikulum
- Pendekatan penelitian kuantitatif | Penelitian Siti Syuaibah mengkaji tentang manajemen kurikulum dan profesional guru. Sedangkan penelitian saat ini mengkaji tentang pengaruh manajemen kurikulum terhadap kinerja guru berlokasi di SMP 5 Palopo |
|--|--|---|
-

B. Landasan Teori

1. Manajemen Pengembangan kurikulum

a. Definisi Manajemen Pengembangan Kurikulum

Secara etimologis (bahasa), manajemen berasal dari bahasa Inggris yaitu kata kerja *to manage* yang disinonimkan dengan *to handle* yang berarti mengurus, *to control* memeriksa, *to guide* memimpin, apabila dilihat dari asal katanya manajemen berarti pengurusan, pengadiln atau pembimbing. Manajemen merupakan sebuah kegiatan, pelaksanaannya disebut *managing* dan orang yang melakukannya disebut manajer. George R. Terry mendefinisikan tentang manajemen sebagai berikut: *management is distinct process consisting of planning, organizing, actuating, and controlling performed to and accomplish state objective by the use human being and other resources* (manajemen adalah suatu proses yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian yang dilakukan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan melalui

¹³ Siti syuaibah, *Pengaruh Manajemen Kurikulum dan Profesionalisme Guru terhadap Mutu Pendidikan Pondok Pesantren Qotrum Nada Kota Depok*, (Depok, 2019)

pemanfaatan sumber daya manusi dan sumber-sumber lainnya.¹⁴Sondang P.Siagian berpendapat Manajemen ialah kemampuan juga keterampilan guna memperoleh hasil dalam rangka mencapai tujuan melalui kegiatan orang lain.¹⁵ Menurut Harold Koontz dan Cyril O'Donnel dalam buku Hasibuan Malayu, manajemen adalah usaha mencapai tujuan tertentu melalui kegiatan orang lain. Dengan demikian manajemen mengadakan koordinasi atas sejumlah aktifitas orang lain yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, penempatan, pengarahan, dan pengendalian.¹⁶ Sedangkan Hamalik mengemukakan manajemen merupakan suatu proses sosial yang berhubungan dengan segala usaha manusia dengan bantuan manusia lain serta sumber daya lainnya menggunakan metode yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.¹⁷ James A.F Stoner juga menjelaskan Manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan juga pengawasan usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya guna mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan sebelumnya.¹⁸

Berdasarkan definisi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu proses yang menggunakan orang dan sumber daya lainnya untuk mencapai suatu tujuan secara efektif dan efisien.

Secara epitomologi, istilah kurikulum berasal dari bahasa Yunani , yaitu

¹⁴ Terry, *Prinsip-Prinsip Manajemen*, (Jakarta:PT, Bumi Aksara,2003), 4

¹⁵ Daryanto, *Administrasi dan Manajemen Sekolah*, 40

¹⁶ Hasibuan, Malayu, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan masalah*, 3

¹⁷ Hamalik, Oemar 2010, *Manajemen Pengembangan Kurikulum*. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset

¹⁸ Muhawid & Soim, *Manajemen Pendidikan Islam, Strategi Dasar Menuju Peningkatan Mutu Pendidikan Islam*, (Cet,I;Yogyakarta, Teras, 2013), 6

curir yang artinya pelari dan *curere* yang berarti tempat berpacu. Istilah kurikulum berasal dari dunia olahraga, khususnya bidang atletik pada zaman Romawi. Dalam bahasa Prancis, istilah kurikulum berasal dari kata *courier* yang berarti lari. Kurikulum mengacu pada jarak yang harus ditempuh oleh seorang pelari dari garis *start* sampai dengan *finish* untuk memperoleh medali atau penghargaan (Sutomo, 2007:40). Definisi yang tertuang di dalam Undang-undang Sisdiknas Nomor 20 Tahun 2003 yaitu: kurikulum dikembangkan ke arah seperangkat rencana juga pengaturan mengenai tujuan, isi, dan bahan pelajaran serta cara yang digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan kegiatan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu. Oleh karena itu, terdapat tiga komponen dalam kurikulum, yaitu tujuan pembelajaran, isi, dan materi, serta metode pembelajaran berupa strategi pembelajaran dan penilaian.¹⁹ Saylor J. Gallen & William N. Alexander dalam bukunya tentang perencanaan kurikulum mengemukakan kurikulum merupakan keseluruhan upaya sekolah untuk mempengaruhi pembelajaran, baik dalam kelas, ditempat bermain atau diluar sekolah, upaya keseluruhan untuk mempengaruhi pembelajaran, apakah itu terjadi didalam kelas, di halaman sekolah atau diluar sekolah.²⁰

Dari beberapa definisi kurikulum diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kurikulum merupakan seperangkat rencana yang dirancang untuk pedoman bahan ajar yang disusun sedemikian rupa sehingga sesuai standar yang berlaku, digunakan sebagai pedoman bagi pendidik juga peserta didik dalam mencapai

¹⁹ Muhaimin, *Pengembangan Kurikulum Pendidikan Agama Islam*, 2

²⁰ Esti Ismawati, *Telaah Kurikulum dan Pengembangan Bahan Ajar*, (Yogyakarta, Ombak, 2012), 2

tujuan pendidikan secara efektif dan efisien.

Pengembangan kurikulum merupakan proses perencanaan kurikulum agar menghasilkan rencana kurikulum yang luas dan spesifik. Proses ini berhubungan dengan seleksi dan pengorganisasian berbagai komponen situasi belajar mengajar, antara lain penetapan jadwal pengorganisasian kurikulum dan spesifikasi yang disarankan, mata pelajaran, kegiatan, sumber dan alat pengukur pengembangan kurikulum yang mengacu pada kreasi sumber-sumber unit, rencana unit, dan garis pelajaran kurikulum ganda lainnya, untuk memudahkan proses belajar mengajar.²¹

Manajemen pengembangan kurikulum adalah suatu proses sosial yang berkenaan dengan upaya yang dilakukan dalam rangka pengembangan kurikulum untuk mencapai tujuan pendidikan.²² Manajemen pengembangan kurikulum berarti, melaksanakan kegiatan pengembangan kurikulum berdasarkan pola pikir manajemen, atau berdasarkan proses manajemen sesuai dengan fungsi-fungsi manajemen.

b. Proses Manajemen Pengembangan Kurikulum

Kurikulum merupakan suatu program yang disediakan untuk siswa. Program pendidikan dalam bentuk kegiatan belajar, tujuannya untuk meningkatkan perkembangan dan pertumbuhan siswa yang disesuaikan dengan tujuan pendidikan. Pengembangan kurikulum merupakan suatu proses yang menyeluruh sebagai bentuk kebijakan nasional dalam pendidikan yang disesuaikan dengan visi, misi dan strategi yang dimiliki dari pendidikan nasional. Proses

²¹ Oemar Hamalik, *Dasar-dasar Pengembangan Kurikulum*, (Bandung; PT Remaja Rosda Karya, 2013) cet. 5, 183-184

²² Oemar Hamalik, *Manajemen Pengembangan Kurikulum*, 10

pengembangan kurikulum mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan evaluasi.²³

Perencanaan kurikulum adalah perencanaan kesempatan belajar yang di tujukan untuk membimbing siswa menuju perubahan perilaku yang diinginkan dan menilai seberapa banyak perubahan yang terjadi pada diri siswa/peserta didik, merancang RPP pembelajaran, membuat keputusan belajar, mempersiapkan perangkat pembelajaran dan mengembangkan silabus.²⁴

Pengorganisasian sangat diperlukan untuk melaksanakan proses manajemen, yaitu: 1) organisasi perencanaan kurikulum yang dilaksanakan oleh suatu lembaga pengembang kurikulum; 2) organisasi dalam rangka pelaksanaan kurikulum, baik pada tingkat daerah maupun tingkat sekolah atau lembaga pendidikan yang melaksanakan kurikulum; 3) organisasi dalam evaluasi kurikulum yang melibatkan berbagai pihak dalam proses evaluasi kurikulum.

Pelaksanaan manajemen kurikulum terbagi menjadi tiga kegiatan pokok, meliputi kegiatan yang berkaitan terhadap pekerjaan guru, pelaksanaan yang berkaitan dengan peserta didik, juga pelaksanaan yang berkaitan terhadap seluruh kegiatan civitas akademika sekolah.²⁵ Pelaksanaan kurikulum terbagi dua antara lain pelaksanaan kurikulum di tingkat sekolah dan juga pada tingkat kelas. Ditingkat lembaga pendidikan, peran kepala sekolah, dan di tingkat kelas yang berperan adalah guru. Meskipun terdapat perbedaan kewajiban kepala sekolah dan

²³ Oemar Hamalik, *Manajemen Pengembangan Kurikulum*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2012), 22

²⁴ Hamalik, Oemar. *Manajemen Pengembang Kurikulum*, (Bandung, Remaja Rosdakarya Offset, 2010), 152

²⁵ Sutomo, *Manajemen Sekolah*, (Semarang, 2007), 41

guru dalam melaksanakan kurikulum, dan pada tataran manajemen yaitu tingkat kelas yang terdiri dari melaksanakan pembelajaran, mengembangkan metode pembelajaran dan tingkat sekolah, namun pelaksanaan manajemen kurikulum antara kedua tingkatan tersebut selalu terjalin dan menyatu akan bertanggung jawab atas proses manajemen kurikulum.

Pembagian tugas guru harus diatur secara administrasi untuk menjamin kelancaran pelaksanaan kurikulum lingkungan kelas. Pembagian tugas-tugas guru meliputi tiga jenis kegiatan administrasi, yaitu :

1. Pembagian tugas mengajar
2. Pembagian tugas pembinaan ekstra kurikuler
3. Pembagian tugas bimbingan belajar²⁶

Buku perencanaan dan pengembangan kurikulum menyatakan bahwa evaluasi adalah proses penilaian kinerja dalam pelaksanaan kurikulum ada tiga yaitu penilaian kelas, tes kemampuan dasar dan penilaian akhir suatu pendidikan. Ada tiga pengertian didalamnya, yaitu:

- a. Evaluasi hanya akan di lakukan jika tujuan diketahui tercapai
- b. Untuk mencapai tujuan tersebut, perlu dilakukan peninjauan kembali terhadap pekerjaan yang telah dilakukan,
- c. Evaluasi perlu menarik kesimpulan berdasarkan kriteria tertentu.²⁷

²⁶ Hamalik, Oemar. *Manajemen Pengembang Kurikulum*, (Bandung, Remaja Rosdakarya Offset, 2010), 180

²⁷ Oemar Hamalik, *Dasar-Dasar Pengembangan Kurikulum*, 253-254

2. Kinerja Guru

a. Definisi kinerja guru

Kinerja memiliki makna yang lebih luas bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Guru merupakan elemen kunci dalam suatu sistem pendidikan, terutama disekolah. Esensi pembelajaran yakni jika interaksi guru dengan peserta didik tidak berkualitas maka semua komponen lain (kurikulum, sarana-prasarana, biaya dan lain-lain) tidak akan bermakna. Semua komponen lain akan hidup khususnya kurikulum apabila dilaksanakan oleh guru, begitu pentingnya peran guru dalam mengubah input-input pendidikan. Banyak pakar menyatakan disuatu sekolah tidak akan ada peningkatan atau perubahan jika guru disekolah tersebut tidak ada peningkatan kualitas guru.

Menurut Mangkunegara dalam Sulistiyani dan Rosidah, kinerja diartikan sebagai hasil dari kualitas dan kuantitas kerja yang dilakukan seorang pegawai dalam melakukan tugas tanggung jawab yang telah disepakati. Sulistiyani dan Rosida mendefinisikan kinerja seseorang sebagai kombinasi kemampuan, usaha, dan peluang yang dapat dinilai dari hasil pekerjaannya.²⁸

Menurut Rivai, kinerja adalah terjemahan dari kata Performance yang diartikan sebagai hasil atau derajat keberhasilan seseorang secara umum selama periode waktu tertentu dalam menyelesaikan suatu tugas yang melibatkan kemampuan yang berbeda, seperti standar kerja, tujuan atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan dan disepakati bersama.²⁹

²⁸ Rosida dan Sulistiyani, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Jakarta: PT.Grafindo Persada, 2003), 223

²⁹ Rivai, Veithzal Basri, *Pervormance Appraisal: Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), 43

Menurut Mangkunegara, Anwar pernah mengatakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil dari kerja atas kualitas dan kuantitas kerja seorang pegawai yang melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mulyasa mengungkapkan pandangan yang sama, yang mendefinisikan kinerja sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja.³⁰

Berdasarkan beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah kinerja yang dicapai oleh seseorang guru dalam suatu pekerjaan atau prestasi kerja untuk jangka waktu tertentu sesuai dengan standar kompetensi dan standar yang ditetapkan untuk pekerjaan tersebut. Kinerja guru tidak terlepas dari kemampuan aslinya yang harus dikuasai. Kompetensi guru merupakan faktor penting dalam menentukan tingkat kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pengajar yang merupakan hasil kerja dan dapat ditunjukkan dengan kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kecepakan, dan komunikasi yang baik.

b. Indikator Kinerja Guru

Menurut Hamzah B. Uno & Lamatenggo kinerja guru dapat diukur melalui dimensi sebagai berikut:

1. Kualitas kerja. indikator ini berkaitan dengan kualitas kerja guru dalam menguasai segala sesuatu berkaitan dengan perencanaan program pembelajaran dan penerapan hasil penelitian dalam pembelajaran di kelas.
2. Kecepatan/ketepatan. Indikator ini berkaitan dengan ketepatan kerja guru dalam menyesuaikan materi ajar dengan karakteristik yang dimiliki peserta didik dan

³⁰ Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2004), 35

penyelesaian program pengajaran sesuai dengan kalender akademik.

3. Inisiatif dalam kerja. Indikator ini berkaitan dengan inisiatif guru dalam penggunaan model pembelajaran yang variatif sesuai materi pelajaran dan penggunaan berbagai inventaris sekolah dengan baik.
4. Kemampuan. Indikator ini berkaitan dengan kemampuan guru dalam memimpin keadaan kelas agar tetap kondusif, pengelolaan kegiatan belajar mengajar, dan penilaian hasil belajar peserta didik.
5. Komunikasi. Indikator ini berkaitan dengan komunikasi yang dilakukan yang dilakukan guru dalam proses layanan bimbingan belajar dengan siswa yang kurang mampu.³¹

Mengenai tanggung jawab kinerja guru dalam melaksanakan kegiatan pendidikan dan pembelajaran, kewajiban profesional guru menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 Pasal 20 (a) tentang guru dan dosen secara khusus dapat berupa perencanaan, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.³²

Dalam peraturan pemerintah pendidikan nasional RI No 18 Tahun 2007 tentang sertifikasi bagi guru dalam jabatan, dijelaskan bahwa uji kinerja guru, terdapat empat kompetensi yaitu:

- a. Kompetensi pedagogik, kompetensi terkait dalam memanfaatkan pemahaman peserta didik, merancang dan melaksanakan pembelajaran, serta melakukan evaluasi pembelajaran untuk menyalurkan potensi yang dimilikinya.
- b. Kompetensi profesional, kemampuan yang berkenaan dengan penguasaan

³¹ Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), 36

³² Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 Pasal 20 Tentang Guru dan Dosen

substansi materi pembelajaran secara luas dan mendalam. Mencakup perolehan substansi materi sekolah dan substansi ilmiah yang menaunginya, serta perolehan struktur dan metodologi ilmiah.

c. Kompetensi kepribadian, kemampuan personal yang digambarkan sebagai guru yang memiliki kepribadian mantap dan stabil, dewasa, arif dan memiliki akhlak mulia yang dapat menjadi teladan bagi peserta didik.

d. Kompetensi sosial, komunikasi yang efektif baik dengan peserta didik maupun sesama pendidik dan tenaga kependidikan, serta orang tua murid/wali peserta didik juga masyarakat. Kompetensi ini memiliki indikator penting, yaitu: a) kemampuan berkomunikasi dan berinteraksi dengan baik terhadap siswa; b) kemampuan berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dengan guru juga tenaga kependidikannya; c) kemampuan berkomunikasi dan berinteraksi dengan baik terhadap orang tua wali siswa dan masyarakat.³³

Terdapat tiga variabel yang mempengaruhi perilaku dan kinerja atau prestasi kinerja, antara lain:

1. Variabel individu yaitu kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), latar belakang (keluarga, latar belakang sosial, upah) dan demografi (usia, asal, jenis kelamin).
2. Variabel organisasional yaitu sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur tugas, dan desain.
3. Variabel psikologis yaitu persepsi, sikap, kepribadian, pembelajaran dan motivasi.³⁴

³³ Depdiknas, *Kebijakan Pendidikan di Indonesia*,(jakarta:depdiknas, 2007), 39

³⁴ Dwi Aris Buntoro, *Pengaruh Etika Profesi Motivasi Kompetensi dan Kepuasan Kerja*

Kinerja dari sudut pandangan Islam di jelaskan dalam Q.S Al-Ahqaaf /46 :19

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Terjemahnya:

“Dan tiap-tiap (golongan) mempunyai beberapa derajat lantaran amal-amal mereka dan lantaran (Allah) akan sempurnakan bagi mereka (ganjaran) amal-amal mereka, dan mereka tidak akan dianiaya.”³⁵

Dari ayat tersebut bahwa Allah pasti akan membalas semua perbuatan manusia sesuai dengan apa yang telah mereka lakukan. Bagi mereka yang melakukan pekerjaan dan bekerja dengan baik untuk organisasinya, dan Allah swt akan meninggikan mereka yang bekerja secara profesional dan tidak melanggar aturan, sedangkan Allah tidak kasar (janat) dalam pembicaraannya.

c. Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru

Dalam pekerjaannya, kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Mangkunegara ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja guru, yaitu faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Secara psikologis, kemampuan guru terdiri dari pengetahuan dan keterampilan. Yang berarti seorang guru akan mudah mencapai kinerja yang diharapkan jika mereka berpendidikan tinggi, relevan dengan bidangnya serta cakap dalam mengerjakan kehidupan sehari-hari. Oleh karena itu, guru perlu mengikuti keahliannya untuk mencapai

Terhadap Kinerja Guru Studi Kasus pada Guru di Smk Islamiyah Ciputat (Jakarta:Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2014), 20

³⁵ A. Hasan, Departemen Agama RI, (Cet II:Surabaya: AL-Ikhwani,1986), 992

pembelajaran yang berkualitas dan efektif.³⁶

Menurut Barnawi & Arifin faktor yang mempengaruhi kinerja guru dapat dibagi menjadi dua kelompok, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal kinerja guru adalah faktor yang datang dari dalam diri guru yang dapat mempengaruhi kinerjanya, seperti kesadaran, motivasi menjadi guru, pengalaman langsung, dan latar belakang keluarga. Sedangkan faktor eksternal kinerja guru adalah faktor yang datang dari luar guru yang dapat mempengaruhi kinerjanya, seperti gaji, sarana dan prasarana, lingkungan kerja fisik, dan kepemimpinan.³⁷

Sedangkan menurut Mulyasa faktor yang mempengaruhi kinerja guru, yaitu:

- 1) Sikap mental berupa motivasi, disiplin dan etika kerja
- 2) Pendidikan, pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan memiliki wawasan yang lebih luas
- 3) Keterampilan, makin terampil tenaga kependidikan akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas dengan baik
- 4) Manajemen, diartikan dengan hal yang berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola dan memimpin serta mengendalikan tenaga kependidikan
- 5) Hubungan industrial
- 6) Tingkat penghasilan yang memadai
- 7) Gizi dan kesehatan
- 8) Jaminan sosial yang diberikan dinas pendidikan kepada tenaga kependidikan

³⁶ Yuliandri, Jimmi dan Kristiawan, M. "Peran Kepeimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru" *Jurnal Dosen Universitas PGRI Palembang*, 26 November 2016.

³⁷ Barnawi dan Arifin, *Manajemen Saranadan Prasarana Sekolah*, (Jakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), h. 43

dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja

- 9) Lingkungan dan suasana kerja yang baik
- 10) Kualitas sarana pembelajaran
- 11) Teknologi yang dipakai secara tepat

d. Karakteristik Kinerja Guru

Seorang guru yang memiliki kinerja yang tinggi memiliki karakteristik, yaitu:

- 1) Berorientasi pada prestasi seseorang yang memiliki kinerja tinggi akan melakukan pekerjaan secara maksimal. Diharapkan dengan melakukan pekerjaan secara maksimal akan memperoleh prestasi yang baik.
- 2) Memiliki pengendalian diri yang baik, salah satu karakteristik guru yang memiliki kinerja guru yang tinggi memiliki pengendalian diri yang baik. Ia dapat menempatkan emosi sesuai situasi yang tepat.
- 3) Kompetensi, jika seorang guru memiliki kompetensi sebagai pendidik baik akan mendukung kinerjanya untuk menjadi lebih baik.
- 4) Memiliki percaya diri, seorang guru yang memiliki kinerja yang baik biasanya memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi dimana pun ia berada.

C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir adalah deskripsi konseptual tentang hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Bagaimana faktor-faktor penelitian dapat berhubungan satu sama lain.³⁸ Variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi dua variabel, yaitu variabel bebas (Manajemen Kurikulum) dan variabel

³⁸ Feni Dewi, (2017), *Contoh Kerangka Berfikir Ilmiah Dan Langkah-Langkah Mmenyusun Kerangka Berfikir*, di akses dari <https://www.Karyatulisku.com/2017/12/contoh-kerangka-berfikir-ilmiah.html>, pada tanggal 19/05/2019 pukul 10.003.

terikat (Kinerja Guru).

Variabel manajemen pengembangan kurikulum dengan menggunakan indikator yang dikatakan variabel X. Sedangkan kinerja guru dengan indikatornya disebut variabel Y. Penelitian berikutnya berfokus pada pengaruh kedua variabel tersebut. Jika dampaknya signifikan, upaya sekolah dan bakat guru akan lebih ditingkatkan untuk mengefektifkan proses belajar mengajar di SMP 5 Palopo. Sedangkan jika pengaruhnya tidak signifikan, maka merupakan kewajiban lembaga dan guru untuk memperbaikinya agar proses pembelajaran menjadi efektif. Kerangka penelitian dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 2.1 Bagan Kerangka Pikir

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara untuk pertanyaan penelitian dan perlu diverifikasi secara empiris. Hipotesis adalah jawaban awal untuk pertanyaan penelitian.²⁴

Penelitian ini berfokus pada satu objek yang terdiri dari dua objek yaitu variabel bebas (manajemen pengembangan kurikulum) dan variabel terikat (kinerja guru). Sebagaimana yang telah dijelaskan di atas, peneliti merumuskan hipotesis berikut:

1. Hipotesis Deskriptif

Ada signifikan antara manajemen pengembangan kurikulum terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 5 Palopo.

2. Hipotesis Statistik

$H_0: r_{yx} = 0$

$H_1: r_{yx} \neq 0$

H_0 : Ada pengaruh yang signifikan antara manajemen pengembangan kurikulum (X) terhadap kinerja guru (Y) di SMP Negeri 5 Palopo.

H_1 : Ada pengaruh yang signifikan antara manajemen pengembangan kurikulum (X) terhadap kinerja guru (Y) di SMP Negeri 5 Palopo.

²⁴ Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), 49.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

1. Jenis penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, jenis *ex-post facto* yang menggunakan regresi linear. Penelitian *ex-post facto* adalah penelitian yang bertujuan untuk menemukan sebab-sebab yang memungkinkan terjadinya perubahan tingkah laku, seluruh atau sebagian dari suatu fenomena yang disebabkan oleh peristiwa, tingkah laku atau sebab-sebab yang menimbulkan perubahan dalam lingkungan. Penelitian *ex-post facto* adalah penelitian di mana variabel independen muncul ketika peneliti mengamati variabel dependen dalam penelitian. Tujuan dari Penelitian ini adalah untuk menjelaskan bahwa manajemen pengembangan kurikulum memiliki dampak langsung terhadap kinerja guru.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi dua variabel yang terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat yaitu:

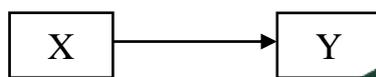
- a. Variabel independen yaitu manajemen pengembangan kurikulum dilambangkan dengan X
- b. Variabel dependen yaitu kinerja guru dilambangkan dengan Y

Variabel bebas sering disebut sebagai variabel stimulus, variabel prediktor, dan variabel sebelumnya. Dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempunyai pengaruh atau mempunyai hubungan sebab akibat.

Variabel terikat biasa disebut sebagai variabel keluaran, kriteria, atau hasil.

Dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel terikat. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.³⁹

Adapun pola hubungan acak antar variabel dapat direpresentasikan dengan diagram model sederhana dengan satu variabel bebas (independen) dan satu variabel terikat (dependen) sebagai berikut:



Keterangan:

X = Manajemen pengembangan kurikulum

Y = Kinerja guru

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SMP Negeri 5 Palopo Kecamatan Bara, kota Palopo provinsi Sulawesi Selatan yang terletak di Jalan Domba, Temmalebba. Waktu penelitian dilakukan pada tanggal 03 Agustus 2022.

C. Definisi Operasional Variabel

1. Manajemen pengembangan kurikulum adalah suatu proses sosial yang berkenaan dengan upaya yang dilakukan dalam rangka pengembangan kurikulum untuk mencapai tujuan pendidikan. Adapun indikator dari manajemen pengembangan kurikulum yaitu, perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan evaluasi.
2. Kinerja guru adalah hasil kerja dalam mencapai suatu tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Melalui kinerja inilah, maka dapat diketahui besar kecilnya

³⁹Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*, Cet XIX (Bandung:Alfabeta,2013), h. 39-44

peran guru dalam menjalani profesinya sebagai pendidik. Guru harus mampu menguasai semua indikator yang menuntut peningkatan kinerjanya agar kualitas pendidikan menjadi lebih baik. Indikator kinerja guru merupakan kualitas kerja, kecepatan/ketepatan, inisiatif dalam kerja, kemampuan dan komunikasi. Apabila guru telah memenuhi indikator tersebut, dapat dikatakan bahwa guru telah memiliki kinerja yang baik.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁴⁰ Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMP Negeri 5 Palopo yaitu sebanyak 36 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono, sampel adalah bagian dari kualitas dan sifat yang dimiliki oleh suatu populasi. Jadi, untuk penelitian ini, peneliti mengambil sampel 36 guru. Teknik pengambilan sampel yang menggunakan dengan *total sampling* yaitu pengambilan sampel atau elemen secara acak, dimana setiap elemen atau anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi sampel. Dengan pedoman pendapat di atas, maka jumlah sampel yang mewakili dari populasi dalam penelitian ini adalah 36 guru.

⁴⁰ Sugiono, Memahami Penelitian Kualitatif, 7 th edn (Bandung: Alfabeta, 2012), 49.

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dalam pengaturan yang berbeda, dalam sumber yang berbeda dan dengan cara yang berbeda. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah:

1. Observasi (Pengamatan)

Observasi atau pengamatan adalah kegiatan manusia sehari-hari dengan menggunakan panca indera mata sebagai alat bantu utamanya selain pancaindra lainnya seperti telinga, penciuman, mulut, dan kulit.⁴¹ Peneliti menggunakan metode ini sebagai tahap awal dari penelitian yang akan dilakukan di SMP Negeri 5 Palopo.

2. Angket

Angket adalah cara untuk mengumpulkan data yang berisi pernyataan yang perlu di jawab oleh responden yang akan diselidiki.⁴² Teknik ini digunakan untuk mendapatkan data tentang rumusan masalah yang diajukan penulis. Skala Likert digunakan dengan menyebarkan kuisioner kepada responden untuk mengukur persepsi mereka.⁴³

Dalam penelitian yang menjadi responden adalah semua guru di SMP Negeri 5 Palopo dengan menggunakan metode angket dengan harapan responden akan dapat langsung menuangkan jawabannya sesuai dengan daftar pernyataan

⁴¹Burhan Bungin, *Metode Penelitian Kuantitatif Komunikasi Ekonomi dan Kebijakan Publik Serta Ilmu Sosial Lainnya*, (Jakarta : Prenada media, 2005)., h.133.

⁴²Winarno Surakhmad, *Pengantar Ilmu Dasar dan Tehnik*, Cet.1 (Bandung : CV. Tarsito, 1994) 70.

⁴³M Misbakhul Munir, *Analisis Pengaruh Retailing Mix Terhadap Keputusan Pembelian pada Mini Market Permata di Kecamatan Balapulang*, Universitas Diponegoro, Semarang, 2011 <https://google.schooler> diakses pada 13/05/2019, 55.

item-item angket sesuai dengan keadaan sebenarnya. Terhadap dua angket penelitian yaitu angket manajemen pengembangan kurikulum di SMP Negeri 5 Palopo dan angket penelitian kinerja guru di SMP Negeri 5 Palopo.

3. Dokumentasi

Data yang diperoleh melalui dokumentasi dalam penelitian ini adalah data mengenai jumlah siswa di SMP Negeri 5 Palopo, jumlah guru baik PNS maupun honorer yang digunakan sebagai acuan untuk mengetahui jumlah populasi penelitian dan gambaran umum SMP Negeri 5 Palopo. Dalam perolehan data tersebut, dilakukan dengan memotret data menggunakan handphone, melalui dokumentasi ini, peneliti juga mengambil gambar disaat responden mengisi angket dan melakukan foto bersama.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket dengan menggunakan skala likert. Penelitian menggunakan 4 (empat) alternatif pilihan jawaban yang disediakan dalam angket yang telah dimodifikasi dari skala likert yaitu:⁴⁴

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

Jawaban dari setiap item instrumen berkisar dari sangat positif hingga

⁴⁴ Muh Woro, Fadila, Harry, *Penerapan Metode Naïve Bayes dan Skala Likert Pada Aplikasi Prediksi Kelulusan Mahasiswa*, ed by Rolly Maulana (Bandung: Kreatif Industri Nusantara, 2020), 103.

sangat negative. Oleh karena itu, ketika mengukur variabel penelitian, responden diminta untuk menentukan salah satu alternatif jawaban pada skala 1 hingga 4, dengan tujuan untuk memperoleh informasi perihal apa yang responden alami serta diketahui. Anda akan diminta untuk memberikan pengakuan anda. Metode angket ini digunakan untuk menguji data tentang pengaruh manajemen pengembangan kurikulum terhadap kinerja guru di SMP Negeri 5 Palopo. Alat pengembangan untuk setiap variabel penelitian adalah angket yang digunakan untuk mengukur manajemen pengembangan kurikulum di SMP Negeri 5 Palopo. Terdapat empat sub variabel yang diukur pada manajemen pengembangan kurikulum, terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan evaluasi. Terdapat 14 pernyataan yang digunakan untuk mengungkap manajemen pengembangan kurikulum di SMP Negeri 5 Palopo. Sedangkan angket digunakan untuk mengukur kinerja guru di SMP Negeri 5 Palopo ada lima variabel yang terdiri dari kualitas kerja, kecepatan/ketepatan, inisiatif, kemampuan dan komunikasi. Deskripsi yang digunakan untuk menunjukkan kinerja guru di SMP Negeri 5 Palopo terdiri dari 11 butir pernyataan.

G. Uji Validitas dan Reliabilitas

a) Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrument.⁴⁵ Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Pengujian

⁴⁵ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2010), 211

validitas tiap butir digunakan analisis item dengan teknik korelasi, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir.

Tabel 3.3 Validator Instrumen Penelitian

No	Nama	Pekerjaan
1.	Dr. Hj. Sitti Amrah., S.Pd., M.Pd.	Dosen
2.	Firman Patawari., S.Pd., M.Pd	Dosen

Validator diberikan lembar validasi setiap, instrumen diisi dengan tanda centang pada skala *Liken 4* seperti berikut ini:

Skor 1: Tidak Setuju

Skor 2: Kurang Setuju

Skor 3: Setuju

Skor 4: Sangat Setuju

Hasil analisis tersebut dijadikan pedoman untuk merevisi instrumen angket. Selanjutnya berdasarkan lembar validasi yang telah diisi oleh validator tersebut dapat ditentukan validitasnya dengan rumus statistik Aiken's berikut⁴⁶

$$V = \frac{\sum s}{[n(c-1)]}$$

Keterangan:

$$S = r - lo$$

r = skor yang diberikan oleh validator

lo = skor penilaian validitas terendah

⁴⁶ Syaifuddin Azwar, *Realibilitas dan Validitas*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013), 113

n = banyaknya validator

c = skor penilaian validitas tertinggi.

Selanjutnya hasil perhitungan validitas ini setiap butirnya dibandingkan dengan menggunakan interpretasi sebagai berikut⁴⁷.

Tabel 3.4 Interpretasi Validitas Isi

Interval	Interpretasi
0,00-0,19	Sangat tidak valid
0,20-0,39	Tidak valid
0,40-0,59	Kurang valid
0,60-0,79	Valid
0,80-1,00	Sangat valid

Pada validitas isi dengan menggunakan rumus Aiken's maka keluaran hasil validasi kuesioner penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.5 Hasil Validitas Data Angket Penelitian Manajemen pengembangan Kurikulum

Validator	Item 1		Item 2		Item 3		Item 4		Item 5		Item 6	
	Skor	S										
Validator 1	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3
Validator 2	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	2
S	6	5	6	6	6	5	6	6	6	5	6	5
V	1	0,83	1	0,83	1	0,67	1	0,67	1	0,83	1	0,83
Rata-rata	0,89											

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai rata-rata dari V (Aikens's) sebesar 0,89. Selanjutnya akan dibandingkan dengan interpretasi validitas pada tabel 3,4 maka angket penelitian. Manajemen pengembangan kurikulum dapat dikatakan sangat valid. Sementara hasil validasi untuk kinerja guru dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

⁴⁷ Ridwan dan Sunarto, *Pengantar Statistika untuk Pendidikan Sosial, Ekonomi Komunikasi dan Bisnis*, Edisi 3(Bandung: Alfabeta,2010),81.

Tabel 3.6 Hasil Validitas Data Angket Kinerja Guru

Validator	Item 1		Item 2		Item 3		Item 4		Item 5		Item 6	
	Skor	S	Skor	S	Skor	S	Skor	S	Skor	S	Skor	S
Validator 1	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2
Validator 2	3	2	4	3	3	2	3	2	3	2	4	3
S	5		6		5		5		5		5	
V	0,83		1		0,83		0,83		0,83		0,83	
Rata-rata	0,86											

Sumber: Hasil olah data *Microsoft Excel*

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai rata-rata dari V (*Aiken's*) sebesar 0,86. Selanjutnya akan dibandingkan menggunakan interpretasi validasi, dapat dilihat pada tabel 3.4 maka dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata V (*Aiken's*) dari validasi kinerja guru dapat dikatakan sangat valid.

a. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas isi angket dalam penelitian ini diolah berdasarkan hasil penilaian beberapa ahli, adapun cara pengelolahannya adalah dengan mencari nilai alpha menggunakan SPSS ver.24. Adapun tolak ukur untuk menginterpretasikan derajat reliabilitas instrumen yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 3.7 Interpretasi Reliabilitas

Interval	Interpretasi
$0,80 < r \leq 1,00$	Sangat Tinggi
$0,60 < r \leq 0,80$	Tinggi
$0,40 < r \leq 0,60$	Cukup
$0,20 < r \leq 0,40$	Rendah
$0,00 < r \leq 0,20$	Sangat Rendah

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas diolah berdasarkan hasil validasi ahli dengan mencari nilai Alpha dengan menggunakan SPSS vers.24. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini.

⁴⁸ M. Subana dan Sudrajat, *Dasar-dasar Penelitian Ilmiah*, Edisi 2 (Bandung: Pustaka Setia, 2005),30.

Tabel 3.8 Uji Realibilitas Angket Manajemen Pengembangan kurikulum
Reability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Item
0,969	14

Sumber: Diolah menggunakan *SPSS vers 24*

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh hasil uji reliabilitas untuk angket manajemen pengembangan kurikulum memperoleh nilai sebesar 0,969. Dengan demikian, jika dibandingkan dengan kriteria reliabilitas maka angket dapat dikatakan reliabel dengan kriteria sangat tinggi.

Tabel 3.9 Uji Reliabilitas Angket Kinerja Guru

Cronbach's Alpha	N of Item
0,954	11

Sumber: Diolah menggunakan *SPSS vers 24*

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh hasil uji reliabilitas untuk angket kinerja guru memperoleh nilai sebesar 0,954. Dengan demikian, jika dibandingkan dengan kriteria reliabilitas maka angket dapat dikatakan reliabel dengan kriteria sangat tinggi.

H. Teknik Analisis Data

Kajian dalam analisi data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

1. Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum⁴⁹. Dalam penelitian ini analisis deskriptif adalah penyajian data dari responden melalui tabel dan grafik yang diperoleh dari responden melalui tabel dan grafik yang diperoleh dari perhitungan persentase (%).

Untuk menganalisis data deskriptif:

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

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

Dengan :

P_r = Presentase capaian responden

F = Jumlah jawaban responden

N = Jumlah responden

100% = Jumlah tetap

⁴⁹ Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan(Pendekatan kuantitatif, kualitatif dan RND)*, (Bandung: Alfabeta,2018).207-208

⁵⁰ Sukirman Nurdjandkk, *Studi Tentang Persepsi Siswa Terhadap Materi Bahan Ajar dan Strategi Pembelajaran Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan di Kelas X SMA Negeri 2 Palopo*, Laporan Hasil Penelitian, Palopo 2007.

2. Analisis Statistik Inferensial

Statistik inferensial biasa disebut dengan statistik induktif atau statistik probabilitas merupakan teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi.⁵¹

1) Uji Asumsi Klasik

Dalam regresi linear berganda, terdapat asumsi klasik yang harus dilakukan meliputi:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah nilai masing-masing variabel berdistribusi normal. Uji normalitas untuk penelitian ini menggunakan software SPSS 24. Determinan-determinan tersebut bersesuaian dengan normalitas dan non-normalitas yaitu:

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

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

a. Uji Linieritas

Linieritas data digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel memiliki hubungan linier atau tidak. Analisis ini digunakan untuk analisis regresi. Dalam penelitian ini, dua variabel diuji pada tingkat signifikan 0,05. Dasar pengambilan keputusan tentang linearitas data adalah. Jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka ada hubungan linier antara kedua variabel, tetapi jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka tidak ada hubungan linier antara kedua variabel.

⁵¹ Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan(Pendekatan kuantitatif, kualitatif dan RND)*, (Bandung: Alfabeta,2018).209

3. Analisis Regresi Sederhana

Regresi linier sederhana hubungan linear antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Analisis ini melibatkan penentuan apakah arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen positif atau negatif dan memprediksi nilai variabel dependen jika nilai variabel independen meningkat atau menurun. Data yang digunakan biasanya pada skala interval waktu atau skala.

Rumus regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + Bx^{52}$$

Keterangan :

Y = variabel dependen

X = Variabel independen

a = Konstanta (nilai Y' apabila X = 0)

b = koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan.)

4. Uji Hipotesis (Uji T)

Penelitian ini menggunakan uji t untuk mengukur kekuatan pengaruh variabel bebas (X) secara persial dengan variabel terikat (Y), hal ini dilakukan dengan membandingkan nilai T_{hitung} dengan T_{tabel} pada taraf 5%. Adapun syarat-syarat dalam menunjukan uji-t adalah sebagai berikut:

- a) Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_1 diterima artinya terdapat pengaruh antara kedua variabel
- b) Jika $T_{hitung} < T_{tabel}$ maka H_0 diterima H_1 ditolak artinya tidak terdapat pengaruh antara kedua variabel

⁵² Sudjana, *Metode Statistik* (Bandung: Transito, 2002), h. 55

c) Jika $T_{hitung} = T_{tabel}$ maka H_0 diterima H_1 ditolak artinya tidak terdapat pengaruh kedua variabel

5. Koefisien Determinasi (Uji- R^2)

Koefisien determinasi merupakan ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan antara nilai dugaan atau garis regresi dengan data sampel. Untuk mengetahui sebesar-besar kontribusi variabel (X) berpengaruh terhadap variabel (Y), dihitung dengan menggunakan rumus koefisien determinasi (KD), yaitu:

$$KD = r^2 \times 100\% \text{ }^{53}$$

Dimana :

KD = Koefisien determinasi

r^2 = Kuadrat dari koefisien korelasi



⁵³Purbaya Budi Santoso dan Ashari, *Analisis Statistika Dengan Microsoft Excel dan SPSS*, Edisi 1 (Yogyakarta: CV Andi, 2007), 144.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

a. Sejarah Singkat SMP Negeri 5 Palopo

SMP Negeri 5 Palopo berdiri dan beroperasi sejak tahun 1984 dengan jenjang Akreditasi Negeri dan status kepemilikan pemerintah, dengan Nomor Statistik Sekolah (NSS) 201731713030 dan NPSN (Nomor Pokok Sekolah Nasional) 40307834.

SMP Negeri 5 Palopo terletak pada wilayah Km.5 arah utara kota Palopo. Lokasi SMP Negeri 5 Palopo antara pantai dan pegunungan. Tepatnya terletak di Jl. Domba, Palopo, Kelurahan Temmalebba Kecamatan Bara, Kota Palopo, telepon 0471-23349, dengan luas tanah 20000 m² dan luas seluruh bangunan 1714 m² dan dikelilingi oleh pagar sepanjang 600 m. Mata pencaharian masyarakat di sekitarnya sangat majemuk. Ada yang berprofesi sebagai PNS (Pegawai Negeri Sipil), pedagang, nelayan dan mayoritas sebagai buruh dan tani.⁵⁴

b. Visi dan Misi SMP Negeri 5 Palopo

Visi :

“Aktif, Kreatif, Bersih, Antusias dan Religius (A K B A R)”

Misi :

1. Mendorong aktifitas dan kreatifitas secara optimal kepada seluruh

⁵⁴ Reva Riyanti Arifuddin, Operator Depodik “Dokumen”, Senin, 8 Agustus 2022, SMP Negeri 5 Palopo

2. komponen sekolah terutama para siswa.
3. Mengoptimalkan pembelajaran dalam rangka meningkatkan keterampilan siswa supaya mereka memiliki prestasi yang dapat dibanggakan.
4. Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan secara efektif sehingga kecerdasan siswa terus diasah agar terciptanya kecerdasan intekektual dan emosional yang mantap
5. Antusias terhadap perkembangan dan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi.
6. Menanamkan cinta kebersihan dan keindahan kepada semua komponen sekolah.
7. Menimbulkan penghayatan yang dalam dan pengalaman yang tinggi terhadap ajaran agama (Religi) sehingga tercipta kematangan dalam berpikir dan bertindak.

c. Keadaan Guru

Jumlah tenaga guru yang terdapat di SMP Negeri 5 Palopo sebanyak 36 orang dengan latar belakang pendidikan yang beragam. Sedangkan jumlah staf administrasi berjumlah 7 orang.

Berdasarkan data yang diperoleh bahwa guru yang berstatus PNS terdiri dari 30 orang. Terdiri dari 31 orang berlatar belakang pendidikan pendidikan S1 keguruan dan terdiri dari 1 orang berlatar belakang pendidikan S1 non keguruan. Sedangkan guru yang berstatus sebagai honorer ada 4 orang.

d. Keadaan Siswa

Pada tahun 2022 peserta didik di SMP Negeri 5 Palopo berjumlah 308 peserta didik. Di kelas VII berjumlah 80 peserta didik, kelas VIII berjumlah 117 peserta didik, kelas XI berjumlah 114 peserta didik.⁵⁵

2. Hasil Analisis Data

a. Uji Statistik Deskriptif

Hasil analisis statistik deskriptif yang berkaitan dengan skor variabel manajemen pengembangan kurikulum (X) diperoleh gambaran distribusi skor manajemen pengembangan kurikulum yang menunjukkan skor rata-rata 37,74 dengan standar deviation 8,103 dari skor terendah 28 dan skor tertinggi 56. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.10 Hasil Uji Statistik Deskriptif Manajemen Pengembangan Kurikulum

	Descriptive Statistics					Std. Deviation
	N	Range	Min	Max	Mean	
Manajemen Pengembangan Kurikulum	36	28	28	56	37,74	8,103
Valid N (list wise)	36					

Sumber: Hasil olah data *SPSS vers 24*, Tahun 2022

Jika skor manajemen pengembangan kurikulum dikelompokkan dengan empat kategorisasi maka diperoleh tabel distribusi frekuensi dan presentasi manajemen pengembangan kurikulum. Distribusi frekuensi berfungsi untuk menunjukkan jumlah atau banyaknya item dalam setiap kategori. Jadi, skor manajemen pengembangan kurikulum dikelompokkan berdasarkan banyaknya

⁵⁵ Reva Riyanti Arifuddin, Operator Depodik "Dokumen", Senin, 8 Agustus 2022, SMP Negeri 5 Palopo

item dari setiap kategori sehingga hasil pengukurannya dianalisis melalui metode statistik yang kemudian diberikan interpretasi secara kualitatif.

Adapun tabel distribusi frekuensi dan persentase manajemen pengembangan kurikulum dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11 Perolehan Frekuensi Dan Persentase Manajemen Pengembangan Kurikulum

Rentang Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
47-57	Sangat baik	2	6%
36-46	Baik	18	50%
25-35	Cukup Baik	16	44%
14-24	Tidak baik	0	0%
Jumlah		36	100%

Sumber: Hasil analisis data angket penelitian yang diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.11 tersebut dapat diuraikan hasil angket pada variabel manajemen pengembangan kurikulum yang diperoleh dari sampel penelitian menunjukkan bahwa secara umum manajemen pengembangan kurikulum SMP Negeri 5 Palopo berada pada kategori baik diperoleh persentase 50% dengan frekuensi sampel 18 orang. Sedangkan manajemen pengembangan kurikulum pada kategori cukup baik diperoleh persentase sebesar 44% dengan frekuensi sampel 16 orang. Adapun dengan frekuensi 2 dan pada kategori sangat baik menunjukkan persentase 6% dan pada kategori tidak baik menunjukkan persentase 0% dengan frekuensi sampel 0. .

Berdasarkan tabel 4.10 dan 4.11 tersebut menunjukkan hasil manajemen pengembangan kurikulum pada SMP Negeri 5 Kota Palopo termasuk dalam kategori baik dengan frekuensi sampel 18 orang dan hasil persentase sebesar 50%. Adapun skor rata-ratanya yaitu 37,74, tingginya hasil persentase manajemen pengembangan kurikulum dipengaruhi oleh jawaban responden terhadap angket

yang diberikan.

b. Statistik Deskriptif Kinerja Guru

Hasil analisis deskriptif yang berkaitan dengan skor variabel kinerja guru (Y) diperlukan gambaran karakteristik skor kinerja guru yang menunjukkan skor rata-rata 35,28 dan standar deviasi 7.704 dari skor terendah 21 dan skor tertinggi 44 hal ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.12 Hasil Uji Statistik Deskriptif Kinerja Guru

Descriptive Statistics						
	N	Range	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Manajemen Pengembangan Kurikulum	36	23	21	44	35,28	7.704
Valid N (listwise)	36					

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 24, Tahun 2022

Jika skor kinerja guru dikelompokkan dalam 4 kategorisasi maka diperoleh tabel distribusi frekuensi dan persentase kinerja guru.

Adapun tabel distribusi frekuensi dan persentase kinerja guru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.13 Perolehan Frekuensi Dan Persentase Kinerja Guru

Rentang Skor	Kategorisasi	Frekuensi	Persentase (%)
38-46	Sangat baik	10	28%
29-37	Baik	24	67%
20-28	Cukup Baik	2	6%
11-19	Tidak Baik	0	0%
Jumlah		36	100%

Sumber: Hasil analisis data angket penelitian yang diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.13 tersebut dapat dikemukakan hasil angket pada kinerja guru yang diperoleh dari sampel penelitian menunjukkan bahwa secara

umum guru pada SMP Negeri 5 Palopo yang memiliki kinerja pada kategori baik diperoleh persentase 67% dengan frekuensi sampel 24 orang. Sedangkan kinerja guru pada kategori sangat baik diperoleh 28% dengan frekuensi sampel 10. Adapun kinerja guru pada kategori cukup baik diperoleh 6% dengan frekuensi 2.

Berdasarkan tabel 4.12 dan 4.13 tersebut dapat disimpulkan bahwa hasil kinerja guru pada SMP Negeri 5 Kota Palopo termasuk dalam kategori baik dengan frekuensi sampel 24 orang dan perolehan persentase sebesar 67%. Adapun skor rata-ratanya 35,28.

3. Analisis Statistik inferensial

a) Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Kolmogorov Smirnov. Uji ini bertujuan untuk mengetahui nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Secara medel regresi yang baik adalah yang memiliki nilai yang residual berdistribusi normal. Adapun dasar pengambilan keputusan ini yaitu jika nilai signifikan $> 0,05$ maka nilai berdistribusi normal, sedangkan jika nilai signifikan $< 0,05$ maka nilai residual tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas Kolmogorov Smirnov dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,69622665
Most Extreme Differences	Absolute	,109
	Positive	,109
	Negative	-,107
Test Statistic		,109
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil olah data SPSS 24

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa hasil uji normalitas Kolmogorov Smirnov diketahui nilai $0,200 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

2. Uji Linearitas

Adapun hasil uji linearitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.15 Hasil Uji Linearitas Pengaruh Manajemen Pengembangan Kurikulum Terhadap Kinerja Guru

		ANOVA Table					
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja guru * manajemen pengembangan kurikulum	Between Groups	(Combined) Linearity	337,865	14	24,133	,860	,607
		Linearity	155,313	1	155,313	5,534	,028
		Deviation from Linearity	182,552	13	14,042	,500	,900
		Within Groups	589,357	21	28,065		
Total			927,222	35			

Sumber: Hasil olah data SPSS 24

Berdasarkan Uji Linearitas hasil data yang diperoleh *deviation from*

linearity sebesar 0,900. Jika dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, nilai signifikan lebih besar dari nilai probabilitas ($0,900 > 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara Manajemen Pengembangan Kurikulum (X) dengan Kinerja Guru (Y).

3. Hasil Analisis Regresi Sederhana

Tabel 4.16 Hasil Analisis Regresif Sederhana Pengaruh Manajemen Pengembangan Kurikulum Terhadap Kinerja Guru

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	21,525	5,318		,048	,000
	Manajemen Pengembangan Kurikulum	,364	,139	,409	,616	,013

a. Dependent Variable: kinerja guru

Sumber: Diolah menggunakan SPSS 24

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

$$Y = a + bx$$

$$Y = 21,525 + 0,364X$$

a) Konstanta sebesar 21,525 artinya jika Manajemen Pengembangan Kurikulum (x) nilainya 0 maka Kinerja Guru (Y) nilainya sebesar 21,525

b) Koefisien regresi variabel Manajemen Pengembangan Kurikulum (X) sebesar positif 0,364 jika Manajemen Pengembangan Kurikulum (X) mengalami kenaikan 1, maka Kinerja Guru (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,364 koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan antara Manajemen Pengembangan

Kurikulum dengan Kinerja Guru.

4. Uji Hipotesis (Uji-T)

Tabel 4.17 Hasil Uji T

Model	Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,525	5,318		4,048	,000
	Manajemen Pengembangan Kurikulum	,364	,139	,409	2,616	,013

a. Dependent Variable: kinerja guru

Sumber: *Diolah menggunakan SPSS 24*

Dari hasil Uji-t pada tabel diatas jika dilihat dari nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ dan nilai signifikan $< 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil dari output *coefisients* didapatkan T_{hitung} sebesar 2,616 dan T_{tabel} sebesar 2,032 atau $2,616 > 2,032$ dan nilai signifikan manajemen pengembangan kurikulum $0,013 < 0,05$ (H_0 ditolak dan H_1 diterima). Sehingga dapat diartikan bahwa manajemen pengembangan kurikulum berpengaruh terhadap Kinerja Guru.

5. Koefisien Determinasi

Tabel 4.18 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.409 ^a	.168	.143	4,765

a. Predictors: (Constant), Manajemen Pengembangan Kurikulum

Sumber Data: Hasil Olah Data *SPSS vers 22*, Tahun 2022

Dari hasil koefisien determinasi (R Square) pada tabel diatas dapat dilihat dari output Model Summary dapat diketahui nilai koefisien determinasi (R Square)

sebesar 0,168. Nilai tersebut berasal dari pengkuadratan nilai koefisien korelasi:

$$\begin{aligned} KD &= R^2 \times 100\% \\ &= 0,168 \times 100\% \\ &= 16,8\% \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel diatas juga diperoleh nilai korelasi X dan Y sebesar 41,1%. Selain itu, sebesar 0,168% variabel Y dijelaskan oleh variabel X dan sekitar (100%-16,8%). Dengan demikian pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 16,8%.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui manajemen pengembangan kurikulum di SMP Negeri 5 Palopo. Berdasarkan hasil analisis data, didapatkan bahwa manajemen pengembangan kurikulum di SMP Negeri 5 Palopo memiliki persentase sebesar 50% dengan kategori baik dan kinerja guru memiliki persentase sebesar 67% dengan kategori baik. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Domina Elfrida (2020) kompetensi guru dan implementasi kurikulum asing terhadap kinerja guru yang berdasarkan hasil analisis data, didapatkan bahwa variabel kurikulum mendapatkan penilaian positif dengan kategori baik sekitar 5% dari hasil deskriptif dan distribusi frekuensi berupa rata-rata 84,90 kemudian nilai terendah 60 dan nilai tertinggi 90. Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Ambo Lipu (2018) dalam implementasi kurikulum berada dalam kategori sedang yakni 71,875%, hasil belajar peserta didik berada pada kategori sedang sebesar 76%. Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Siti Syuaibah (2019) dalam manajemen kurikulum berada pada kategori baik sebesar 88%, profesionalisme guru berada

pada kategori baik sebesar 84% dan mutu pendidikan berada pada kategori sangat baik sebesar 86%.

1. Gambaran manajemen pengembangan kurikulum pada SMP Negeri 5 Kota Palopo

Pengembangan kurikulum di SMP Negeri 5 Kota Palopo, yang secara spesifik meliputi pertama perencanaan, yaitu terdiri dari beberapa komponen antara lain, perubahan perilaku peserta didik merupakan tindakan atau perbuatan yang ditunjukkan dengan nilai kepatuhan dan ketertiban sebagai bentuk kesediaan siswa seperti percaya diri dan rasa optimis, merancang RPP pembelajaran adalah pegangan seorang guru dalam mengajar agar sesuai dengan standar kompetensi, membuat keputusan belajar adalah proses membuat pilihan dari sejumlah alternatif untuk mencapai hasil yang diinginkan, mempersiapkan perangkat pembelajaran sebagai alat kelengkapan yang digunakan untuk membantu pembelajaran yang digunakan terdiri dari silabus dan RPP, dan mengembangkan silabus adalah mengkaji standar kompetensi dan kompetensi dasar, mengidentifikasi materi pokok/pembelajaran, mengembangkan kegiatan pembelajaran.

Kedua, pengorganisasian materi bahan yang dipelajari peserta didik merupakan materi yang dirancang untuk menambah wawasan dan pengetahuan peserta didik terkait pembelajaran dan pendidikan secara umum.

Ketiga, pelaksanaan yang terdiri dari beberapa komponen antara lain, melaksanakan pembelajaran adalah proses yang didalamnya terdapat kegiatan interaksi antara guru dan peserta didik dan komunikasi timbal balik yang berlangsung dalam situasi edukatif untuk mencapai tujuan belajar. Mengembangkan

metode pembelajaran adalah salah satu aspek yang paling sering dirancang oleh guru untuk memilih dan menggunakan metode pembelajaran yang tepat. Pembagian tugas bimbingan belajar. Pembagian tugas mengajar adalah surat keputusan yang ditetapkan oleh kepala sekolah guna memperlancar pelaksanaan proses belajar mengajar di sekolah. Pembagian tugas ekstrakurikuler adalah guru dibagi untuk kegiatan tambahan yang dilakukan diluar jam pelajaran yang dilakukan baik disekolah atau di luar sekolah dengan tujuan untuk mendapatkan tambahan pengetahuan, keterampilan dan wawasan serta membantu membentuk karakter peserta didik sesuai dengan minat dan bakat masing-masing.

Keempat, evaluasi yang terdiri dari beberapa komponen antara lain, penilaian kelas dilakukan dengan ulangan harian, ulangan umum dan ulangan akhir. Tes kemampuan dasar dilakukan untuk mengetahui kemampuan membaca, menulis dan berhitung yang diperlukan dalam rangka memperbaiki program pembelajaran. Penilaian akhir suatu pendidikan adalah pada setiap semester tahun pelajaran diselenggarakan kegiatan penilaian guna mendapatkan gambaran secara utuh mengenai ketuntasan belajar peserta didik.

2. Gambaran kinerja guru pada SMP Negeri 5 Kota Palopo

Adapun kinerja guru merupakan prestasi yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya selama periode tertentu sesuai standar. Kinerja seorang guru tidak dapat terlepas dari kompetensi yang melekat dan harus dikuasai. Kompetensi guru merupakan bagian penting yang dapat menentukan tingkat kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pelajar yang merupakan hasil kerja dan dapat diperlihatkan melalui suatu

kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kecepatan dan komunikasi yang baik.

Kinerja atau prestasi kerja (performance) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi untuk menghasilkan sesuatu. Indikator kinerja guru kualitas kerja, kecepatan/ketepatan, inisiatif, kemampuan, dan komunikasih. Kualitas kerja berkaitan dengan perencanaan program pembelajaran merupakan suatu tindakan yang dilakukan guru dalam mempersiapkan proses pembelajaran sehingga dapat berjalan dengan lancar, efektif dan efisien. Penerapan hasil penelitian dalam pembelajaran yaitu untuk menciptakan kegiatan pembelajaran yang menarik dalam rangka merangsang perkembangan berpikir peserta didik dan meningkatkan semangat belajar peserta didik di sekolah. Menguasai dasar-dasar mengajar merupakan suatu keterampilan yang menuntut latihan yang terprogram untuk dapat menguasainya penguasaan terhadap keterampilan ini memungkinkan guru mampu mengelola kegiatan pembelajaran secara lebih efektif. Kecepatan/ketepatan berkaitan dengan menyesuaikan materi ajar merupakan materi yang disusun secara sistematis baik tertulis maupun tidak tertulis sehingga tercipta lingkungan /suasana yang memungkinkan siswa untuk belajar. Penyelesaian program pengajaran sesuai kalender akademik, guru harus menyelesaikan kalender akademik yang mencakup tahun ajaran baru, waktu pembelajaran efektif, dan hari libur. Inisiatif berkaitan dengan menggunakan model pembelajaran tujuannya untuk membantu siswa memperoleh keterampilan, nilai, cara berfikir, dan cara mengekspresikan diri mereka sendiri, dan juga mengajari cara mereka belajar. Menggunakan berbagai media sekolah dengan baik tujuannya untuk mengembangkan medai pembelajaran

yang efektif untuk menunjang keberhasilan saat proses belajar mengajar.

2. Adakah pengaruh manajemen pengembangan kurikulum terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 5 Kota Palopo

Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh signifikan antara manajemen pengembangan kurikulum terhadap kinerja guru di SMP Negeri 5 Kota Palopo. Hasil hipotesis yang berbunyi Pengaruh Manajemen Pengembangan Kurikulum Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 5 Kota Palopo diterima. Adapun besar pengaruh manajemen pengembangan kurikulum terhadap kinerja guru adalah sebesar 16,8% untuk sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.



BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

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

1. Manajemen pengembangan kurikulum pada SMP Negeri 5 kota Palopo termasuk kategori baik dengan frekuensi 18 orang dan persentase sebesar 50% dengan skor rata-ratanya 37,74.
2. Kinerja guru pada SMP Negeri 5 Kota Palopo berada pada kategori baik dari frekuensi sampel 24 orang dan persentase sebesar 67% dengan skor rata-ratanya 35,28.
3. Dari hasil R^2 (R Square) sebesar 0,168 atau 16,8% menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara manajemen pengembangan kurikulum terhadap kinerja guru di SMP Negeri 5 Kota Palopo dan sisanya 83,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Sedangkan hasil uji persial (uji t) diperoleh $T_{hitung} 2,269 > T_{tabel} 2,032$ dan nilai signifikan manajemen pengembangan kurikulum $0,000 < 0,05$ (H_0 ditolak H_1 diterima) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel manajemen pengembangan kurikulum (X) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru (Y).

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, dapat disampaikan saran-saran sebagai berikut:

1. Manajemen pengembangan kurikulum di Sekolah Menengah Pertama

(SMP) Negeri 5 Kota Palopo menunjukkan kecenderungan baik. Dengan demikian keadaan ini hendaknya dapat ditingkatkan yaitu melalui upaya-upaya penyelenggaraan tata kelola yang baik dengan adanya dukungan, partisipasi dan akuntabilitas.

2. Kinerja guru disekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 5 Kota Palopo menunjukkan kecenderungan baik. Ini hendak ditingkatkan sehingga peserta didik memiliki prestasi yang baik dalam bidang akademik maupun non akademik serta dapat menghasilkan lulusan yang baik



DAFTAR PUSTAKA

- Appraisal , Rivai, Veithzal Basri, Pervormance: *Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, Jakarta: Balai Pustaka, 2005
- Ashari dan Purbaya Budi Santoso, *Analisis Statistika Dengan Microsoft Excel dan SPSS*, Edisi 1 Yogyakarta: CV Andi, 2007
- Asrori, Laeli Mafuda, “*Pengaruh Pemahaman Kurikulum, Motivsi Kerja, dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMK*”, Semarang 2016
- Bungin, Burhan. *Metode Penelitian Kuantitatif, Komunikasi Ekonomi dan Kebijakan Publik Serta Ilmu Sosial Lainnya*, Jakarta : Prenada media, 2005
- Cohen, dkk, *Research Methods in Education* edisi ke-6, London, New York: Routledge Falmer, 2007
- Daryanto, *Administrasi dan Manajemen Sekolah*, Jakarta: Rineka Cipta, 2013
- Depdiknas, *Kebijakan Pendidikan di Indonesia*, Jakarta: depdiknas, 2007
- Dewi, Feni, *Contoh Kerangka Berfikir Ilmiah Dan Langkah-Langkah Mmenyusun Kerangka Berfikir*, diakses dari <https://www.karyatulisaku.com/2017/12/contoh-kerangka-berfikir-ilmiah.html>, pada tanggal 19/05/2019 pukul 10.00, 2017
- DiyantoEva Wakhid, “*Pengaruh Manajemen Kurikulum dan Kinerja Guru Terhadap Hasil Belajar Siswa*” Semarang, 2016
- Dwi Aris Buntoro, *Pengaruh Etika Profesi Motivasi Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Studi Kasus pada Guru di Smk Islamiyah Ciputat*, Jakarta: Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2014
- Firda, Amalia. *Analisis Pengaruh Faktor Budaya Sosial Pribadi Dan Psikologis Terhadap Keputusan Pembelian Minimum Penambah Tenaga Cair Merek m-150* Semarang,
- Hadari, Nawawi. *Manajemen Strategik Organisasi Not Prprofit Bidang Pemerintahan*. Yogyakarta, Gadjah Mada University Press, 2005
- Hafizurrachman, *Manajemen Pendidikan dan Kesehatan*, Jakarta: Sagung Seto, 2011

- Hamdi, dkk, *Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi dalam Pendidikan*, Yogyakarta: Cv Budi Utama, 2014
- Hasan, *Departemen Agama RI*, Cet, II:Surabaya: AL-Ikhwan,1986
- Imam Sibaweh dan Diding Nurdin ,*pengelolaan pendidikan dari teori menuju implementasi*,Cet.I;Jakarta, Rajagrafindo Persada,2015
- Ismawati, Esti, *Telaah Kurikulum dan Pengembangan Bahan Ajar*, Yogyakarta, Ombak, 2012
- Lodewyk, Parlin, “*Pengaruh Kurikulum 2013 Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar*”, Palembang, 2015
- Malayu, Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan masalah*, Jakarta: Bumi Akasar, 2014
- Muhaimin, *Pengembangan Kurikulum Pendidikan Agama Islam*, Jaarta: Raja Grafindo, Persada,2005
- Munir, M Misbakhul. *Analisis Pengaruh Retailing Mix Terhadap Keputusan Pembelian pada Mini Market Pemata di Kecamatan Balapulang*.Universitas Diponegoro,Semarang,2011
<https://google.scholar> diakses pada 13/05/2019, h.55.
- Nanag, Fattah. *Lundasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya,1999
- Nani Imaniyah Ayu Dwi Kusuma Putri. *Pengembangan Profesi Guru dalam Meningkatkan Kinerja Guru*.*Professional Development Of Teacher In Improving The Perfomance Of Teacher*,2017
- Oemar, Hamalik. *Dasar-Dasar Pengembangan Kurikulum*, Bandung, Remaja Rosdakarya Offset, 2010
- Prabu, Mangkunegara, Anwar. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2004
- Republik Indonesia, *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*, Cet.I;Jakarta: Indonesia Legal Center Publishing, 2008
- Rusman, *Manajemen Kurikulum*, Cet. III; Jakarta: Rajagrafindo Persda,2011
- Sdjana, *Metode Statistik* Bandung: Transito, 2002
- Soebagio, Atmodiwirio. *Manajemen Pendidikan Indonesia*, Jakarta, Ardadizya Jaya, 2000

- Soim & Muhawid, *Manajemen Pendidikan Islam, Strategi Dasar Menuju Peningkatan Mutu Pendidikan Islam*, Cet,I;Yogyakarta, Teras, 2013
- Sudjana, Nana, *Pembinaan dan pengembangan kurikulum di Sekolah*, Cet,VI; Bandung, Sinar Baru Algensindon,2008
- Sudrajat dan M. Subana, *Dasar-dasar Penelitian Ilmiah*, Edisi 2 (Bandung: Pustaka Setia, 2005)
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2010
- Sulistiyani, Rosida. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT.Grafindo Persada, 2003
- Surakhmad, Winarno. *Pengantar Ilmu Dasar dan Tehnik*, Cet.1 Bandung : CV. Tarsito, 1994
- Suryosubroto, B. *Manajemen Pendidikan di Sekolah*, Jakarta, Rineka Cipta,2004
- Sutomo, *Manajemen Sekolah*, Semarang, 2007
- Sutomo, *Manajemen Sekolah*. Semarang: UPT MKK Universitas Negeri Semarang,2009
- Terry, *Prinsip Prinsip Manajemen*, Jakarta: PT. Bumi Aksara,2003
- Undang-Undang Republik Indosia No. 14 Tahun 2005 Pasal 20 Tentang Guru dan Dosen
- Uno, Hamzah B. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008
- Muh Woro, Fadila,Harry, *Penerapan Metode Naive Bayes dan Skala Likert Pada Aplikasi Prediksi Kelulusan Mahasiswa*, ed by Rolly Maulana Bandung: Kreatif Industri Nusantara, 2020

LAMPIRAN-LAMPIRAN



Lampiran 1: Daftar Guru dan Keadaan Sarana Prasarana

No	Nama	Status Kepegawaian	Guru Mata Pelajaran
1	Wagiran, S.Pd, M.Eng	PNS	Kepala Sekolah
2	Drs. Mandi Bangun	PNS	Pendidikan Jasmani
3	Hj. A. Rosmiati, S.Pd	PNS	Matematika
4	Patiharni, S.Pd	PNS	IPA Biologi
5	Hj. ST. Hasnah, S.Ag	PNS	PendAgama Islam
6	Maria Rumba, S.Pd	PNS	BK
7	Nurbaeti, S.Pd., MM	PNS	Bahasa Indonesia
8	Mathius Kendek, S.Pd	PNS	Bahasa Inggris
9	Mucthar Yunus, S.Pd	PNS	IPA
10	Irma Supri, S.pd	PNS	Matematika
11	Hj. Dwi Pujiastuti, S.Pd., MM	PNS	Matematika
12	Dra. Hj. Murtah, MM	PNS	PKN
13	Hj. Neng Winarni, S.Pd	PNS	IPS Terpadu
14	Debora, S.Pd	PNS	IPA Biologi
15	A. Lili Surialang, S.Ag	PNS	Pend Agama Islam
16	Paulina Laba, S.Pd	PNS	Bahasa Indonesia
17	Dra. Hj. Masriah, MM	PNS	Bahasa Indonesia
18	Margareta, S.S. Pak	PNS	Pend Agama Kristen
19	Nursiah, S.Pd	PNS	PKN
20	Sri Suryaningsti, S.Pd	PNS	Bahasa Indonesia
21	Nurdawati, S.Pd	PNS	BK
22	Mellin Grace Rupa, S.Pd	PNS	Matematika
23	Helce, S.Pd	PNS	Bahasa Inggris
24	Rahmat, S.Pd, M.Pd	PNS	Kesenian
25	Imelda Reskiwati, S.Pd	PNS	IPA
26	Fatmawati Abduh, S.Pd	PNS	IPS
27	Rahma, S.Pi	PNS	BK
28	Irmawati Sari, S.Pd	PNS	
29	Sukmawati, S.Si., S.Pd	PNS	
30	Endang Yacob, S.Pd	PNS	Mulok
31	Taufiq Misran, S.Pd	PNS	
32	Sugiartini, S.Pd	PNS	
33	Iin Marsela, S.Pd	PNS	
34	Marlina, S.Kom	Non PNS	Komputer
35	Tri Wahyuni, SE,Sy	Non Pns	
36	Reva Ariyanti Arifuddin, S.Pd	Non PNS	
37	Hapsah	PNS	Staf TU
38	Zhanti, S.Pd	Non PNS	Staf TU
39	Hasni	Non PNS	Staf TU
40	Habil	Non PNS	Petugas Kebersihan

41	Dhoni Jhodan	Non PNS	Satpam
----	--------------	---------	--------

Keadaan Sarana prasarana

No	Jenis	Jumlah	Baik	Rusak	Keterangan
	Ruang kepala sekolah	1		1	
	Ruang guru	1		1	Menggunakan ruang tata usaha
	Ruang kelas	18	4	14	Memiliki bangunan tersendiri tetapi membutuhkan rehab
	Ruang Tata Usaha	1		1	Memiliki bangun tersendiri tetapi membutuhkan rehab
	Ruang perpustakaan	1	1		
	Ruang Lab Ipa	3	1	2	
	Ruang keterampilan	1	1		
	Ruang Lab bahasa	-	-		
	Ruang lab komputer	1	1		
	Ruang BP/BK	1	1		Untuk sementara menggunakan ruang kelas
	Ruang UKS/PMR	1			Untuk sementara menggunakan ruang Osis
	Ruang koperasi	=	=		
	Ruang Osis				
	Musholla			1	
	Pos Satpam	1		1	
	WC guru dan TU	1	1		
	WC siswa	8	5	3	
	Kantin	1			
	Gudang	1			
	Lapangan Basket	1		1	
	Parkiran	1		1	

Lampiran 2: Instrumen Penelitian

Aspek yang diamati	Indikator	Teknik Pengumpulan Data	Sumber Data	Lokasi
Manajemen Pengembangan Kurikulum	1. Bagaimana perencanaan manajemen pengembangan kurikulum	Angket	Kepsek & Guru	SMP Negeri 5 Palopo
	2. Bagaimana pengorganisasian manajemen pengembangan kurikulum	Angket	Kepsek & Guru	SMP Negeri 5 Palopo
	3. Bagaimana pelaksanaan manajemen pengembangan kurikulum	Angket	Kepsek & Guru	SMP Negeri 5 Palopo
	4. Bagaimana evaluasi manajemen pengembangan kurikulum	Angket	Kepsek & Guru	SMP Negeri 5 Palopo
Kinerja Guru	1. Kualitas kerja	Angket	Kepsek & Guru	SMP Negeri 5 Palopo
	2. Kecepatan/ketepatan	Angket	Kepsek & Guru	SMP Negeri 5 Palopo
	3. Inisiatif dalam kerja	Angket	Kepsek & Guru	SMP Negeri 5 Palopo
	4. Kemampuan	Angket	Kepsek & Guru	SMPN 5 Palopo
	5. Komunikasi	Angket	Kepsek & Guru	SMPN 5 Palopo

Lampiran 3: Angket Penelitian

Angket Manajemen Pengembangan

Kurikulum

Identitas Responden

1. Nama :
2. No. Responden :
3. Jenis Kelamin :
4. Jabatan :

Petunjuk Pengisian:

Berdasarkan atas pengalaman Anda, berilah tanda (√) pada bobot nilai alternatif jawaban yang paling merefleksikan jawaban Anda pada setiap pernyataan.

Instrumen manajemen pengembangan kurikulum disusun dengan menggunakan skala *likert* terdiri dari 4 alternatif jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), dan Tidak Setuju (TS).

Pernyataan Positif

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

Pernyataan Negatif

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

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	KS	TS
1	Saya mengalami kesulitan dalam mengembangkan silabus yang menjadi kewenangan pemerintah dalam rencana pembelajaran				
2	Saya mampu mengembangkan metode pembelajaran				
3	Saya mampu menyesuaikan isi bahan ajar dengan kurikulum yang digunakan				
4	Saya belum melakukan tes kemampuan dasar pada peserta didik				
5	Saya merancang RPP sendiri berdasarkan kondisi peserta didik				
6	Saya belum membuat keputusan tujuan belajar kepada peserta didik				
7	Saya bisa melakukan perubahan perilaku kepada peserta didik				
8	Saya tidak melakukan pembagian tugas bimbingan belajar dengan sesama guru				

9	Saya mampu melaksanakan pembelajaran di dalam kelas				
10	Saya mampu melakukan pembagian tugas mengajar dengan sesama guru				
11	Saya tidak mampu melakukan pembagian tugas pembinaan ekstrakurikuler				
12	Sebelum memulai pembelajaran saya mempersiapkan perangkat pembelajaran terlebih dahulu				
13	Saya tidak melakukan penilaian akhir pada peserta didik				
14	Saya melakukan penilaian kelas dengan ulangan harian dan ulangan akhir semester				

Angket Kinerja Guru

Identitas Responden

1. Nama :
2. No. Responden :
3. Jenis Kelamin :
4. Jabatan :

Petunjuk Pengisian:

Berdasarkan atas pengalaman Anda, berilah tanda (✓) pada bobot nilai alternatif jawaban yang paling merefleksikan jawaban Anda pada setiap pernyataan.

Instrumen kinerja guru disusun dengan menggunakan skala *Likert* terdiri dari 4 alternatif jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), dan Tidak Setuju (TS).

Pernyataan Positif

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

Pernyataan Negatif

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

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	KS	TS
1	Guru melakukan penilaian hasil belajar pesrta didik				

2	Guru tidak melakukan bimbingan penyuluhan peserta didik				
3	Guru harus mampu memimpin kelas agar tetap kondusif				
4	Guru harus mampu menyesuaikan materi ajar kepada peserta didik				
5	Guru belum bisa menggunakan model pembelajaran dengan efektif				
6	Guru harus melakukan pengelolaan kegiatan belajar mengajar				
7	Guru harus menerapkan hasil penelitian dalam pembelajaran				
8	Guru harus menggunakan media sekolah dengan baik kepada peserta didik				
9	Guru harus merencanakan program pembelajaran sebelum masuk kelas				
10	Guru harus mampu menguasai dasar-dasar mengajar				
11	Guru tidak bisa menyelesaikan program pengajaran sesuai dengan kalender akademik				

Lampiran 3

Validator Instrumen Penelitian

No	Nama	Pekerjaan
1.	Dr. Hj. Sitti Amrah., S.Pd., M.Pd.	Dosen
2.	Firman Patawari., S.Pd., M.Pd	Dosen

Lampiran 4: Angket Penelitian Manajemen Pengembangan Kurikulum

NO	Manajemen Pengembangan Kurikulum														total
	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	x13	x14	
1	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	35
2	3	2	3	2	2	3	1	3	1	2	2	1	3	2	30
3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	34
4	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	35
5	3	2	4	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	3	38
6	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	34
7	3	2	3	2	2	3	1	3	2	2	3	1	3	1	31
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
9	4	3	3	2	3	3	3	3	2	2	4	2	3	3	40
10	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	34
11	4	2	4	2	2	4	2	3	2	2	3	2	3	2	37
12	4	2	3	2	2	3	2	4	2	2	3	2	3	3	37
13	4	2	3	2	2	4	2	3	2	2	4	2	3	4	39
14	3	2	4	2	2	4	2	3	2	2	4	2	4	4	40
15	4	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	1	4	2	35
16	4	2	3	2	2	4	2	4	2	2	3	2	3	2	37
17	3	3	4	3	4	4	2	4	2	2	4	3	4	4	46
18	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	34
19	3	2	3	2	2	3	2	3	1	2	2	1	3	2	30
20	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	35
21	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	34
22	3	2	4	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	2	37
23	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	35
24	3	2	3	2	2	3	1	3	2	2	3	1	3	3	33
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
26	4	3	3	2	3	3	3	3	2	2	4	2	3	4	41
27	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	35
28	4	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	4	3	37
29	3	2	3	3	2	4	2	3	2	2	4	2	4	2	38
30	3	2	3	2	2	4	2	3	2	2	4	2	4	2	37
31	4	2	4	2	2	3	3	4	2	2	4	2	3	4	41
32	4	2	4	3	2	4	2	4	2	3	4	3	3	4	44
33	3	2	3	2	2	4	2	3	2	2	3	1	3	3	35
34	4	2	4	2	2	4	2	3	2	2	3	1	4	4	39
35	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	4	2	3	2	36
36	4	2	4	4	2	3	2	4	2	2	3	2	4	4	42

Lampiran 5: Angket Penelitian Kinerja Guru

No.	Kinerja Guru											Total Y
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	
1	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	34
2	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	37
3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	42
4	3	2	2	2	2	3	2	3	3	4	3	29
5	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	29
6	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	26
7	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	31
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
10	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	41
11	3	1	4	3	2	4	4	3	4	4	1	33
12	3	2	4	4	1	3	3	4	3	4	1	32
13	4	2	3	3	2	4	3	4	4	3	2	34
14	4	2	3	4	2	2	3	4	3	3	2	32
15	3	2	3	3	2	3	3	3	4	4	2	32
16	4	2	4	3	3	3	4	4	4	3	2	36
17	4	2	4	3	3	3	3	4	3	3	2	34
18	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	34
19	4	3	4	2	3	3	3	4	4	3	3	37
20	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	42
21	3	2	2	2	2	3	2	3	3	4	3	29
22	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	29
23	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	26
24	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	31
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
27	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	41
28	3	2	3	3	2	4	4	3	4	4	2	34
29	4	3	4	3	2	4	4	3	4	3	2	36
30	4	3	4	4	2	4	3	3	4	3	2	36
31	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	34
32	3	3	4	3	2	4	3	4	3	4	2	35
33	4	2	4	3	2	3	3	3	3	4	2	33
34	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	36
35	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	41
36	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	2	38

Lampiran 6

Distribusi Nilai t_{tabel}

d.f	$t_{0,10}$	$t_{0,05}$	$t_{0,025}$	$t_{0,01}$	$t_{0,005}$	d.f	$t_{0,10}$	$t_{0,05}$	$t_{0,025}$	$t_{0,01}$	$t_{0,005}$
1	3.078	6.314	12.71	31.82	63.66	61	1.296	1.671	2.000	2.390	2.659
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925	62	1.296	1.671	1.999	2.389	2.659
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841	63	1.296	1.670	1.999	2.389	2.658
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604	64	1.296	1.670	1.999	2.388	2.657
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032	65	1.296	1.670	1.998	2.388	2.657
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707	66	1.295	1.670	1.998	2.387	2.656
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499	67	1.295	1.670	1.998	2.387	2.655
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355	68	1.295	1.670	1.997	2.386	2.655
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250	69	1.295	1.669	1.997	2.386	2.654
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169	70	1.295	1.669	1.997	2.385	2.653
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106	71	1.295	1.669	1.996	2.385	2.653
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055	72	1.295	1.669	1.996	2.384	2.652
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012	73	1.295	1.669	1.996	2.384	2.651
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977	74	1.295	1.668	1.995	2.383	2.651
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947	75	1.295	1.668	1.995	2.383	2.650
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921	76	1.294	1.668	1.995	2.382	2.649
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.897	77	1.294	1.668	1.994	2.382	2.649
18	1.330	1.734	2.101	2.553	2.874	78	1.294	1.668	1.994	2.381	2.648
19	1.328	1.729	2.093	2.541	2.853	79	1.294	1.668	1.994	2.381	2.647
20	1.325	1.725	2.086	2.530	2.834	80	1.294	1.667	1.993	2.380	2.647
21	1.323	1.721	2.080	2.520	2.819	81	1.294	1.667	1.993	2.380	2.646
22	1.321	1.718	2.074	2.510	2.807	82	1.294	1.667	1.993	2.379	2.645
23	1.319	1.715	2.069	2.500	2.807	83	1.294	1.667	1.992	2.379	2.645
24	1.318	1.713	2.064	2.492	2.797	84	1.294	1.667	1.992	2.378	2.644
25	1.316	1.710	2.060	2.485	2.787	85	1.294	1.667	1.992	2.378	2.643
26	1.315	1.708	2.056	2.479	2.779	86	1.293	1.667	1.991	2.377	2.643
27	1.314	1.706	2.052	2.473	2.772	87	1.293	1.667	1.991	2.377	2.642
28	1.313	1.704	2.048	2.467	2.766	88	1.293	1.667	1.991	2.376	2.641
29	1.311	1.702	2.045	2.462	2.760	89	1.293	1.667	1.990	2.376	2.641
30	1.310	1.700	2.042	2.457	2.754	90	1.293	1.667	1.990	2.375	2.640
31	1.309	1.699	2.040	2.453	2.749	91	1.293	1.667	1.990	2.374	2.639
32	1.309	1.698	2.037	2.449	2.744	92	1.293	1.667	1.989	2.374	2.639
33	1.308	1.697	2.035	2.445	2.739	93	1.293	1.667	1.989	2.373	2.638
34	1.307	1.696	2.032	2.441	2.734	94	1.293	1.667	1.989	2.373	2.637
35	1.306	1.695	2.030	2.437	2.729	95	1.293	1.667	1.988	2.372	2.637
36	1.306	1.694	2.028	2.434	2.724	96	1.293	1.667	1.988	2.372	2.636
37	1.305	1.693	2.026	2.431	2.720	97	1.293	1.667	1.988	2.371	2.635
38	1.304	1.692	2.024	2.429	2.716	98	1.293	1.667	1.987	2.371	2.635
39	1.304	1.691	2.022	2.426	2.712	99	1.293	1.664	1.987	2.370	2.634
40	1.303	1.690	2.021	2.423	2.708	100	1.293	1.664	1.987	2.370	2.633
41	1.303	1.689	2.020	2.420	2.704	101	1.292	1.664	1.986	2.369	2.633
42	1.302	1.688	2.018	2.417	2.700	102	1.292	1.663	1.986	2.369	2.632
43	1.302	1.688	2.017	2.416	2.696	103	1.292	1.663	1.986	2.368	2.631
44	1.301	1.688	2.015	2.414	2.692	104	1.292	1.663	1.985	2.368	2.631
45	1.301	1.679	2.014	2.412	2.688	105	1.292	1.663	1.985	2.367	2.630
46	1.300	1.679	2.013	2.410	2.684	106	1.291	1.663	1.985	2.367	2.629
47	1.300	1.678	2.012	2.408	2.680	107	1.291	1.662	1.984	2.366	2.629
48	1.299	1.677	2.011	2.407	2.676	108	1.291	1.662	1.984	2.366	2.628
49	1.299	1.677	2.010	2.405	2.680	109	1.291	1.662	1.984	2.365	2.627
50	1.299	1.676	2.009	2.403	2.678	110	1.291	1.662	1.983	2.365	2.627
51	1.298	1.675	2.008	2.402	2.676	111	1.291	1.662	1.983	2.364	2.626
52	1.298	1.675	2.007	2.400	2.674	112	1.291	1.661	1.983	2.364	2.625
53	1.298	1.674	2.006	2.399	2.672	113	1.291	1.661	1.982	2.363	2.625
54	1.297	1.674	2.005	2.397	2.670	114	1.291	1.661	1.982	2.363	2.624
55	1.297	1.673	2.004	2.396	2.668	115	1.291	1.661	1.982	2.362	2.623
56	1.297	1.673	2.003	2.395	2.667	116	1.290	1.661	1.981	2.362	2.623

Lampiran 7: Surat Izin Meneliti

  
1 2 0 2 2 1 9 0 0 9 0 0 3

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

ASLI

IZIN PENELITIAN
NOMOR : 903/IP/DPMPTSP/II/2022

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 :
Jenis Kelamin :
Alamat :
Pekerjaan :
NIM :

Maksud dan tujuan penelitian dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul :

PENGARUH KEMERDEKAAN BERGAMBAR TERHADAP KINERJA KURANG KUALITAS TERHADAP KINERJA KURANG KUALITAS NEGERI 5

Lokasi Penelitian : SMP NEGERI 5 PALOPO
Lamanya : 29 Juli 2022 s.d. 29 September 2022

DENGAN KETENTUAN SEBAGAI BERIKUT :

1. Sebelum melaksanakan kegiatan penelitian ini harus melapor ke Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.
2. Menaati peraturan perundang-undangan yang berlaku serta menghormati Adat Istiadat setempat.
3. Penelitian tidak menyimpang dari maksud izin penelitian.
4. Menyerahkan (atau) menampilkan hasil penelitian kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.
5. Surat Izin Penelitian ini menyatakan tidak berlaku jika ternyata tidak menaati ketentuan-ketentuan tersebut di atas.

Demikian Surat Izin Penelitian ini dibuat dan untuk dipergunakan sebagaimana tujuannya.

Diterbitkan di Kota Palopo
Tanggal : 29 Juli 2022
Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP
Kepala Bidang Pengkajian dan Pemrosesan Perizinan PTSP

ERICK, K. SIGA, S.Sos
Pangkat : Penata Tk.I
NIP : 19830414 200701 1 005

Tembusan :

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

Lampiran 8: Surat Selesai Meneliti



Lampiran 6: Dokumentasi

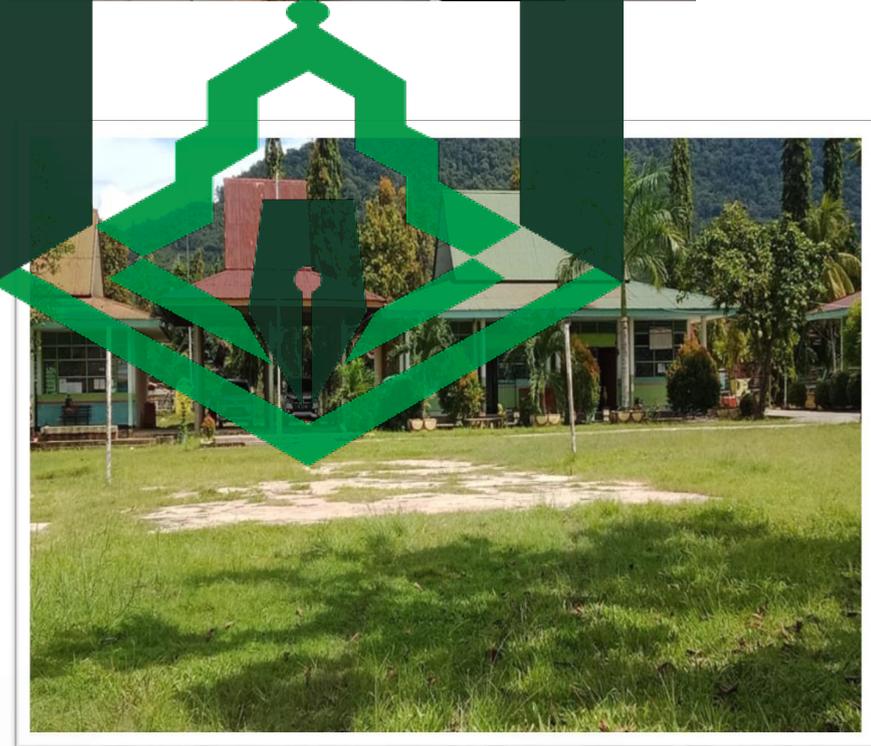


Membawa surat meneliti kepada kepala sekolah



Pembagian angket penelitian





RIWAYAT HIDUP



Putri, lahir di Nanna pada tanggal 30 Maret 2000. Penulis merupakan anak ketujuh dari sepuluh bersaudara dari pasangan seorang ayah Sahrir dan ibu Hasmi. Saat ini, penulis bertempat tinggal di Jl. Agatis, Kec. Bara, Balandai, Kota Palopo, pendidikan dasar penulis diselesaikan pada tahun 2011 di SDN 111 Mappedeceng. Kemudian, di tahun yang sama menempuh pendidikan di SMP Negeri 2 Masamba dan selesai pada tahun 2015. Kemudian tahun 2015 melanjutkan pendidikan di SMK Negeri 2 Luwu Utara. Setelah lulus SMK tahun 2018, penulis melanjutkan pendidikan di bidang yang ditekuni yaitu di Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo.



Contact person penulis : putriputri.dm.dc@gmail.ac.id