

**PENGARUH BUDAYA SEKOLAH DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP KINERJA GURU
DI MAN 1 BANDAR LAMPUNG**

SKRIPSI

**AGUNG VIRGIANS
NPM : 1911030249**

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam



**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1445 H/2023 M**

**PENGARUH BUDAYA SEKOLAH DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP KINERJA GURU
DI MAN 1 BANDAR LAMPUNG**

SKRIPSI

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat
Guna Mendapatkan Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam

Oleh

Agung Virgians
NPM : 1911030249

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Pembimbing I : Prof. Dr. Siti Patimah, M. Pd
Pembimbing II : Dr. Yetri, M. Pd

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1445 H/2023 M**

ABSTRAK

Kinerja guru memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas mutu pendidikan dan hasil belajar peserta didik. Tentu untuk meningkatkan kinerja guru ada faktor-faktor yang mempengaruhi diantaranya ialah budaya sekolah dan pengembangan karir guru. Budaya sekolah sebagai tempat dan lingkungan guru ketika bekerja sangatlah harus diperhatikan dengan baik, semakin baik dan nyaman budaya di sekolah maka dapat dipastikan semakin baik pula kinerja guru yang dihasilkan. Begitu pula dengan pengembangan karir mempengaruhi kinerja guru, semakin sering dan giat mengikuti program-program pengembangan karir seperti diklat maka semakin inovatif dan variatif pula metode dan penyampaian materi yang diberikan oleh guru terhadap peserta didiknya. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh budaya sekolah dan pengembangan karir terhadap kinerja guru di MAN 1 Bandar Lampung.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian lapangan (*Field Research*). Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh tenaga pendidik yang ada di MAN 1 Bandar Lampung yang berjumlah 110 tenaga pendidik dan sampel sebanyak 53 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala Likert. Data sampel dianalisis dengan model analisis regresi linear sederhana dan regresi linear berganda dan diolah menggunakan *SPSS For Windows 25.0* dengan taraf signifikansi 0,05. Uji yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji prasyarat analisis terdiri dari uji normalitas dan uji linearitas teknis analisis data menggunakan uji T, uji F, regresi berganda dan koefisien determinasi.

Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa : (1) terdapat pengaruh signifikan budaya sekolah secara parsial terhadap kinerja guru di MAN 1 Bandar Lampung sebesar 30,2%, (2) pengembangan karir juga berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru di MAN 1 Bandar Lampung sebesar 20,9%, (3) budaya sekolah dan pengembangan karir secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di MAN 1 Bandar Lampung sebesar 37,7 % yang berarti 37,7% kinerja guru dipengaruhi oleh budaya sekolah dan pengembangan karir sedangkan 62,5% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Kata kunci : *budaya sekolah, kinerja guru, pengembangan karir*

ABSTRACT

Teacher performance has very important in improving the quality of education and student learning outcomes. Of course, to improve teacher performance some factors influence school culture and teacher career development. School culture as a place and environment for teachers when working is important to be considered, the better and more comfortable the culture in the school, the better the teacher's performance can be. Likewise, career development affects teacher performance, more often and more actively participating in career development programs such as training, the more innovative and varied the methods and delivery of material provided by teachers to their students. This research is to test and analyze how the influence of school culture and career development on teacher performance at MAN 1 Bandar Lampung.

This research uses quantitative methods with the type of field research (Field Research). The population in this study were all educators at MAN 1 Bandar Lampung, totaling 110 educators and a sample of 53 people. The data collection technique used a questionnaire with a Likert scale. The sample was analyzed with simple linear regression and multiple linear regression analysis models and processed using SPSS For Windows 25.0 with a significance level of 0.05. The tests used are validity test, reliability test, prerequisite test analysis consisting of normality test and technical linearity test of data analysis using T-test, F test, multiple regression and coefficient of determination.

The results of this research concluded that: (1) there is a significant effect of school culture partially on teacher performance at MAN 1 Bandar Lampung by 30,2%, (2) career development also has a significant effect partially on teacher performance at MAN 1 Bandar Lampung by 20,9%. (3) school culture and career development together (simultaneously) have a significant effect on teacher performance at MAN 1 Bandar Lampung by 37,7% which means 37,7% of teacher performance is influenced by school culture and career development while 62,3% is influenced by other factors.

Keywords: *school culture, teacher performance, career development*

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Agung Virgians
NPM : 1911030249
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul : "Pengaruh Budaya Sekolah dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Guru di MAN 1 Bandar Lampung" adalah benar-benar merupakan hasil karya sendiri, bukan duplikasi ataupun karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam catatan kaki atau daftar rujukan. Apabila suatu waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penulis. Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.



Bandarlampung, Mei 2023
Penulis

Agung Virgians
1911030249



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN**

Alamat : Jl. Let. Kol. H. Endro Suratmin Sukarame 1Bandar Lampung 35131 Telp.(0721)703289

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Sekolah dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Guru di MAN 1 Bandar Lampung
Nama : Agung Virgians
NPM : 1911030249
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

MENYETUJUI

Untuk dimunaqosyahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqosyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Pembimbing II

Prof Dr. Hj. Siti Patimah, M.Pd
NIP. 1972112119980320007

Dr. Hj. Yetri, M.Pd
NIP. 196512151994032001

Mengetahui,

Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam

Dr. Hj. Yetri, M.Pd
NIP. 196512151994032001



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**

Alamat : Jl. Let. Kol. H. Endro Suratmin Sukarame 1 Bandar Lampung 35131 Telp(0721)703289

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **“Pengaruh Budaya Sekolah dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Guru di MAN 1 Bandar Lampung”** Disusun Oleh Agung Virgians, NPM.1911030249, Jurusan **Manajemen Pendidikan Islam**. Telah diujikan dalam sidang Munaqosyah di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan pada Hari/Tanggal: **Jum'at, 16 Juni 2023 pukul 13.00-14.30 WIB**.

TIM PENGUJI

Ketua : Dr. Riyuzen Praja Tuala, M.Pd 

Sekretaris : Sela Kholidiani, M.Pd 

Penguji Utama : Dr. H. Septuri, M.Ag 

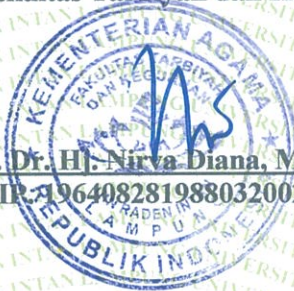
Penguji Pendamping I : Prof. Dr. Hj. Siti Patimah, M.Pd 

Penguji Pendamping II : Dr. Hj. Yetri, M.Pd 

**Mengetahui
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan**

Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd

NIP. 196408281988032002



MOTTO

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ بِمَا عَمِلُوا وَمَا رَبُّكَ بِغَافِلٍ عَمَّا يَعْمَلُونَ ۱۳۲

132. *Masing-masing orang ada tingkatannya, (sesuai) dengan apa yang mereka kerjakan. Tuhanmu tidak lengah terhadap apa yang mereka kerjakan. (Q.S Al-An'am 6:132)¹*



¹ Al-Qur'an dan Terjemah Kemenag 2019

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah puji syukur kepada Allah SWT. Ats rahmat, hidayah dan taufiq-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam semoga tercurah limpahkan kepada baginda Muhammad SAW yang telah menuntun seluruh umat manusia menuju jalan kebahagiaan hidup di dunia dan akhirat.

Skripsi ini penulis persembahkan kepada :

1. Kedua orangtua tercinta Bapak Maulana dan Ibu Lekok Misdar yang aku hormati dan aku banggakan. Yang selalu menguatkanku sepenuh jiwa dan raga, merawatku, memotivasiku dengan nasihat-nasihat yang luar biasa, dan mendoakanku agar selalu ada dalam jalan-Nya. Semoga selalu dalam lindungan Allah SWT dan mendapatkan keberkahan disetiap langkahnya.
2. Adik-adikku Cindi Erisa, Dzaki Fadhilah, Nadhif Ramadhan, Naufal Ramadhan, dan Zein Abdillah yang senantiasa mendoakanku, serta keluarga besar ku yang selalu memberikan dorongan semangat dan motivasi demi meraih cita-citaku.
3. Teman-teman seperjuangan jurusan Manajemen Pendidikan Islam angkatan 2019 yang selalu memberi semangat dan doa dalam proses penyelesaian skripsi ini.
4. Almamater tercinta tempatku menimba ilmu UIN Raden Intan Lampung, semoga selalu jaya, maju, dan berkualitas.

RIWAYAT HIDUP

Nama lengkap Agung Virgians, lahir di Tanjung Raya, Kecamatan Sukau, Kabupaten Lampung Barat pada tanggal 26 Agustus 2001. Anak pertama dari enam bersaudara dari pasangan Bapak Maulana dan Ibu Lekok Misdar. Saat ini penulis tinggal di Tanjung Raya, Kecamatan Sukau, Kabupaten Lampung Barat.

Masa pendidikan penulis dimulai pada tahun 2007 di MIN 1 Lampung Barat dan lulus pada tahun 2013. Kemudian melanjutkan pendidikan tingkat menengah di MTsN 1 Lampung Barat dan lulus pada tahun 2016. Pada tahun 2016 melanjutkan pendidikan ke tingkat menengah atas di MAN 1 Bandar Lampung dan lulus pada tahun 2019. Pada tahun 2019 penulis meneruskan pendidikan tinggi di Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung mengambil Strata satu (S1) dan terdaftar sebagai mahasiswa jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI).

Selama menjadi mahasiswa, penulis aktif diberbagai kegiatan intra maupun ekstra kampus Fakultas Tarbiyah dan keguruan UIN Raden Intan Lampung. Akhir kata penulis mengucapkan rasa syukur yang sebesar-besarnya atas penyelesaian skripsi yang berjudul **“Pengaruh Budaya Sekolah dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Guru di MAN 1 Bandar Lampung”** ditahun 2022/2023.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan karunia-Nya berupa ilmu pengetahuan, kesehatan dan petunjuk sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini guna memenuhi syarat untuk meraih gelas Sarjana Pendidikan (S.Pd) di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung dengan judul skripsi **“Pengaruh Budaya Sekolah dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Guru di MAN 1 Bandar Lampung”**. Shalawat serta salam selalu disanjung agunkan kepada baginda Muhammad SAW, semoga kita mendapatkan syafaatnya di yaumul akhir kelak.

Penulis meyakini bahwa tanpa bantuan berbagai pihak maka skripsi ini tidak akan terselesaikan dengan baik. Maka pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih dan penghormatan yang tulus kepada :

1. Prof. Dr. Nirva Diana, M.Pd selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.
2. Dr. Hj. Yetri, M.Pd selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan serta sebagai Pembimbing II yang telah sabar dan ikhlas membimbing dan mengarahkan penulis hingga skripsi ini selesai.
3. Dr. Ryuzen Praja Tuala selaku Sekretaris Jurusan yang telah membantu dan mengarahkan penulis dalam penyusunan skripsi ini.
4. Prof. Dr. Hj. Siti Patimah, M.Pd selaku Pembimbing I yang senantiasa ikhlas menuntun dan membimbing penulis dan memberikan arahan selama penyusunan skripsi.
5. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan khususnya jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang telah mendidik dan memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama menuntut ilmu di UIN Raden Intan Lampung.
6. Lukman Hakim, S.Pd, M.M selaku kepala Madrasah MAN 1 Bandar Lampung yang telah mengizinkan penulis melaksanakan penelitian di MAN 1 Bandar Lampung.

7. Hendrawan,S.Sos selaku Kepala Urusan Tata Usaha di MAN 1 Bandar Lampung yang telah membantu penulis mengumpulkan data yang dibutuhkan.
8. Seluruh pendidik dan staff di MAN 1 Bandar Lampung yang telah berpartisipasi dan membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.
9. Siti Nursiah yang selalu memberikan dukungan dengan tulus, semangat dan menjadi support system bagi penulis agar bisa segera menyelesaikan studi.
10. Teman-teman Fakultas Tarbiyah dan Keguruan jurusan Manajemen Pendidikan Islam angkatan 2019, khususnya MPI kelas C.

Semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlipat ganda kepada semua yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan studinya dan semoga menjadi catatan amal ibadah disisi Allah SWT.

Bandarlampung, Juni 2023
Penulis

Agung Virgians
1911030249

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	iii
SURAT PERNYATAAN	v
HALAMAN PERSETUJUAN	vii
HALAMAN PENGESAHAN	viii
MOTTO	ix
PERSEMBAHAN.....	x
RIWAYAT HIDUP	xi
KATA PENGANTAR	xii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah	2
C. Identifikasi dan Batasan Masalah	10
D. Rumusan Masalah	11
E. Tujuan Penelitian.....	12
F. Manfaat Penelitian.....	12
G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	13
H. Sistematika Penulisan	19
BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN	
HIPOTESIS	21
A. Landasan Teori	21
1. Kinerja Guru	21
a. Pengertian Kinerja Guru	21
b. Ruang Lingkup Kinerja Guru	24
c. Indikator Penilaian Kinerja Guru	25
d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru	28
2. Budaya Sekolah	31
a. Pengertian Budaya Sekolah	31
b. Fungsi Budaya Sekolah	34
c. Unsur-unsur Budaya Sekolah	36
d. Karakteristik Budaya Sekolah.....	37

e.	Tujuan dan Manfaat Budaya Sekolah	39
f.	Indikator-indikator Budaya Sekolah	40
3.	Pengembangan Karir	42
a.	Pengertian Pengembangan Karir.....	42
b.	Prinsip-Prinsip Pengembangan Karir.....	44
c.	Tujuan dan Unsur-Unsur Pengembangan Karir	45
d.	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir	46
e.	Indikator Pengembangan Karir	47
B.	Kerangka Berpikir	49
C.	Pengajuan Hipotesis	50
BAB III METODE PENELITIAN.....		53
A.	Waktu dan Tempat Penelitian.....	53
B.	Pendekatan dan Metode Penelitian	53
C.	Populasi, Sampel, dan Teknik Pengumpulan data	53
D.	Definsi Operasional Variabel	55
E.	Instrumen Penelitian.....	57
F.	Uji Validalitas dan Reabilitas Data.....	58
G.	Uji Prasyarat Analisis	59
H.	Uji Hipotesis.....	61
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		65
A.	Deskripsi Data	65
B.	Hasil Penelitian dan Analisis Data.....	72
1.	Uji Validitas dan Reliabilitas.....	72
2.	Uji Prasyarat Analisis	78
3.	Uji Hipotesis.....	80
C.	Pembahasan.....	84
BAB V PENUTUP.....		89
A.	Simpulan	89
B.	Rekomendasi	90
DAFTAR RUJUKAN		
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Hasil Prapenelitian Kinerja Guru di MAN 1 Bandar Lampung.....	7
Tabel 1.2 Penelitian Terdahulu yang Relevan	16
Tabel 2.1 Indikator Kinerja Guru	27
Tabel 3.1 Skala Likert	58
Tabel 4.1 Data Tenaga Kependidikan di MAN 1 Bandar Lampung	69
Tabel 4.2 Hasil Perhitungan Uji Validitas Budaya Sekolah	73
Tabel 4.3 Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas Budaya Sekolah.....	75
Tabel 4.4 Hasil Perhitungan Uji Validitas Pengembangan Karir.....	75
Tabel 4.5 Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas Pengembangan Karir	78
Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas Budaya Sekolah, Pengembangan Karir dan Kinerja Guru.....	79
Tabel 4.7 Hasil Uji Linearitas Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru	80
Tabel 4.8 Hasil Uji T Budaya Sekolah dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Guru.....	81
Tabel 4.9 Hasil Uji F Budaya Sekolah dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Guru.....	82
Tabel 4.10 Koefisien Determinasi Budaya Sekolah dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Guru.....	83

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	50
------------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian	96
Lampiran 2 Angket Budaya Sekolah	97
Lampiran 3 Angket Pengembangan Karir	100
Lampiran 4 Angket Kinerja Guru.....	103
Lampiran 5 Uji Validitas Budaya Sekolah	107
Lampiran 6 Uji Validitas Pengembangan Karir.....	109
Lampiran 7 Uji Normalitas dan Linearitas	111
Lampiran 8 Uji T, Uji F, dan Koefisien Determinasi	113
Lampiran 9 Surat Permohonan Penelitian	115
Lampiran 10 Surat Izin Penelitian	116



BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Dalam sebuah karya ilmiah, penelitian yang berjudul “Pengaruh Budaya Sekolah Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Guru Di MAN 1 Bandar Lampung” ini penulis perlu menjabarkan mengenai penjelasan istilah-istilah judul tersebut agar dapat memahami topik bahasan dan tidak terjadi kesalahpahaman dalam judul yang terkandung, maka penulis memberikan penjelasan mengenai Pengaruh Budaya Sekolah Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Guru Di MAN 1 Bandar Lampung sebagai berikut:

1. Kinerja Guru

Kinerja atau performance adalah tingkat pencapaian kebijakan program/kegiatan dengan menggunakan sejumlah sumber daya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.² Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah/madrasah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik.³

2. Pengertian Budaya Sekolah

Budaya sekolah menurut Hikmat menerangkan bahwa makna budaya berpijak dari dua kata kunci, yaitu budi dan daya yang kontennya adalah budi artinya akal dan hati dan daya artinya kekuatan, karya, cipta, dan karsa. Jadi, kebudayaan itu berpikir dan merasakan segala bentuk kehidupan manusia yang diwujudkan ke dalam sebuah

² Sembiring, Masana., *Budaya dan Kinerja Organisasi (Prespektif Organisasi Pemerintahan)*. Bandung: Fokus media,2012),hlm.81

³ Febriyanti and Fenti Yunita, “Hubungan Pengembangan Karir Dengan Kinerja Guru Di SMA Negeri 1 Kandis,” *Journal of Islamic Education Management* 3, no. 2 (2017): 21–32.

karya yang nyata. Karya dapat berbentuk perilaku, karya seni, nilai, falsafah hidup, ideologi dan sebagainya.⁴

Budaya sekolah merupakan kepribadian organisasi yang membedakan antara satu sekolah dengan sekolah lainnya, bagaimana seluruh anggota organisasi sekolah berperan dalam melaksanakan tugasnya tergantung pada keyakinan, nilai dan norma yang menjadi bagian dari budaya sekolah tersebut.⁵

3. Pengembangan Karir

Pengembangan karir menurut Andrew J. Fubrin mengemukakan bahwa pengembangan karier adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka baik dalam perusahaan atau lembaga pendidikan dan pegawai atau guru yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.⁶ Pengembangan karier juga merupakan hal yang krusial dalam manajemen karena dapat meningkatkan produktivitas, meningkatkan sikap karyawan atau guru terhadap pekerjaannya dan membangun kepuasan kerja yang lebih tinggi.⁷

B. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia adalah rangkaian strategi, proses dan aktivitas yang didesain untuk menunjang tujuan organisasi perusahaan, lembaga pendidikan dan individu.⁸ Lembaga pendidikan seperti sekolah dibentuk dengan tujuan untuk menciptakan SDM yang berkualitas.

⁴ Septian Arief Budiman, "Pengaruh Budaya Sekolah Dan Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Terhadap Karakter Siswa," *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan* 5, no. 1 (2018): 47, <https://doi.org/10.32493/jpkn.v5i1.y2018.p47-60>.

⁵ Uhar Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan*, (Bandung : Refika Aditama, 2014), h. 105.

⁶ A. A. Anwar Prabu Mangku Negara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2005), hlm. 77

⁷ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik, edisi kedua*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2009), hlm. 28

⁸ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil)*, (Bandung: Refika Aditama, 2016), hlm. 11

Tentu hal ini bukan pekerjaan yang mudah dan tidak memerhatikan aturan-aturan pelaksanaannya. Sekolah sebagai sebuah lembaga yang bergerak dalam bidang pengembangan SDM pasti dalam menjalankan kinerja kelebagaannya harus memerhatikan banyak hal, antara lain tujuan sekolah, kebijakan yang lahir dalam sistem sekolah, perencanaan SDM dalam suatu sekolah, prosedur kerja, pengembangan SDM, dan proses administrasi personel di sekolah tersebut.⁹

Sebagai upaya dalam peningkatan mutu pendidikan salah satunya ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan. Guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi dan rendahnya mutu hasil pendidikan yang mempunyai posisi strategis maka setiap usaha peningkatan mutu pendidikan perlu memberikan perhatian besar kepada peningkatan guru dalam segi jumlah maupun mutunya. Untuk mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas maka suatu lembaga pendidikan harus melakukan kegiatan pengembangan karir seseorang yang dapat dilakukan dari hasil kerja/prestasi kerja, pendidikan dan pelatihan, serta pengalaman, sehingga lembaga pendidikan dapat bersaing dengan lembaga-lembaga pendidikan lainnya.

Guru merupakan ujung tombak berhasil tidaknya suatu lembaga pendidikan. Tanpa guru tidak mungkin suatu lembaga pendidikan bisa berdiri semestinya. Guru harus mampu menunjukkan kinerja secara maksimal di dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pendidik, pengajar dan pelatih.

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melakukan tugas pembelajaran di sekolah/madrasah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik.¹⁰ Kinerja (*performance*) menunjuk pada perbuatan

⁹ Kompri, *Manajemen Pendidikan: Komponen-komponen Elementer Kemajuan Sekolah*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2015), hlm. 195

¹⁰ Febriyanti and Yunita, "Hubungan Pengembangan Karir Dengan Kinerja Guru Di SMA Negeri 1 Kandis."

seseorang dalam menjalankan tugasnya, yaitu seberapa tingkat pencapaian hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya. Kegiatan yang paling lazim dinilai dalam suatu organisasi, terutama organisasi pendidikan adalah kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, yakni bagaimana mereka melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan.¹¹ Kinerja guru yang baik dapat menciptakan efektivitas dan efisiensi pembelajaran serta dapat membentuk disiplin peserta didik, madrasah dan guru itu sendiri.¹²

Dalam kaitannya dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya adalah budaya sekolah. Menurut Sukmadinata budaya sekolah adalah pola nilai-nilai, prinsip-prinsip, tradisi-tradisi dan kebiasaan-kebiasaan yang terbentuk dalam perjalanan panjang sekolah, dikembangkan sekolah dalam jangka waktu yang lama dan menjadi pegangan serta diyakini oleh seluruh warga sekolah sehingga mendorong munculnya sikap dan perilaku warga sekolah.¹³

Muhtarom & Wangid dalam Agustina menyatakan bahwa aspek budaya sekolah meliputi kolaborasi profesional, hubungan kolegal, self determination, visi-misi, konsensus, disiplin, aspek komitmen, hormat, empati, bebas bullying dan artefak fisik.¹⁴ Budaya yang berintikan tata nilai mempunyai fungsi dalam memberikan kerangka dan landasan yang berupa ide, semangat, gagasan dan cita-cita bagi seluruh warga sekolah. Budaya sekolah yang kerap disebut dengan iklim kerja yang menggambarkan suasana hubungan kerja antara sesama guru, antara guru dan kepala sekolah, antara guru dan

¹¹ Chotimah, Chusnul dan Muhammad Faturrohmah. 2014, *Komplemen Manajemen Pendidikan Islam (Konsep Integratif Pelengkap Manajemen Pendidikan Islam)*. Yogyakarta: Teras, 2014, hlm. 212

¹² Supardi. *Kinerja Guru*. (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada. 2013), hlm. 54

¹³ Muhammad Dahlan, Yasir Arafat, and Syaiful Eddy, "Pengaruh Budaya Sekolah Dan Diklat Terhadap Kinerja Guru," *Journal of Education Research* 1, no. 3 (2020): 218–25, <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.25>.

¹⁴ Putri Agustina, "Karakteristik Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Sekolah Di Sekolah Dasar," *Jurnal Pendidikan Karakter* 8, no. 2 (2018): 206–19.

tenaga kependidikan lainnya serta antar dinas di lingkungannya merupakan wujud dari lingkungan yang kondusif.

Pengembangan SDM merupakan aktivitas memelihara dan meningkatkan kompetensi pegawai guna mencapai efektivitas organisasi. Pengembangan SDM mengacu pada masalah staf dan personel adalah suatu proses pembelajaran jangka panjang menggunakan suatu prosedur yang sistematis dan terorganisasi dengan mana manajer pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum. Pengembangan SDM dapat diwujudkan melalui pengembangan karir, serta pendidikan dan pelatihan.¹⁵

Pengembangan karir, dimana menurut Andrew J. Fubrin mengemukakan bahwa pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka baik dalam perusahaan atau lembaga pendidikan dan pegawai atau guru yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Pengembangan karir juga merupakan hal yang krusial dalam manajemen karena dapat meningkatkan produktivitas, meningkatkan sikap karyawan atau guru terhadap pekerjaannya dan membangun kepuasan kerja yang lebih tinggi.¹⁶

Adapun kebijakan pengembangan karir bertujuan untuk memberikan pengalaman dan kesempatan yang sebaik-baiknya kepada sumber daya manusia sebelum sampai ke posisi puncak. Dalam teori karir dan undang-undang ketenagakerjaan, setiap pegawai/guru harus mendapatkan peluang yang sama dalam pengembangan kariernya. Karier guru/pegawai dapat mempengaruhi motivasi kerja, kepuasan

¹⁵ Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm.105

¹⁶ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik, edisi kedua*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2009), hlm.282

kerja dan komitmen organisasi para pegawai yang selanjutnya dapat mempengaruhi kinerja guru/pegawai.¹⁷

Budaya sekolah dan Pengembangan karier memiliki peran yang sangat dominan dan sangat mempengaruhi dalam upaya kinerja guru . Sehingga dengan adanya kegiatan pengembangan karir yang baik maka dapat meningkatkan kinerja guru yang baik dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, apa yang diinginkan untuk mewujudkan kualitas lembaga pendidikan dapat terwujud.

Berdasarkan hasil pra penelitian yang sudah dilakukan di MAN 1 Bandar Lampung didapatkan informasi bahwa budaya sekolah terlihat sudah baik dengan adanya kerjasama yang baik antar sesama guru, antara guru dengan kepala sekolah dan antara guru dengan siswa/i di MAN 1 Bandar Lampung dalam melaksanakan program-program sekolah. Salah satu diantaranya adalah dalam kegiatan program sekolah adiwiyata, seluruh unsur yang ada di sekolah ikut berpartisipasi dalam kelancaran program tersebut dengan membudayakan hidup bersih dilingkungan sekolah. Kepala sekolah juga menjalin komunikasi yang baik dengan seluruh guru dan pegawai di MAN 1 Bandar Lampung dengan dilaksanakannya rapat rutin di minggu pertama pada setiap bulannya yang membahas mengenai perkembangan siswa dan membicarakan tentang permasalahan-permasalahan mengenai proses pembelajaran dan perilaku siswa. Selain itu penerapan aturan akademik juga dilaksanakan baik kepada guru maupun siswa yang melanggar akan ditindaklanjuti oleh kepala sekolah berdasarkan kode etik yang berlaku di MAN 1 Bandar Lampung.

Di MAN 1 Bandar Lampung juga sudah melaksanakan kegiatan pengembangan karir terhadap guru. Namun, kegiatan pengembangan karir tersebut belum dilaksanakan secara maksimal. Hal ini terlihat dari sebagian

¹⁷ Wirawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia: Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian: Aplikasi dalam Organisasi Bisnis, Pemerintah dan Pendidikan*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2015), hlm.431

guru kurang berminat mengikuti seminar pendidikan, dan sebagian guru kurang menyadari tujuan dari program pengembangan karir tersebut. Dengan kurang maksimalnya kegiatan pengembangan karir tersebut, sehingga mengakibatkan kinerja guru yang tidak mengikuti kegiatan pengembangan karir tersebut menurun. Terlihat dari sebagian guru yang masih ada datang terlambat, kurangnya pengetahuan guru terhadap pembuatan perangkat pembelajaran, masih ada sebagian guru yang bercerita sesama rekan kerja disaat jam belajar sedang berlangsung, kurangnya perhatian guru terhadap peserta didik, dan masih ada sebagian guru yang belum bisa menggunakan metode pembelajaran yang inovatif dan kreatif dikelas.

Berdasarkan observasi dan wawancara dengan bapak Hendrawan,S.Sos selaku kepala Tata Usaha MAN 1 Bandar Lampung diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 1.1

Data Hasil Prapenelitian Kinerja Guru di MAN 1 Bandar Lampung

No	Indikator	Sub Indikator	Persentase Pelaksanaan	
			Terlaksana a	Belum Terlaksana a
1	Merencanakan Pembelajaran	a. Memformulasikan tujuan pembelajaran dalam RPP	95%	5%
		b. Menyusun bahan ajar secara sistematis	90%	10%
		c. Guru merencanakan kegiatan pembelajaran yang efektif	90%	10%
		d. Guru memilih sumber belajar/	85%	15%

		media sesuai dengan materi pembelajaran		
		Total	90%	10%
2	Melaksanakan Pembelajaran	a. Guru menguasai materi pembelajaran	95%	5%
		b. Guru menerapkan strategi/ pendekatan pembelajaran yang efektif	85%	15%
		c. Guru memanfaatkan sumber belajar/media dalam pembelajaran	85%	15%
		d. Guru memicu dan/atau memelihara keterlibatan siswa dalam pembelajaran	85%	15%
		e. Guru menggunakan bahasa yang benar dan tepat dalam pembelajaran	100%	0%
		Total	90%	10%
3	Penilaian Pembelajaran	a. Guru merancang alat evaluasi	95%	5%

		untuk mengukur kemajuan dan keberhasilan peserta didik		
		b. Guru menggunakan berbagai metode penilaian untuk memantau kemajuan dan hasil belajar peserta didik	85%	15%
		c. Guru memanfaatkan hasil penilaian sebagai umpan balik bagi peserta didik dan bahan penyusunan RPP selanjutnya.	95%	5%
		Total	91,67%	8,33%
4	Hubungan Antar Pribadi	a. Membantu mengembangkan sikap positif pada diri peserta didik	90%	10%
		b. Bersikap terbuka dan luwes terhadap siswa dan semua orang	85%	15%
		c. Menampilkan kegairahan dan kesungguhan dalam KBM	90%	10%

	d. Mengelola interaksi perilaku dalam kelas	80%	20%
	Total	86,25%	13,75%

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang terjadi, maka dalam penelitian ini penulis hanya memfokuskan pada kajian mengenai “Pengaruh Budaya Sekolah dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Guru di MAN 1 Bandar Lampung”. Fokus penelitian dijabarkan dalam pertanyaan bagaimana pengaruh budaya sekolah dan pengembangan karir terhadap kinerja guru di MAN 1 Bandar Lampung?

Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul pengaruh budaya sekolah dan pengembangan karir terhadap kinerja guru di MAN 1 Bandar Lampung.

C. Identifikasi dan Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, terdapat beberapa permasalahan yang dapat diidentifikasi, yaitu:

1. Ada 10% guru yang kurang mempersiapkan perencanaan pembelajaran seperti memformulasikan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran) dan memilih media pembelajaran yang sesuai .
2. Ada 10% guru yang belum melaksanakan proses pembelajaran dengan maksimal seperti masih ada guru yang belum dapat menerapkan strategi pembelajaran yang efektif dan belum memanfaatkan sumber/media belajar secara maksimal.
3. Ada 8,33% guru yang masih memberikan penilaian secara tertulis (UTS dan UAS) sehingga belum maksimal dalam mengukur dan memantau kemajuan dan hasil belajar siswa.

4. Ada 13,75% guru yang belum dapat mengelola kelas dengan baik seperti belum dapat bersikap terbuka dan memberikan motivasi terhadap siswa.

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, dan mengingat terbatasnya kemampuan penulis serta luasnya permasalahan, maka penulis membatasi permasalahan dalam penelitian ini pada masalah:

1. Variabel yang akan diteliti yaitu budaya sekolah (X_1) dan pengembangan karir (X_2) sebagai variabel bebas dan kinerja guru (Y) sebagai variabel terikat.
2. Objek yang akan diteliti yaitu seluruh guru mata pelajaran di MAN 1 Bandar Lampung.

Berdasarkan batasan masalah diatas, penulis akan melakukan penelitian dengan judul pengaruh budaya sekolah dan pengembangan karir terhadap kinerja guru di MAN 1 Bandar Lampung.

D. Rumusan Masalah

Setiap penelitian yang akan dilakukan harus selalu berangkat dari masalah. Masalah dapat diartikan sebagai penyimpangan antara yang seharusnya dengan apa yang benar-benar terjadi, antara teori dengan praktek, antara aturan dengan pelaksanaan antara rencana dengan pelaksanaan. Dari suatu masalah, maka untuk bisa diteliti masalah itu harus dirumuskan dengan jelas. Menurut Sugiyono, rumusan masalah adalah pertanyaan penelitian yang jawabannya dicarikan melalui penelitian.¹⁸

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, dan pembatasan masalah di atas, maka secara khusus masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru di MAN 1 Bandar Lampung?
2. Apakah terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja guru di MAN 1 Bandar Lampung ?

¹⁸ Sugiyono, *Metode Peneliiian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*,(Bandung : Alfabeta, 2018),290.

3. Apakah terdapat pengaruh signifikan budaya sekolah dan pengembangan karir terhadap kinerja guru di MAN 1 Bandar Lampung?

E. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru di MAN 1 Bandar Lampung
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja guru di MAN 1 Bandar Lampung
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya sekolah dan pengembangan karir terhadap kinerja guru di MAN 1 Bandar Lampung

F. Manfaat Penelitian

Adapun penelitian yang penulis lakukan ini diharapkan dapat mempunyai manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Sebagai sumbangan pemikiran penulis untuk memperluas wawasan bagi kajian ilmu pendidikan yang menyangkut tentang masalah budaya sekolah, pengembangan karir dan kinerja guru yang lebih baik.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi guru, sebagai masukan yang positif bagi guru yang bertugas sebagai pendidik dan pengajar khususnya guru di MAN 1 Bandar Lampung agar dapat menggunakan setiap peluang yang ada untuk memahami dan pentingnya pengembangan karir terhadap kualitas kinerja guru.
- b. Bagi siswa, sebagai dorongan kepada siswa untuk selalu meningkatkan hasil belajarnya, dan menjadikan guru sebagai contoh teladan yang baik.
- c. Bagi peneliti, sebagai bekal menjadi pendidik dimasa yang akan datang, menambah pengetahuan, dan pengalaman.

G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian relevan merupakan bagian yang memuat uraian secara sistematis mengenai hasil penelitian terdahulu tentang persoalan yang terjadi. “Penelitian relevan berfungsi untuk menjelaskan posisi, perbedaan, atau memperkuat hasil penelitian yang sedang dilakukan dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya”.¹⁹

Beberapa penelitian terdahulu yang dapat dijadikan bahan rujukan antara lain:

1. Jurnal yang ditulis oleh Ade Prayoga yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru Berdampak Pada Hasil Belajar Siswa”. Jurnal ini terdapat pada Jurnal *DIALOGIKA Manajemen dan Administrasi* Vol. 1, No. 2 April 2020, halaman: 53-61. Dalam jurnal ini dijelaskan bahwa Hasil penelitian deskriptif menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah, kinerja guru dan kualitas hasil belajar siswa berada pada kategori baik. Hasil penelitian secara verifikatif membuktikan bahwa kepemimpinan dan budaya sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru baik secara parsial maupun simultan. Hasil dalam penelitian ini membuktikan bahwa variabel budaya sekolah lebih berpengaruh secara positif dibandingkan variabel kepemimpinan kepala sekolah, terhadap variabel kinerja guru. Kinerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas dan mutu hasil belajar dengan kadar kekuatan pengaruh yang positif. Mengandung arti bahwa semakin baik persepsi seorang guru mengenai kinerja guru, maka semakin baik pula mutu belajar siswanya.²⁰

¹⁹ Zuhairi, *et al.*, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, (Jakarta: PT Raja Grafindo, 2018), 46.

²⁰ Ade Prayoga, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru Berdampak Pada Hasil Belajar Siswa,” *Jurnal DIALOGIKA Manajemen Dan Administrasi* 1, no. 2 (2020): 63–71, <https://doi.org/https://doi.org/10.31949/dialogika.v1i2.2169>.

2. Jurnal yang ditulis oleh Aulia Darmawan yang berjudul “Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah terhadap kinerja guru (studi pada SMK Rumpun Pariwisata di Kota Tangerang)”. Jurnal ini terdapat pada *JURNAL MANDIRI: Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi*, Vol. 3, No. 2, Desember 2019: 244 – 256. Dalam jurnal ini dijelaskan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa adapengaruh yang signifikan pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah lebih signifikan berpengaruh terhadap kinerja guru dibandingkan pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru. Gaya kepemimpinan adalah sikap dari kepala sekolah yang merupakan pelaku utama dalam penciptaan mentalitas kinerja kerja serta budaya organisasi. Kebiasaan-kebiasaan yang telah menjadi tradisi merupakan cikal bakal tumbuhnya budaya organisasi sekolah.²¹
3. Jurnal yang ditulis oleh W. Wijaya, S. Mahmudin, Rosdinal et al. yang berjudul “*Learning Culture in Madrasah School*”. Jurnal ini terdapat pada *Journal of Culture, Society and Development* Vol. 45 tahun 2019. Dalam jurnal ini dijelaskan bahwa ada Tiga temuan utama yang terungkap dalam studi budaya di sekolah madrasah di MAN 2 Kota Padang. Adapun hasil penelitiannya yaitu: Pertama, pengelolaan kegiatan belajar siswa dikelompokkan ke dalam berbagai cara, yaitu bentuk individu, berpasangan, kelompok kecil, atau klasikal. Kedua, suasana belajar yang kondusif. Salah satu tujuan dalam menciptakan suasana belajar yang nyaman adalah terciptanya suasana belajar 1). Santai tapi tetap serius, 2). ada komunikasi aktif antara guru dan

²¹ Aulia Darmawan, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru (Studi Pada SMK Rumpun Pariwisata Di Kota Tangerang),” *Jurnal Mandiri : Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi* 3, no. 2 (2019): 244–56, <https://doi.org/https://doi.org/10.33753/mandiri.v3i2.85>.

siswa), 3). Mendidik, dan yang terakhir 4). Memberikan penguatan kepada siswa. Ketiga, manfaat pembelajaran dan budaya sekolah di MAN 2 Padang yaitu menumbuhkan perilaku yang sesuai dengan visi sekolah dan selain itu juga menginformasikan kepada seluruh warga MAN 2 tentang perilaku yang harus dilaksanakan di lingkungan sekolah MAN 2 Padang agar membentuk kepribadian mereka di lingkungan sekolah. Selain itu, terdapat pula faktor-faktor yang mempengaruhi hasil belajar siswa di MAN 2 Padang, yaitu: 1) Kondisi Keluarga, 2) Kondisi Psikologis, dan 3) Lingkungan Sekolah.²²

4. Jurnal yang ditulis oleh Z. Rusby dan Z. Hamzah yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Guru Sekolah Kebangsaan Kebun Sireh Pulau Pinang”. Jurnal ini terdapat pada *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)* Vol. 1 No. 1 tahun 2017. Dalam jurnal ini dijelaskan bahwa Hasil penelitian menunjukkan Kinerja karyawan dapat diukur dengan berbagai indikator, salah satunya adalah kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan mengumpulkan data primer dan sekunder dalam menggambarkan pengaruh pengembangan carrier dan organisasi budaya terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja. Secara keseluruhan dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja kerja guru SK Kebun Sireh melalui kepuasan kerja. Hal tersebut juga didukung dengan hasil penelitian secara langsung (regresi) yang secara keseluruhan juga menunjukkan pengaruh yang signifikan.²³

²² Wibi Wijaya et al., “*Learning Culture in Madrasah School*,” *Journal of Culture* 45 (2019): 25–31, <https://doi.org/10.7176/JCSD>.

²³ Zulkifli Rusby and Zulfadli Hamzah, “Pengaruh Pengembangan Karir Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Guru Sekolah

5. Jurnal yang ditulis oleh Vivi Kurniawati, Pompong Budi Setiadi, dan Sri Rahayu yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surabaya Wonocolo”. Jurnal ini terdapat pada Jurnal Ekonomi Dan Bisnis (*E-QIEN*) Vol. 11 No. 1 tahun 2022. Dalam jurnal ini dijelaskan bahwa Hasil pengujian hipotesis satu membuktikan bahwa tidak ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Pengujian membuktikan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berarti kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut memperhatikan variabel lain diluar budaya organisasi. Contoh variabel lain tersebut seperti kedisiplinan kerja, lingkungan kerja, motivasi, kompetensi, dan lain sebagainya. Pengujian pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan membuktikan bahwa pengembangan karir berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. . Hal tersebut dapat dilihat pada hasil perhitungan menggunakan SPSS, diperoleh nilai koefisien 1,074 dan nilai t hitung sebesar 6,895 dengan nilai signifikansi 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima ²⁴

Tabel 1.2

Penelitian Terdahulu yang Relevan

N O	Penulis	Judul Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Ade Prayoga	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah	Kepemimpinan dan budaya	Meneliti pengaruh budaya	Penelitian terhadap pengaruh

Kebangsaan Kebun Sireh Pulau Pinang,” *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)* 1, no. 1 (2017): 56–67, <https://doi.org/10.31539/costing.v1i1.47>.

²⁴ Vivi Kurniawati, Pompong budi Setiadi, and Sri Rahayu, “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surabaya Wonocolo,” *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 11, no. 1 (2022): 85–92.

		Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru Berdampak Pada Hasil Belajar Siswa	sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru baik secara parsial maupun simultan.	sekolah terhadap kinerja guru	budaya sekolah dan pengembangan karir terhadap kinerja guru
2	Aulia Darmawan	Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah terhadap kinerja guru (studi pada SMK Rumpun Pariwisata di Kota Tangerang)	Ada pengaruh yang signifikan pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru.	Meneliti pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya sekolah terhadap kinerja guru	Meneliti pengaruh budaya dan pengembangan karir terhadap kinerja guru
3	Wibi Wijaya, S.Mahmudin, Rosdinal	<i>Learning Culture in Madrasah School</i>	Menumbuhkan budaya belajar di madrasah	Meneliti variabel budaya di madrasah	Penelitian menggunakan jenis penelitian yang

	dkk		sangat penting untuk membentuk perilaku dan menumbuhkan kepribadian sesuai visi misi madrasah		berbeda, dan berfokus pada kinerja guru bukan siswa
4	Z. Rusby dan Z. Hamzah	Pengaruh Pengembangan Karir dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Guru SekolahKebun Sireh Pulau Pinang	Terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja kerja guru SK Kebun Sireh melalui kepuasan kerja.	Meneliti pengaruh budaya sekolah dan pengembangan karir terhadap kinerja guru	Meneliti peningkatan kinerja guru bukan kepuasan kerja
5	Vivi Kurniawati, Pompon	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengembangan	Budaya organisasi tidak berpengaruh	Meneliti pengaruh budaya organisas	Meneliti kinerja guru di madrasah

	g Budi Setiadi, dan Sri Rahayu	Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surabaya Wonocolo	uh terhadap kinerja tetapi pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	i dan pengembangan karir terhadap kinerja	
--	--------------------------------	--	---	---	--

Berdasarkan hasil penelitian diatas terdapat perbedaan antara hasil penelitian terdahulu yang relevan yang pernah dilakukan dengan penelitian penulis. Perbedaan tersebut adalah dengan ditelitinya pengaruh budaya sekolah dan pengembangan karir terhadap kinerja guru di madrasah yang tidak ada pada variabel penelitian sebelumnya. Sehingga kegiatan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baru pada dunia pendidikan.

H. Sistematika Penulisan

BAB I Pendahuluan

Bab ini berisi tentang Penegasan Judul, Latar Belakang Masalah, Identifikasi dan Batasan Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Penelitian Terdahulu yang Relevan, dan Sistematika Penulisan.

BAB II Landasan Teori dan Pengajuan Hipotesis

Memuat tentang kajian penelitian terdahulu yang relevan dan berkaitan dengan tema skripsi serta pengajuan hipotesis sementara dalam penelitian.

BAB III Metode Penelitian

Memuat tentang Waktu dan Tempat Penelitian, Pendekatan dan Jenis Penelitian, Populasi dan Sampel, Teknis Pengumpulan Data, Definisi Operasional Variabel,

Instrumen Penelitian, Uji Validitas dan Reliabilitas, Uji Prasyarat Analisis, dan Uji Hipotesis.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berisi Deskripsi Data dan Pembahasan Hasil Penelitian dan Analisis Data.

BAB V Penutup

Bab terakhir berisi kesimpulan, dan rekomendasi. Kesimpulan menyajikan secara ringkas seluruh temuan penelitian yang ada hubungannya dengan masalah penelitian. Kesimpulan diperoleh berdasarkan hasil analisis dan interpretasi data yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya. rekomendasi dirumuskan berdasarkan hasil penelitian, berisi uraian mengenai langkah-langkah apa yang perlu diambil oleh pihak-pihak terkait dengan hasil penelitian yang bersangkutan.



BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori

1. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Pengertian kinerja Guru mengacu pada pengertian “*Performance*” yang diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja atau pelaksanaan kerja/penampilan kerja. Dengan demikian kinerja adalah penampilan perilaku kerja yang ditandai oleh keluwesan gerak, ritme dan urutan kerja yang sesuai dengan prosedur sehingga diperoleh hasil yang memenuhi syarat kualitas, kecepatan dan jumlah.²⁵

Pengertian Kinerja Guru menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) No. 35 tahun 2010, adalah hasil penilaian terhadap proses dan hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah/madrasah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah/madrasah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik.²⁶

Oleh karena itu, kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan

²⁵ Asep Habib Idrus Alawi, “Kinerja Guru Dan Hubungannya Dengan Kualitas Hasil Belajar Siswa Madrasah Aliyah,” *Alim | Journal of Islamic Education* 1, no. 1 (2019), <https://doi.org/10.51275/alim.v1i1.124>.

²⁶ Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta : RajaGrafindo, 2016), h.54

tugasnya di Sekolah/Madrasah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran. Hamzah B. Uno menyebutkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang yang diperoleh dari tugas yang diemban seseorang dan merupakan tanggung jawab profesionalnya.²⁷

Menurut Kompri, mengemukakan bahwa kinerja guru merupakan proses komunikasi yang berlangsung terus menerus, yang dilaksanakan kemitraan, antara seorang guru dengan siswa. Dengan terjalinnya proses komunikasi yang baik antara pembelajaran dapat lebih mempercepat pemahaman siswa terhadap materi yang disampaikan guru, dan ini merupakan suatu sistem kinerja yang memberi nilai tambah bagi sekolah dalam rangka meningkatkan kualitas siswa dalam belajar.²⁸

Menurut Mangkunegara dalam jurnal penelitiannya menjelaskan bahwa kinerja guru merupakan proses pembelajaran sebagai upaya mengembangkan kegiatan yang ada menjadi kegiatan yang lebih baik, sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dicapai dengan baik melalui suatu kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru sesuai dengan target dan tujuan. Selanjutnya Rusyan mengemukakan bahwa kinerja guru adalah melaksanakan proses pembelajaran baik dilakukan di dalam kelas maupun di luar kelas di samping mengerjakan kegiatan-kegiatan lainnya, seperti mengerjakan administrasi sekolah dan administrasi pembelajaran,

²⁷ Hamzah B. Uno & Nina Lamatenggo, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2014), hlm.70

²⁸ Kompri, *Manajemen Sekolah Teori & Praktek*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm.163

melaksanakan bimbingan dan layanan pada para siswa, serta melaksanakan penilaian.²⁹

Islam melalui Al-Qur'an memberikan konsep untuk bekerja dengan giat guna memperoleh prestasi serta memperoleh keseimbangan dalam kehidupan di dunia dan akhirat sebagaimana firman Allah dalam Al-Qur'an surat Al-Qashash (28:77) sebagai berikut:

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا
وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا
يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ٧٧

“Dan, carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (pahala) negeri akhirat, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia. Berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan”³⁰ (Q.S. Al-Qashash 28:77)

Dari pengertian ayat diatas dapat disimpulkan bahwa bekerja dengan giat diperintahkan kepada semua manusia untuk mencapai tujuan –tujuan yang telah ditentukan. Kinerja guru merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata, hasil kerja dan tanggungjawab dalam menjalankan amanah profesi yang diembannya, serta moral yang dimilikinya.

Terlepas dari pengaruh variabel lain untuk melihat optimalnya variabel kinerja guru ada beberapa hal yang tidak dapat diabaikan adalah beberapa dimensi yang meliputi kualitas kerja,

²⁹ Dahlan, Arafat, and Eddy, “Pengaruh Budaya Sekolah Dan Diklat Terhadap Kinerja Guru.”

³⁰ AL-Qur'an dan Terjemah Kemenag 2019

kecepatan atau ketepatan, inisiatif kemampuan dan komunikasi.

Dari beberapa teori diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah gambaran hasil kerja yang diperoleh seseorang guru terkait dengan tugas yang diemban yang merupakan tanggung jawab profesionalnya.

b. Ruang Lingkup Kinerja Guru

Ruang lingkup kinerja guru dapat dilihat dari kompetensi guru dalam proses pembelajaran. Kompetensi merupakan sebagai seperangkat pengetahuan, keterampilan, sikap dan nilai-nilai sebagai kinerja yang memengaruhi peran, tindakan, prestasi dan pekerjaan seseorang. Menurut Kusnandar dan Agus kompetensi guru merupakan seperangkat tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melakukan tugas sesuai dengan pekerjaannya.³¹

Berdasarkan Peraturan pemerintah No 74 Tahun 2008 Bab II pasal 3 Kompetensi dan Sertifikasi membagi kompetensi guru menjadi empat kompetensi yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.

1) Kompetensi pedagogik

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran anak yang meliputi pemahaman wawasan, pemahaman terhadap anak, pengembangan kurikulum atau silabus, perencanaan pembelajara, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan anak untuk ngaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

³¹ Syafrimen Syafril, dkk, Pengaruh Pendidikan Profesional dan Pelatihan bagi Guru (PLPG) dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik dan Kinerja Guru, *Jurnal Keguruan dan Ilmu Tarbiyah* Vol.3 No 2, (2018), h. 123

2) Kompetensi kepribadian

Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang berwibawa, mantap, dewasa, jujur, arif dan bijaksana, sportif, berakhlak mulia, dan menjadi teladan bagi anak dan masyarakat

3) Kompetensi sosial

Kompetensi sosial adalah kemampuan guru atau pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan anak, sesama pendidik, tenaga kependidikan, pimpinan satuan pendidikan, orang tua atau wali anak, dan bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar.

4) Kompetensi profesional

Kompetensi profesional adalah kemampuan guru atau pendidik dalam menguasai pengetahuan bidang ilmu pengetahuan, teknologi, dan /atau seni dan budaya yang meliputi materi pelajaran secara luas dan mendalam sesuai dengan standar isi program satuan pendidikan, mata pelajaran yang diampu.

c. Indikator Penilaian Kinerja Guru

Menurut Hamzah, kinerja adalah nilai/skor yang didapat dari gambaran hasil kerja yang dilakukan seseorang yang diperoleh melalui instrumen pengumpul kerja tentang kinerja. Dalam penilaian secara umum kinerja mempunyai lima dimensi yaitu:

- 1) Kualitas kerja, Indikator yang digunakan yaitu menguasai bahan pembelajaran, mengelola proses belajar mengajar, dan mengelola kelas.
- 2) Ketepatan dan kecepatan kerja, Indikator yang digunakan yaitu menggunakan media atau sumber belajar, menguasai landasan pendidikan, dan merencanakan program pengajaran.
- 3) Inisiatif dalam bekerja, dengan indikator yang dipakai adalah dapat memimpin kelas, mengelola

interaksi belajar, dan melakukan penilaian hasil belajar siswa.

- 4) Kemampuan kerja, indikator yang dipakai yaitu dapat menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran dan memahami serta melaksanakan fungsi dan layanan bimbingan.
- 5) Komunikasi, indikatornya yaitu memahami dan menyelenggarakan administrasi sekolah dan dapat menafsirkan hasil-hasil penelitian untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.³²

Selanjutnya Supardi menyebutkan kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran yang ditunjukkan oleh indikator-indikator:

- 1) Kemampuan menyusun rencana pembelajaran,
- 2) Kemampuan melaksanakan pembelajaran,
- 3) Kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi,
- 4) Kemampuan melaksanakan penelitian hasil belajar,
- 5) Kemampuan melaksanakan pengayaan, dan
- 6) Kemampuan melaksanakan remedial.³³

Berdasarkan UU tentang Guru dan Dosen dijelaskan bahwa dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berkewajiban untuk merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.³⁴ Sebagai instrumen penilaian kinerja guru peneliti menggunakan APKG (Alat Penilaian Kemampuan Guru) yang telah dikembangkan oleh Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, yang memiliki 4 komponen penting bagi seorang guru dalam

³² Hamzah B. Uno & Nina Lamatenggo, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2014),hlm.70

³³ Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta : PT Raj Grafindo Persada,2014),h.73

³⁴ Undang-Undang no 14 tahun 2005 pasal 20 tentang Guru dan Dosen

pembelajaran, yaitu : (1) perencanaan pembelajaran, (2) pelaksanaan Pembelajaran, (3) penilaian pembelajaran, dan (4) hubungan antar pribadi.

Tabel 2.1
Indikator Kinerja Guru³⁵

Indikator	Sub Indikator
Merencanakan Pembelajaran	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memformulasikan tujuan pembelajaran dalam RPP 2. Menyusun bahan ajar secara sistematis 3. Guru merencanakan kegiatan pembelajaran yang efektif 4. Guru memilih sumber belajar/ media sesuai dengan materi pembelajaran
Melaksanakan Pembelajaran	<ol style="list-style-type: none"> 1. Guru menguasai materi pembelajaran 2. Guru menerapkan strategi/pendekatan pembelajaran yang efektif 3. Guru memanfaatkan sumber belajar/media dalam pembelajaran 4. Guru memicu dan/atau memelihara keterlibatan siswa dalam pembelajaran 5. Guru menggunakan bahasa yang benar dan tepat dalam

³⁵ Depdiknas. *Penilaian Kinerja Guru*, Jakarta : Direktorat Tenaga Kependidikan Dirjen Peningkatan Mutu dan Tenaga Kependidikan Depdiknas.2008

	pembelajaran
Menilai dan Evaluasi Pembelajaran	<ol style="list-style-type: none"> 1. Guru merancang alat evaluasi untuk mengukur kemajuan dan keberhasilan peserta didik 2. Guru menggunakan berbagai metode penilaian untuk memantau kemajuan dan hasil belajar peserta didik 3. Guru memanfaatkan hasil penilaian sebagai umpan balik bagi peserta didik dan bahan penyusunan RPP selanjutnya.
Hubungan Antar Pribadi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Membantu mengembangkan sikap positif pada diri peserta didik 2. Bersikap terbuka dan luwes terhadap siswa dan semua orang 3. Menampilkan kegairahan dan kesungguhan dalam KBM 4. Mengelola interaksi perilaku dalam kelas

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Membicarakan kinerja mengajar guru tidak dapat dipisahkan dari faktor-faktor pendukung dan pemecah masalah yang menyebabkan terhambatnya pembelajaran secara baik dan benar dalam rangka

pencapaian tujuan yang diharapkan guru dalam mengajar. Adapun faktor mendukung kinerja guru menurut Kartono Kartini dapat digolongkan kedalam dua macam, yaitu faktor dari dalam diri (*internal*) dan faktor dari luar diri sendiri (*eksternal*). Faktor internal yang dapat mempengaruhi kinerja guru itu meliputi kecerdasan, bakat, motif, kesehatan, cita-cita dan tujuan dalam bekerja, sedangkan faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja guru yaitu faktor dari lingkungan keluarga, lingkungan kerja, komunikasi dengan kepala sekolah, sarana dan prasarana serta kegiatan guru didalam kelas.

Dalam kaitannya dengan faktor-faktor yang mempengaruhi hasil belajar diantaranya adalah budaya sekolah dan pengembangan karir. Hal ini selaras dengan pernyataan Rizky Pradana dkk.³⁶ Dan M. Pagawak³⁷ bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Pengembangan karir jika berjalan dengan baik akan menghasilkan kinerja yang baik untuk sekolah. Pengembangan karir yang dilakukan sekolah seperti adanya workshop, diklat dan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP).

Menurut Sukmadinata budaya sekolah adalah pola nilai-nilai, prinsip-prinsip, tradisi-tradisi dan kebiasaan-kebiasaan yang terbentuk dalam perjalanan panjang sekolah, dikembangkan sekolah dalam jangka waktu yang lama dan menjadi pegangan serta diyakini oleh seluruh warga sekolah

³⁶ Rizky Pradana Lutfiyanto, Nurul Huda, and Hulmansyah Hulmansyah, "Pengaruh Pengembangan Karir Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Dengan Organizational Citizenhsip Behavior Sebagai Variabel Mediasi (Study Pada Guru Sekolah Menengah Kejuruan)," *JEBA (Journal of Economics and Business Aseanomics)* 5, no. 2 (2020): 144–72, <https://doi.org/10.33476/j.e.b.a.v5i2.1658>.

³⁷ Miller Pagawak, "Menganalisis Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Wamena," *Accounting Profession Journal (APAJI)* 4, no. 2 (2022): 116–24.

sehingga mendorong munculnya sikap dan perilaku warga sekolah.

Budaya sekolah bersifat dinamik, milik seluruh warga sekolah, merupakan hasil perjalanan sekolah, serta merupakan produk dari interaksi berbagai kekuatan yang masuk ke sekolah. Kondisi sekolah yang dinamis merupakan perpaduan seluruh warga sekolah yang memiliki latar belakang kehidupan sosial yang berbeda dan saling berinteraksi secara kontinue, sehingga membentuk sistem nilai yang membudaya dan menjadi milik bersama di sekolah. Budaya yang berintikan tata nilai mempunyai fungsi dalam memberikan kerangka dan landasan yang berupa ide, semangat, gagasan dan cita-cita bagi seluruh warga sekolah.³⁸

Menurut Cascio dalam Supardi, banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang antara lain: (1) partisipasi SDM, (2) Pengembangan karir, (3) Komunikasi, kesehatan dan keselamatan kerja (4) penyelesaian konflik, (5) insentif yang baik, dan (6) kebanggaan.³⁹

Menurut Suhardiman, sekurang-kurangnya ada tiga faktor yang akan mempengaruhi kinerja, yaitu:⁴⁰

- 1) Kemampuan, Faktor kemampuan maksudnya yaitu kemampuan yang dimiliki oleh pegawai yang terlibat dalam kegiatan produksi. Para pegawai harus memiliki kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan. Jadi kemampuan yang dimiliki harus mendukung pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Dengan demikian para pegawai menjadi professional dibidangnya.

³⁸ Dahlan, Arafat, and Eddy, "Pengaruh Budaya Sekolah Dan Diklat Terhadap Kinerja Guru."

³⁹ Supardi, Op.Cit., hlm. 47

⁴⁰ Budi Suhardiman, *Studi Pengembangan Kepala Sekolah: Konsep dan Aplikasi*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2012), hlm.35

- 2) Upaya, Faktor upaya maksudnya yaitu harus ada upaya dari seluruh orang yang terlibat dalam organisasi, mulai dari pimpinan sampai para staf untuk selalu meningkatkan kemampuannya yang mendukung terhadap peningkatan kinerja.
- 3) Peluang atau kesempatan, Faktor peluang atau kesempatan yaitu sekecil apa pun peluang yang ada untuk meningkatkan kinerja harus dimanfaatkan oleh seluruh pegawai yang terlibat dalam organisasi.

Adapun menurut Mangkunegara, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah:⁴¹

- 1) Faktor kemampuan (*ability*) Secara psikologi, kemampuan guru terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge dan skill). Artinya seorang guru yang memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi dan sesuai dengan bidangnya serta terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih muda mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditetapkan pada pekerjaan yang sesuai dengan bidangnya akan dapat membantu dalam efektivitas suatu pembelajaran.
- 2) Faktor motivasi (*motivation*), Motivasi terbentuk dari sikap seorang guru dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang yang terarah untuk mencapai tujuan pendidikan.

2. Budaya Sekolah

a. Pengertian Budaya Sekolah

Sekolah merupakan organisasi yang bergerak dalam bidang pendidikan. Oleh karena itu pembahasan mengenai pengertian budaya sekolah

⁴¹ A. A Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004), hlm.67

akan diawali dengan mengemukakan pengertian budaya organisasi. Menurut Robbins budaya organisasi merupakan suatu sistem dengan makna bersama terhadap nilai-nilai primer yang dianut bersama dan dihargai organisasi.⁴²

Budaya adalah suatu sistem nilai dan kepercayaan yang berinteraksi dengan orang dalam suatu organisasi, struktur organisasi dan sistem kontrol yang menghasilkan norma perilaku. Budaya sekolah dapat di definisikan sebagai tradisi, keyakinan, dan norma-norma didalam sekolah yang dapat dibentuk, diperkuat dan dipelihara melalui pimpinan dan para guru.⁴³

Menurut Mayer dan Rowen dalam Ridho mengemukakan budaya sekolah merupakan jiwa (spirit) sebuah sekolah yang memberikan makna terhadap kegiatan kependidikan sekolah tersebut, jika budaya sekolah lemah, maka ia tidak kondusif bagi pembentukan sekolah efektif. Zamroni juga mendeskripsikan budaya sekolah sebagai pola nilai-nilai, norma-norma, sikap, ritual, mitos, dan kebiasaan-kebiasaan yang dibentuk dalam perjalanan panjang sekolah.⁴⁴

Menurut Umam budaya organisasi merupakan sistem nilai yang diyakini dan dapat dipelajari, dapat diterapkan dan dikembangkan secara terus-menerus. Sedangkan Zamroni menjelaskan bahwa budaya sekolah adalah norma-norma, nilai-nilai, keyakinan, sikap, harapan-harapan, dan tradisi yang ada di sekolah dan telah diwariskan antar generasi,

⁴² Tini Martini, "Pengaruh Perilaku Kepemimpinan, Motivasi Berprestasi Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru," *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis* 10, no. 1 (2019): 17–27, <https://doi.org/10.17509/jimb.v10i1.15114>.

⁴³ Ajat Sudrajat, *Budaya Sekolah Dan Pendidikan Karakter*, 1st ed. (Yogyakarta: Intan Medika, 2014), h.9.

⁴⁴ Mohammad Ali Ridho, "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Budaya Sekolah Efektif Di Sekolah Dasar," *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan* Volume 3 N (2019): 114–29.

dipegang bersama yang mempengaruhi pola pikir, sikap dan pola tindakan seluruh warga sekolah.⁴⁵

Vijay Sathe berpendapat, “*Culture is the set of important assumption (often unstated) that members of a community share in common* (Budaya adalah seperangkat asumsi penting yang dimiliki bersama anggota masyarakat). Hofstede mengartikan budaya sebagai nilai-nilai (*values*) dan kepercayaan (*beliefs*) yang memberikan orang-orang suatu cara pandang terprogram (*programmed way of seeing*).⁴⁶

Budaya diperoleh melalui proses pembelajaran oleh seseorang atau sekelompok orang dalam lingkungannya yang dapat berkembang menjadi budaya belajar. Budaya belajar adalah ciptaan manusia yang tampak sebagai perilaku mengenai belajar, digunakan oleh seseorang atau kelompok orang untuk menampakkan tindakan dan perbuatan dalam lingkungan sekolah.⁴⁷

Budaya sekolah merupakan pola dasar asumsi, sistem nilai-nilai keyakinan dan kebiasaan-kebiasaan serta berbagai bentuk produk di sekolah yang akan mendorong semua warga sekolah untuk bekerja sama yang didasarkan saling percaya-mempercayai, mengundang partisipasi seluruh warga mendorong munculnya gagasan-gagasan baru dan memberikan kesempatan untuk terlaksananya pembaharuan di sekolah.

⁴⁵ Anis Musbikah, Noor Miyono, and Ngasbun Egar, “Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Di Kabupaten Pematang,” *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)* 10, no. 2 (2021): 261–72, <https://doi.org/10.26877/jmp.v10i2.9437>.

⁴⁶ Khaerul Umam. *Manajemen Organisasi*. (Bandung : Pustaka Setia, 2012), h. 90-91.

⁴⁷ Hafiz Nugraha and Ambiyar Ambiyar, “Pengaruh Budaya Belajar Terhadap Hasil Belajar Ketrampilan Komputer Dan Pengelolaan Informasi Siswa Sekolah Menengah Kejuruan Muhammadiyah 1 Padang,” *INVOTEK: Jurnal Inovasi Vokasional Dan Teknologi* 18, no. 2 (2018): 49–54, <https://doi.org/10.24036/invotek.v18i2.295>.

Sebagaimana firman Allah SWT dalam surat Ash-Shaff ayat 4:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُفَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَانَهُمْ بُنْيَانٌ مَرْصُومٌ ۚ

“Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang berperang di jalan-Nya dalam satu barisan, seakan-akan mereka suatu bangunan yang tersusun kukuh.” (Q.S. As-Shaff 37:4)⁴⁸

Penjelasan diatas jika dikaitkan dalam budaya sekolah bahwa dalam organisasi sekolah harus didirikan budaya sekolah yaitu kerja sama yang baik antara warga sekolah supaya tujuan dari sekolah mudah tercapai dengan baik.

Dari pengertian para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa budaya sekolah adalah sistem nilai yang diyakini dan dapat dipelajari, dapat diterapkan dan dikembangkan secara terus-menerus. yang mempengaruhi pola pikir, sikap dan pola tindakan seluruh warga sekolah.

b. Fungsi Budaya Sekolah

Budaya memiliki fungsi yang penting di dalam sekolah sebab budaya akan memberikan dukungan terhadap identitas sekolah. sehingga budaya sekolah yang terpelihara dengan baik mampu menampilkan perilaku iman, takwa, kreatif dan inovatif yang harus dikembangkan terus menerus.

Menurut Peterson, kenapa budaya sekolah penting dipelihara adalah karena beberapa alasan sebagai berikut : ⁴⁹

- 1) Budaya sekolah mempengaruhi prestasi dan perilaku sekolah. artinya bahwa budaya menjadi dasar bagi siswa dapat meraih prestasi melalui ketenangan yang diciptakan iklim dan peluang-

⁴⁸ Al-Qur'an dan Terjemah Kemenag 2019

⁴⁹ Ahmad Susanto, *Manajemen Kinerja guru : Konsep, Strategi, dan Implementasinya*, (Jakarta : Kencana,2016), h. 195

peluang kompetitif yang diciptakan program sekolah.

- 2) Budaya sekolah tidak tercipta dengan sendirinya, tetapi memerlukan tantangan kreatif, inovatif, dan visioner untuk menciptakan dan menggerakkannya.
- 3) Budaya sekolah adalah unik walaupun mereka menggunakan komponen yang sama tetapi tidak ada dua sekolah yang persis sama.
- 4) Budaya sekolah memberikan kepada semua level manajemen untuk fokus pada tujuan sekolah dan budaya menjadi kohesi yang mengikat bersama dalam melaksanakan misi sekolah.
- 5) Meskipun demikian, budaya dapat menjadi *counter productive* dan menjadi suatu rintangan suksesnya bidang pendidikan dan budaya dapat bersifat membedakan dan menekankan kelompok-kelompok tertentu di dalam sekolah.
- 6) Perubahan budaya merupakan suatu proses yang lambat, seperti perubahan cara mengajar dan struktur pengambilan keputusan.

Sehingga dari pengertian di atas budaya sekolah berfungsi untuk mentransmisi segala bentuk perilaku dari seluruh warga sekolah. Hampir sama dengan fungsi pendidikan, fungsi budaya juga adalah sebagai wahana untuk proses pendewasaan dan pembentukan kepribadian siswa.

Pada dasarnya fungsi dari budaya sekolah adalah sebagai identitas sekolah yang mempunyai kekhasan tertentu yang membedakan dengan sekolah lainnya. Identitas tersebut dapat berupa kurikulum, tata tertib, logo sekolah, ritual-ritual, pakaian seragam dan sebagainya. Budaya tersebut tidak secara instan diciptakan oleh sekolah, akan tetapi melalui berbagai proses yang tidak singkat. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Komariah

yang menyebutkan bahwa pada awal kemunculannya, budaya sekolah terbentuk atas dasar visi dan misi seseorang yang dikembangkan sebagai adaptasi lingkungan (masyarakat) baik internal maupun eksternal.⁵⁰

c. Unsur-unsur Budaya Sekolah

Ditinjau dari usaha peningkatan kualitas pendidikan, maka Djemari Mardapi dalam Eka membagi unsur-unsur budaya sekolah menjadi Kultur sekolah, dan nilai-nilai. Kultur sekolah terdiri atas:

- 1) Kultur Sekolah yang Positif, yaitu kegiatan-kegiatan yang mendukung peningkatan kualitas pendidikan, misalnya kerjasama dalam mencapai prestasi, penghargaan terhadap prestasi, dan komitmen terhadap belajar.
- 2) Kultur sekolah yang negatif adalah kultur yang kontra terhadap peningkatan mutu pendidikan. Artinya resisten terhadap perubahan, misalnya dapat berupa: siswa takut salah, siswa takut bertanya, dan siswa jarang melakukan kerja sama dalam memecahkan masalah.
- 3) Kultur Sekolah yang Netral, Yaitu kultur yang tidak terfokus pada satu sisi namun dapat memberikan kontribusi positif terhadap perkembangan peningkatan mutu pendidikan. Hal ini bisa berupa arisan keluarga sekolah, seragam guru, seragam siswa dan lain-lain.

Nilai-nilai yang dikembangkan adalah moral dan semangat untuk belajar dan terus belajar dikalangan peserta didik. Pembelajaran yang turut dikembangkan adalah pembelajaran yang merangsang berfikir aktif, kreatif dan inovatif serta

⁵⁰ Ibid.196

positif. Nilai-nilai budaya yang harus dibangun di sekolah menurut Amin sebagai berikut:⁵¹

- 1) Kebiasaan hidup yang bersih,
- 2) Etika, atau akhlak mulia,
- 3) Kejujuran,
- 4) Kasih sayang,
- 5) Mencintai belajar,
- 6) Bertanggung jawab,
- 7) Menghormati hukum dan peraturan,
- 8) Menghormati hak orang lain,
- 9) Mencintai pekerjaan,
- 10) Suka menabung.

Selain itu, menurut Supardi budaya sekolah juga mengandung unsur-unsur: nilai, system kepercayaan, norma dan cara berfikir anggota dalam organisasi, serta budaya ilmu.⁵²

d. Karakteristik Budaya Sekolah

Setiap sekolah mempunyai keunikan budayanya masing-masing yang membedakannya dengan sekolah yang lain. Perbedaan ini menunjukkan adanya tinggirendah, baik-buruk, dan positif-negatif budaya dalam sebuah sekolah

Untuk mengetahui perbedaan-perbedaan tersebut, dapat dilihat dari karakteristik budaya sekolah. Adapun karakteristik budaya sekolah yang harus dipelihara untuk meningkatkan mutu sekolah menurut Saphier dan King ialah meliputi hal-hal sebagai berikut:

- 1) Kolegalitas. Merupakan iklim kesejawatan yang menimbulkan rasa saling menghormati dan membantu antar sesama.
- 2) Eksperimen. Sekolah merupakan tempat yang cocok untuk melakukan percobaan-percobaan

⁵¹ Eva Maryamah, "Pengembangan Budaya Sekolah," Jurnal *TARBAWI* 2, no. 02 (2016): 86–96.

⁵² Muhaimin. Dkk. *Manajemen Pendidikan*. (Jakarta : Kencana Prenada Media Group,2011),h.222

ke arah menemukan pola kerja (seperti model pembelajaran) yang lebih baik dan diharapkan menjadi milik sekolah

- 3) *High expectation*. Keleluasaan budaya sekolah yang memberi harapan kepada setiap orang untuk memperoleh prestasi tertinggi yang pernah dicapai.
- 4) *Trust and confidence*. Kepercayaan dan keyakinan yang kuat merupakan bagian terpenting dalam perkembangan dan peningkatan kinerja.
- 5) *Tangible and support*. Budaya sekolah mendukung lahirnya perbaikan pembelajaran serta mendorong terciptanya pengembangan dan keahlian.
- 6) *Reaching out to the knowledge base*. Sekolah merupakan tempat pengembangan ilmu secara luas, objektif dan proporsional, pengkajian, pengembangan gagasan baru, penelitian, pengembangan konsep baru semuanya memerlukan pemahaman landasan keilmuannya terlebih dahulu.
- 7) *Appreciation and recognition*. Budaya sekolah memelihara penghargaan dan pengakuan atas prestasi guru sehingga menjunjung tinggi harga diri guru.
- 8) *Caring, celebration, and humor*. Memberi perhatian, saling menghormati, memuji, dan memberi penghargaan atas kebaikan seorang guru di sekolah adalah perbuatan yang terpuji. Humor dan saling menggembirakan adalah budaya pergaulan yang sehat.
- 9) *Involvement in decision making*. Budaya sekolah yang melibatkan staf turut serta dalam pembuatan keputusan menjadikan masalah menjadi transparan dan semua staf sekolah dapat mengetahui masalah

yang dihadapi dan bersama-sama memecahkannya.

- 10) *Protection of what's important*. Memelihara dan menjaga kerahasiaan pekerjaan merupakan budaya di sekolah.
- 11) *Tradition*. Memelihara tradisi yang sudah berjalan lama dan dianggap baik adalah budaya dalam lingkungan sekolah dan biasanya sukar untuk ditiadakan, seperti tradisi perpisahan, upacara bendera, penghargaan atas jasa atau prestasi dan sebagainya.
- 12) *Honest, open communication*. Kejujuran dan keterbukaan di lingkungan sekolah dan seharusnya terpelihara, karena sekolah merupakan lembaga pendidikan yang membentuk manusia yang jujur, cerdas, dan terbuka baik oleh pemikiran baru ataupun oleh perbedaan pendapat.⁵³

Karakteristik-karakteristik tersebut merupakan landasan yang dapat dijadikan sebagai acuan atau indikator untuk menentukan bagaimana budaya dalam sebuah sekolah. Budaya sekolah secara khusus sangat penting karena budaya akan menentukan efektivitas hubungan interpersonal dari setiap anggota organisasi. Dorongan budaya ini bertolak dari visi organisasi mengenai apa yang dapat dicapai sehingga budaya sangat penting guna mencapai tujuan yang ingin dicapai.

e. Tujuan dan Manfaat Budaya Sekolah

Budaya sekolah yang terprogram memungkinkan dapat meningkatkan prestasi peserta didik serta akan berimplementasi terhadap pembentukan karakter peserta didik. Melalui

⁵³ Ahmad Susanto, *Manajemen Kinerja guru : Konsep, Strategi, dan Implementasinya*, (Jakarta : Kencana, 2016),h. 193-194.

berbagai kegiatan dan pembiasaan-pembiasaan yang baik sangat berpengaruh pada karakter peserta didik, apalagi pembiasaan-pembiasaan itu dilakukan secara rutin, apalagi kegiatan pembiasaan-pembiasaan tersebut dilakukan di lingkungan sekolah.⁵⁴

Manfaat yang diperoleh dengan pengembangan budaya sekolah yang kuat, intim, kondusif, dan bertanggung jawab adalah: (a) Menjamin kualitas kerja yang lebih baik. (b) Membuka seluruh jaringan komunikasi dari segala jenis dan level baik komunikasi vertikal maupun horisontal. (c) Lebih terbuka dan transparan. (d) Menciptakan kebersamaan dan rasa saling memiliki yang tinggi. (e) Meningkatkan solidaritas dan rasa kekeluargaan. (f) Jika menemukan kesalahan akan segera dapat diperbaiki. (g) Dapat beradaptasi dengan baik terhadap perkembangan IPTEK.

Selain beberapa manfaat diatas, manfaat lain bagi individu (pribadi) dan kelompok adalah: (1) Meningkatkan kepuasan kerja, (2) Pergaulan lebih akrab, (3) Disiplin meningkat, (4) Pengawasan fungsional bisa lebih ringan, (5) Muncul keinginan untuk selalu ingin berbuat proaktif, (6) Belajar dan berprestasi terus, serta (7) Selalu ingin memberikan yang terbaik bagi sekolah, keluarga, orang lain dan diri sendiri.

f. Indikator-indikator Budaya Sekolah

Menurut Robbins ada 7 (tujuh) karakteristik primer yang secara bersama-sama merupakan hakekat dari budaya organisasi yaitu:

- 1) *Innovation and risk taking*. Inovasi dan pengambilan resiko yaitu, berkaitan dengan sejauh mana para anggota organisasi atau

⁵⁴ Dimas Daru Bagas Nugroho and Muhroji, "Budaya Sekolah Dalam Menumbuhkan Karakter Peduli Lingkungan Di Sekolah Dasar," *Jurnal Basicedu* 6, no. 4 (2022): 6301–6, <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i4.3233>.

karyawan didorong untuk inovatif dan berani mengambil resiko.

- 2) *Attention to detail*. Perhatian terhadap hal-hal yang rinci, yaitu berkaitan dengan sejauh mana para anggota organisasi atau karyawan diharapkan mau memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap hal-hal yang detail (rinci).
- 3) *Outcome orientation*. Orientasi hasil, yaitu sejauh mana manajemen fokus pada hasil, bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mendapatkan hasil tersebut.
- 4) *People Orientation*. Orientasi individu, yaitu sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil kepada orang-orang di dalam organisasi tersebut.
- 5) *Team Orientation*. Orientasi tim, yaitu berkaitan dengan sejauh mana kegiatan kerja organisasi dilaksanakan dalam tim-tim kerja, bukan pada individu-individu.
- 6) *Aggressiveness*. Agresivitas, yaitu sejauh mana orang-orang dalam organisasi menunjukkan keagresifan dan kompetitif, bukannya bersantai.
- 7) *Stability*. Stabilitas, yaitu sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo sebagai lawan dari pertumbuhan atau inovasi.⁵⁵

Berdasarkan kajian diatas, peneliti menyimpulkan bahwa budaya organisasi sekolah adalah pengukuran persepsi terhadap indikator : (1) inovatif dan pengambilan resiko, (2) perhatian pada setiap masalah secara detail didalam melakukan pekerjaan, (3) berorientasi pada hasil yang akan dicapai, (4) berorientasi kepada kepentingan

⁵⁵ Musbikah, Miyono, and Egar, "Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Di Kabupaten Pemalang."

individu karyawan, (5) berorientasi kepada kerjasama tim, (6) agresif dalam bekerja, dan (7) stabilitas dalam bekerja.

3. Pengembangan Karir

a. Pengertian Pengembangan Karir

Secara harfiah pengertian pengembangan karir (*Career development*) menuntut seseorang untuk membuat keputusan dan meningkatkan dirinya untuk mencapai tujuan-tujuan karir. Sedangkan pengertian pengembangan karir secara awam adalah peningkatan jabatan yang didasarkan pada prestasi, masa kerja, dan kesempatan.⁵⁶ Pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan.⁵⁷

Menurut Yuniarsih dan Suwatno menyatakan bahwa pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk menjamin bahwa pegawai dengan kualifikasi tepat dan berpengalaman tersedia pada saat dibutuhkan.⁵⁸ Sedangkan Menurut Rivai, mengemukakan bahwa pengembangan karir terdiri dari peningkatan pribadi yang dilakukan oleh seseorang dalam mencapai rencana karir pribadinya.

Dalam teori karier dan undang-undang ketenagakerjaan, setiap pegawai/guru harus mendapatkan peluang yang sama dalam pengembangan kariernya. Karier guru/ pegawai dapat mempengaruhi motivasi kerja, kepuasan kerja

⁵⁶ Herni Widiyah Nasrul, Parizal, and Lukmanul Hakim, "Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru," *DIMENSI* 11, no. 1 (2022): 174–87, <https://doi.org/10.15797/concom.2019..23.009>.

⁵⁷ Daryanto dan Tasrial. *Pengembangan Karir Profesi Guru*, (Yogyakarta: Gava Media, 2015), hlm.17

⁵⁸ Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm.134

dan komitmen organisasi para pegawai yang selanjutnya dapat mempengaruhi kinerja guru/pegawai.⁵⁹

Pengembangan karir berkaitan dengan penyusunan jalur karir yang merupakan urutan posisi (jabatan) yang memungkinkan diduduki oleh seorang pegawai mulai dari tingkatan terendah hingga tingkatan teratas dalam struktur organisasi. Hasil penyusunan jalur karir SDM menentukan kemampuan-kemampuan kerja seperti apakah yang perlu dikembangkan untuk mendukung pelaksanaan tugas di masa mendatang. Berbicara mengenai karir dalam kehidupan organisasional, biasanya yang dimaksud ialah keseluruhan pekerjaan yang dilakukan dan jabatan yang dipangku oleh seseorang selama mereka bekerja. Memang sukar menemukan suatu pola universal mengenai karir semua orang karena yang terjadi sangat beraneka ragam. Ada orang yang mencapai karirnya berdasarkan suatu rencana karir tertentu. Tetapi tanpa direncanakanpun ada orang yang meraih dalam karirnya sehingga kemajuan itu dihubung-hubungkan dengan nasib baik. Terlepas dari tepat tidaknya soal nasib dikaitkan dengan karir seseorang, yang jelas ialah bahwa prestasi kerja, pengalaman, dan pelatihan ternyata berperan penting dalam menempuh jalur karir yang dapat ditempuh oleh seseorang.⁶⁰

Dari paparan berbagai teori mengenai Pengembangan karir dari berbagai ahli, dapat ditarik kesimpulan bahwa pengembangan karir adalah aktivitas-aktivitas dari pegawai di dalam

⁵⁹ Wirawan. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia: Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan,, Aplikasi dan Penelitian: Aplikasi dalam Organisasi Bisnis, Pemerintah dan Pendidikan*. (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada. 2015),hlm.431

⁶⁰ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2015), hlm.176-177

meningkatkan kompetensi demi mencapai tujuan karir yang diinginkan secara maksimal dan berkelanjutan dengan perusahaan sebagai penyedia fasilitas pengembangan karir.

b. Prinsip-Prinsip Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan suatu proses yang berkelanjutan memberikan kesempatan kepada para karyawan untuk mengembangkan minat, kebutuhan dan pilihan karir dalam organisasi. Melalui pengembangan karir, karyawan dibantu untuk menentukan tujuan realistis dan kemampuan-kemampuan yang diperlukan untuk jabatan yang disandangnya. Karir seseorang adalah suatu kehidupan yang sangat pribadi dan sangat penting. Ada lima prinsip dasar yang dijadikan panduan pengembangan karir menurut Edwin B. Flippo, yaitu:⁶¹

- 1) Kemampuan manajerial. Personil yang memiliki kemampuan manajerial adalah mereka yang memiliki kapasitas untuk memiliki tanggungjawab tertentu, memiliki kemampuan untuk mempengaruhi dan mengendalikan orang lain, serta memiliki keterampilan dalam memecahkan masalah.
- 2) Kemampuan fungsional. Personil yang berpegang kepada kemampuan teknis antara lain memiliki komitmen pada kinerja fungsional dan memandang bahwa kerja administratif merupakan kerja yang membosankan.
- 3) Keamanan. Pengembangan karier yang didasarkan pada upaya personil untuk mencari perlindungan dan keamanan. Artinya karier yang ditempuh pada tingkat perubahan vertical dapat

⁶¹ Flippo, Edwin. B. *Manajemen Personalia*. Terjemahan Moh. Masud.(Jakarta: Erlangga,2002),hlm.273

menjamin suatu perlindungan dan keamanan kehidupan.

- 4) Kreativitas. Personil yang mempunyai kreativitas, yakni mereka yang memiliki minat yang besar dalam menciptakan sesuatu yang baru.
 - 5) Otonomi independen. Personil yang mendambakan otonomi independen pekerjaan. Dalam kaitan ini mereka menunjukkan minat yang besar terhadap kemerdekaan dan demokrasi dalam bekerja.
- c. Tujuan dan Unsur-Unsur Pengembangan Karir

Pengembangan karir pendidik satuan pendidikan/sekolah memiliki tujuan untuk meningkatkan kemampuan dan karir pendidik sehingga dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pendidik satuan pendidikan/sekolah yang profesional. Tujuan tersebut mengimplikasikan pentingnya pembinaan kualifikasi, kompetensi dan peningkatan karir pendidik sebagai jabatan fungsional. Kualifikasi dan kompetensi professional diharapkan berdampak terhadap kinerja dan hasil kerjanya. Sedangkan pengembangan karir diharapkan berdampak terhadap kesejahteraan.

Pengembangan karier memiliki peran yang sangat dominan dan sangat mempengaruhi dalam upaya kinerja guru . Sehingga dengan adanya kegiatan pengembangan karir yang baik maka dapat meningkatkan kinerja guru yang baik dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, apa yang diinginkan untuk mewujudkan kualitas lembaga pendidikan dapat terwujud.⁶² Suatu

⁶² Febriyanti and Yunita, "Hubungan Pengembangan Karir Dengan Kinerja Guru Di SMA Negeri 1 Kandis."

program pengembangan karier yang dirancang dengan tepat menyangkut tiga unsur utama yaitu:

- 1) Membantu para guru dalam menilai kebutuhan-kebutuhan karier internal mereka sendiri.
- 2) Mengembangkan dan menyiarkan kesempatan-kesempatan karier yang tersedia dalam organisasi.
- 3) Menghubungkan kebutuhan-kebutuhan dan kemampuan- kemampuan guru dengan kesempatan-kesempatan karier.

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Pengembangan karier sangat penting dilakukan, karena dapat meningkatkan kesadaran terhadap tugas dan pekerjaan, mempermudah pemanfaatan potensi diri dari karyawan, membantu karyawan dalam menyusun strategi pengembangan, dan pengembangan karier juga dapat menambah loyalitas karyawan dalam pekerjaannya.⁶³

Menurut Edi Sutrisno dalam jurnal Harto menyatakan ada lima faktor yang akan mempengaruhi baik tidaknya karir seseorang karyawan. Untuk itulah kelima faktor tersebut harus dikelola oleh karyawan dengan baik, bila karyawan yang bersangkutan ingin meraih karir yang lebih tinggi. Kelima faktor tersebut yaitu:

- 1) Sikap atasan dan rekan sekerja. Orang yang berprestasi dalam bekerja, namun tidak disukai oleh atasan maupun rekan sekerja, maka orang yang demikian tidak akan mendapat dukungan untuk meraih karir yang lebih baik.
- 2) Pengalaman. Beberapa pengamat menilai bahwa dalam mempromosikan para senior

⁶³ Asnita Putri Dewi and Rusdinal Rusdinal, "Perkembangan Karir Guru," *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)* 5, no. 1 (2020): 8, <https://doi.org/10.31851/jmksp.v5i1.3489>.

bukan hanya mempertimbangkan pengalaman saja tetapi ada semacam pemberian penghargaan terhadap pengabdianya kepada organisasi atau perusahaan.

- 3) Pendidikan. Faktor pendidikan biasanya menjadi syarat untuk duduk di sebuah jabatan. Dari kenyataan tersebut dapat dilihat bahwa faktor pendidikan mempengaruhi kelulusan karir seseorang.
- 4) Prestasi. Prestasi yang baik tentunya merupakan usaha yang kuat dari dalam diri seseorang, walaupun karena keterbatasan pendidikan, pengalaman dan dukungan rekan-rekan sekerjanya.
- 5) Nasib. Faktor nasib juga turut menentukan walaupun diyakini porsinya sangat kecil. bahkan para ahli mengatakan faktor nasib berpengaruh terhadap keberhasilan hanya 10% saja.⁶⁴

e. Indikator Pengembangan Karir

Indikator pengembangan karir menurut A. Sihotang dapat dipaparkan sebagai berikut :

- 1) Prestasi kerja. Prestasi dapat saja terjadi dari akumulasi dari pengalaman, pendidikan dan lingkungan kerja yang baik. Namun prestasi yang baik tentunya merupakan usaha yang kuat dari dalam diri seseorang, walaupun karena keterbatasan pendidikan, pengalaman dan dukungan rekan-rekan sekerja. Pengaruh prestasi dalam menentukan jenjang karir akan sangat jelas terlihat bila indikator atau standar untuk menduduki jabatan tertentu dominan berdasarkan prestasi. Indikator terdiri dari

⁶⁴ Nur Yuni Fitriani and Joes Dwi Harto, "Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Kota Pasuruan," *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi* 3, no. 1 (2018): 14–21.

ketepatan dan kecepatan dalam menyelesaikan bahan ajar, rajin, aktif dan mempunyai inisiatif, tepat waktu.

- 2) Pengalaman. Pengalaman dalam konteks ini dapat berkaitan dengan tingkat golongan (senioritas) seseorang karyawan, walaupun hal ini sampai sekarang masih tetap diperdebatkan. Namun beberapa pengamat menilai bahwa dalam mempromosikan para senior bukan hanya mempertimbangkan pengalaman saja tetapi ada semacam pemberian penghargaan terhadap pengabdianya kepada organisasi atau perusahaan. Indikatornya terdiri dari lama waktu/masa kerja (kemampuan memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan melakukannya dengan baik), tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.
- 3) Pelatihan. Menurut Ivancevich yang dikutip oleh Edy Sutrisno, pelatihan sebagai usaha untuk meningkatkan Kinerja karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera. Indikatornya berupa Guru mengikuti MGMP, Diklat, Workshop, dan sebagainya.
- 4) Eksposure. Kemajuan karir juga ditentukan oleh eksposure berarti menjadi pribadi yang dikenal oleh orang-orang yang menentukan promosi, transfer dan kesempatan-kesempatan lainnya.
- 5) Kesetiaan Organisasi. Kesetiaan pada organisasi dapat dijadikan dasar dalam menentukan kemajuan karir seseorang.
- 6) Latar belakang pendidikan merupakan salah satu syarat untuk duduk di sebuah jabatan. Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan untuk memutuskan persoalan-

persoalan yang menyangkut pekerjaan guna mencapai tujuan.⁶⁵

B. Kerangka Berpikir

Kinerja yaitu perilaku seseorang yang membuahkan hasil kerja tertentu setelah memenuhi sejumlah persyaratan. Kinerja adalah gambaran hasil kerja yang diperoleh seseorang guru terkait dengan tugas yang diemban yang merupakan tanggung jawab profesionalnya. Dalam mengoptimalkan kinerja guru ada beberapa dimensi yang tidak dapat diabaikan yang meliputi dimensi kualitas kerja, kecepatan/ketepatan kerja, inisiatif, kemampuan dan komunikasi dalam bekerja.

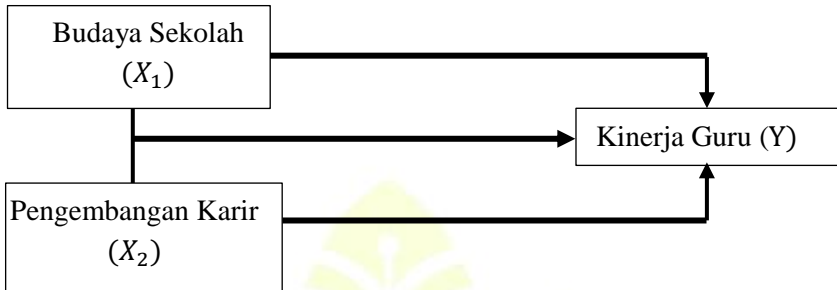
Dalam meningkatkan kinerja guru terdapat beberapa pengaruh diantaranya yaitu budaya sekolah dan pengembangan karir. Budaya Sekolah adalah sistem nilai yang diyakini dan dapat dipelajari, dapat diterapkan dan dikembangkan secara terus-menerus yang mempengaruhi pola pikir, sikap dan pola tindakan seluruh warga sekolah. Semakin baik budaya sekolah maka kinerja guru juga akan menjadi baik.

Pengembangan karir yaitu aktivitas-aktivitas dari pegawai di dalam meningkatkan kompetensi demi mencapai tujuan karir yang diinginkan secara maksimal dan berkelanjutan. Pengembangan karier memiliki peran yang sangat dominan dan sangat mempengaruhi dalam upaya kinerja guru . Sehingga dengan adanya kegiatan pengembangan karir yang baik maka dapat meningkatkan kinerja guru yang baik dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, mempermudah pemanfaatan potensi diri dari karyawan, membantu karyawan dalam menyusun strategi pengembangan, menambah loyalitas karywan,

⁶⁵ A. Sihotang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Pradya Paramita, 2007) h.97

dan pengembangan karier juga dapat mewujudkan kualitas lembaga pendidikan yang diinginkan.

Agar hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dalam penelitian ini terlihat jelas, dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 2.1 Pengaruh Antara Budaya Sekolah dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Guru

C. Pengajuan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang dihadapi, sebagai alternatif tindakan yang dipandang paling tepat untuk memecahkan masalah yang telah dipilih untuk diteliti melalui penelitian tindakan. Menurut Sugiono hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan.⁶⁶

1. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teori di atas, maka hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H_1 : Terdapat Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Kinerja guru di MAN 1 Bandar Lampung

H_2 : Terdapat Pengaruh Pengembangan karir Terhadap Penigkatan kinerja guru di MAN 1 Bandar Lampung

⁶⁶ Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: CV. Alfabeta, 2010), h. 96.

H_3 : Terdapat Pengaruh Budaya Sekolah dan Pengembangan karir Terhadap Kinerja guru di MAN 1 Bandar Lampung.

2. Hipotesis Statistik

Berdasarkan hipotesis penelitian yang telah dirumuskan, maka hipotesis statistik dalam penelitian ini menyangkut pengaruh langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat seperti berikut:

H_{1-0} : $\mu_1 < 0$: menunjukkan tidak terdapat pengaruh budayasekolah terhadap kinerja guru di MAN 1 Bandar Lampung.

H_{1-1} : $\mu_1 > 0$: menunjukkan terdapat pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru di MAN 1 Bandar Lampung.

H_{2-0} : $\mu_1 < 0$: menunjukkan tidak terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja guru di MAN 1 Bandar Lampung.

H_{2-1} : $\mu_1 > 0$: menunjukkan terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja guru di MAN 1 Bandar Lampung.

Dengan kriteria penerimaan hipotesis :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $sig > 0.05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Taraf signifikansi yaitu sebesar $5\% = 0.05$

H_{3-0} : $\mu_1 < 0$: menunjukkan tidak terdapat pengaruh budaya sekolah dan pengembangan karir secara bersama-sama terhadap kinerja guru di MAN 1 Bandar Lampung.

H_{3-1} : $\mu_1 > 0$: menunjukkan terdapat pengaruh budaya sekolah dan pengembangan karir secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja guru di MAN 1 Bandar Lampung.

Dengan kriteria penerimaan hipotesis :

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $sig < 0.05$, maka H_0 ditolak
dan H_1 diterima

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan $sig > 0.05$, maka H_0 diterima
dan H_1 ditolak

Taraf signifikansi yaitu sebesar $5\% = 0.05$



DAFTAR RUJUKAN

- Agustina, Putri. “Karakteristik Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Sekolah Di Sekolah Dasar.” *Jurnal Pendidikan Karakter* 8, no. 2 (2018): 206–19.
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta : Rineka Cipta, 2019
- Budiman, Septian Arief. “Pengaruh Budaya Sekolah Dan Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Terhadap Karakter Siswa.” *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan* 5, no. 1 (2018): 47. <https://doi.org/10.32493/jpkn.v5i1.y2018.p47-60>.
- Chotimah, Chusnul dan Muhammad Faturrohman. 2014, *Komplemen Manajemen Pendidikan Islam (Konsep Integratif Pelengkap Manajemen Pendidikan Islam)*. Yogyakarta: Teras.2014
- Dahlan, Muhammad, Yasir Arafat, and Syaiful Eddy. “Pengaruh Budaya Sekolah Dan Diklat Terhadap Kinerja Guru.” *Journal of Education Research* 1, no. 3 (2020): 218–25. <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.25>.
- Darmawan, Aulia. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru (Studi Pada SMK Rumpun Pariwisata Di Kota Tangerang).” *Jurnal Mandiri : Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi* 3, no. 2 (2019): 244–56. <https://doi.org/https://doi.org/10.33753/mandiri.v3i2.85>.
- Dewi, Asnita Putri, and Rusdinal Rusdinal. “Perkembangan Karir Guru.” *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)* 5, no. 1 (2020): 8. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v5i1.3489>.
- Febriyanti, and Fenti Yunita. “Hubungan Pengembangan Karir Dengan Kinerja Guru Di SMA Negeri 1 Kandis.” *Journal of Islamic Education Management* 3, no. 2 (2017): 21–32.
- Fitriani, Nur Yuni, and Joes Dwi Harto. “Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Kota Pasuruan.” *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi* 3, no. 1 (2018): 14–21.
- Flippo, Edwin. B. *Manajemen Personalia*. Terjemahan Moh. Masud. Jakarta: Erlangga, 2002

- Hani, T. Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE, 2008.
- Idrus Alawi, Asep Habib. “Kinerja Guru Dan Hubungannya Dengan Kualitas Hasil Belajar Siswa Madrasah Aliyah.” *Alim / Journal of Islamic Education* 1, no. 1 (2019). <https://doi.org/10.51275/alim.v1i1.124>.
- Kompri, *Manajemen Pendidikan: Komponen-komponen Elementer Kemajuan Sekolah*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2015
- Kurniawati, Vivi, Pompong budi Setiadi, and Sri Rahayu. “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surabaya Wonocolo.” *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 11, no. 1 (2022): 85–92.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosda Karya. 2005
- Martini, Tini. “Pengaruh Perilaku Kepemimpinan, Motivasi Berprestasi Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru.” *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis* 10, no. 1 (2019): 17–27. <https://doi.org/10.17509/jimb.v10i1.15114>.
- Maryamah, Eva. “Pengembangan Budaya Sekolah.” *TARBAWI* 2, no. 02 (2016): 86–96.
- Mohammad Ali Ridho. “Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Budaya Sekolah Efektif Di Sekolah Dasar.” *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan* Volume 3 N (2019): 114–29.
- Musbikah, Anis, Noor Miyono, and Ngasbun Egar. “Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Di Kabupaten Pematang.” *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)* 10, no. 2 (2021): 261–72. <https://doi.org/10.26877/jmp.v10i2.9437>.
- Nasrul, herni widiyah, Parizal, and Lukmanul Hakim. “Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru.” *Dimensi* 11, no. 1 (2022): 174–87. <https://doi.org/10.15797/concom.2019..23.009>.
- Nugraha, Hafiz, and Ambiyar Ambiyar. “Pengaruh Budaya Belajar Terhadap Hasil Belajar Ketrampilan Komputer Dan Pengelolaan Informasi Siswa Sekolah Menengah Kejuruan Muhammadiyah 1 Padang.” *INVOTEK: Jurnal Inovasi Vokasional Dan Teknologi*

- 18, no. 2 (2018): 49–54.
<https://doi.org/10.24036/invotek.v18i2.295>.
- Nugroho, Dimas Daru Bagas, and Muhroji. “Budaya Sekolah Dalam Menumbuhkan Karakter Peduli Lingkungan Di Sekolah Dasar.” *Jurnal Basicedu* 6, no. 4 (2022): 6301–6.
<https://doi.org/https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i4.3233>.
- Pagawak, Miller. “Menganalisis Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri Di Wamena.” *Accounting Profession Journal (APAJI)* 4, no. 2 (2022): 116–24.
- Pradana Lutfiyanto, Rizky, Nurul Huda, and Hulmansyah Hulmansyah. “Pengaruh Pengembangan Karir Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Dengan Organizational Citizenhsip Behavior Sebagai Variabel Mediasi (Study Pada Guru Sekolah Menengah Kejuruan).” *JEBA (Journal of Economics and Business Aseanomics)* 5, no. 2 (2020): 144–72.
<https://doi.org/10.33476/j.e.b.a.v5i2.1658>.
- Prayoga, Ade. “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru Berdampak Pada Hasil Belajar Siswa.” *Jurnal DIALOGIKA Manajemen Dan Administrasi* 1, no. 2 (2020): 63–71.
<https://doi.org/https://doi.org/10.31949/dialogika.v1i2.2169>.
- Rivai, Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik, edisi kedua*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.2009
- Rusby, Zulkifli, and Zulfadli Hamzah. “Pengaruh Pengembangan Karir Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Guru Sekolah Kebangsaan Kebun Sireh Pulau Pinang.” *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)* 1, no. 1 (2017): 56–67.
<https://doi.org/10.31539/costing.v1i1.47>.
- Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil)*, Bandung: Refika Aditama. 2016
- Sembiring, Masana., *Budaya dan Kinerja Organisasi (Prespektif Organisasi Pemerintahan)*. Bandung: Fokus media.2012

- Sudrajat, Ajat. *Budaya Sekolah Dan Pendidikan Karakter*. 1st ed. Yogyakarta: Intan Medika, 2014.
- Sugiyono, *Metode Peneliiian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, Bandung : Alfabeta, 2018
- Suhardiman, Budi, *Studi Pengembangan Kepala Sekolah: Konsep dan Aplikasi*, Jakarta: Rineka Cipta.2012
- Suharsaputra,Uhar, *Administrasi Pendidikan*,Bandung : Refika Aditama.2014
- Supardi. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada. 2014
- Susanto, Ahmad, *Manajemen Kinerja guru : Konsep, Strategi, dan Implementasinya*, Jakarta : Kencana, 2016
- Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta. 2013
- Uno,Hamzah B. & Nina Lamatenggo, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, Jakarta : Bumi Aksara, 2014
- Wijaya, Wibi, Shafwan Mahmudin, Rusdinal, Fahmi, Arina Ida Putri, Firman, and Umar Dani. “*Learning Culture in Madrasah School.*” *Journal of Culture* 45 (2019): 25–31. <https://doi.org/10.7176/JCSD>.
- Wirawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia: Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan,, Aplikasi dan Penelitian: Aplikasi dalam Organisasi Bisnis, Pemerintah dan Pendidikan*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada. 2015



LAMPIRAN

Lampiran 1 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Nomor Item		Jumlah
		(+)	(-)	
Budaya Sekolah	Inovatif dan dapat mengambil resiko	1,2,3	4,5	5
	Detail dalam pekerjaan	6,7,8		3
	Beorientasi pada hasil	9, 10, 11	12	4
	Berorientasi pada kepentingan karyawan	13,14		2
	Kerjasama Tim	15,16,17		3
	Agresif dalam bekerja	18, 19		2
	Stabilitas dalam bekerja	20, 21, 22		3
		Jumlah		22
Pengembangan Karir	Prestasi Kerja	1, 2, 3	4, 5	5
	Pengalaman	6,7,8	9,10	5
	Pelatihan	11,12, 13		3
	Eksposure	14,15		2
	Kesetiaan Terhadap Organisasi	16,17		2
	Latar Belakang Pendidikan	18,19	20	3
		Jumlah		20
Kinerja Guru	Perencanaan Pembelajaran	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8		8
	Pelaksanaan Pembelajaran	9,10,11,12,13,14, 15, 16, 17, 18, 19		11
	Evaluasi dan Penilaian Pembelajaran	20, 21, 22, 23, 24, 25, 26		7
	Hubungan Antar Pribadi	27, 28, 29, 30		4
		Jumlah		30

Lampiran 2 Angket Budaya Sekolah

INSTRUMEN PENELITIAN BUDAYA SEKOLAH

Nama Guru :

Mata Pelajaran :

Lama Bekerja :

Petunjuk Pengisian :

1. Tuliskan identitas diri anda (identitas akan dirahasiakan karena pengisian identitas hanya untuk mempermudah peneliti dalam pengolahan data)
2. Bacalah setiap pernyataan dengan saksama dan hubungkan dengan realita yang anda rasakan dan harapkan terhadap budaya sekolah, pengembangan karir, dan kinerja guru di sekolah ini.
3. Pilihlah salah satu jawaban dengan memberi tanda ceklis(✓) pada kolom alternatif jawaban.

Keterangan :

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

NO	PERNYATAAN	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Organisasi selalu memberikan tantangan baru kepada setiap karyawan/guru				
2	Pimpinan mendorong saya untuk menciptakan ide-ide inovasi dalam pekerjaan				
3	Saya siap mengambil resiko dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya				
4	Karyawan/guru merasa tidak nyaman				

	dalam situasi yang tertekan dan enggan mengambil resiko				
5	Organisasi tidak melakukan perubahan, hanya bekerja mengikuti pola yang sudah ada				
6	Saya dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cermat				
7	Pimpinan memberikan arahan dan komunikasi yang jelas dan rinci mengenai pekerjaan yang harus saya lakukan				
8	Organisasi selalu memperhatikan kerja karyawan/guru dengan tata laksana dan prosesur yang ada				
9	Sekolah memberikan penghargaan kepada guru yang mampu menunjukkan prestasi kerja				
10	Saya terus mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan				
11	Upaya untuk memberikan kepuasan kepada siswa, orang tua, dan masyarakat merupakan dasar dan keyakinan para guru dalam melaksanakan tugas				
12	Organisasi bersifat praktis sehingga hasil adalah segalanya tanpa memperhatikan prosedur yang tepat				
13	Sekolah memberikan sarana dan prasarana yang sesuai agar kami bisa mengembangkan keahlian kami				
14	Sekolah memberikan saya motivasi untuk aktif mengambil kesempatan atau peluang yang ada				
15	Kejujuran dan komunikasi antar warga sekolah dapat berlangsung				

	secara efektif				
16	Guru baru diberikan dukungan untuk beradaptasi dengan cepat terhadap pekerjaan dan kerjasama tim				
17	Keterlibatan semua warga sekolah sangat dihargai dalam proses pengambilan keputusan dan kebijakan sekolah				
18	Saya dituntut untuk bekerja secara giat dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawab saya				
19	Organisasi sangat responsif dan tidak menutup diri dari perubahan, sehingga tercipta lingkungan kerja yang dinamis				
20	Saya merasa nyaman dengan keadaan organisasi di sekolah saat ini				
21	Saya mampu mengedepankan visi isi lembaga sekolah daripada kepentingan sendiri				
22	Sekolah mempunyai strategi yang jelas dan terlaksana untuk masa depan karir guru dan karyawan				

Lampiran 3 Angket Pengembangan Karir

INSTRUMEN PENELITIAN PENGEMBANGAN KARIR

Nama Guru :

Mata Pelajaran :

Lama Bekerja :

Petunjuk Pengisian :

1. Tuliskan identitas diri anda (identitas akan dirahasiakan karena pengisian identitas hanya untuk mempermudah peneliti dalam pengolahan data)
2. Bacalah setiap pernyataan dengan saksama dan hubungkan dengan realita yang anda rasakan dan harapkan terhadap budaya sekolah, pengembangan karir, dan kinerja guru di sekolah ini.
3. Pilihlah salah satu jawaban dengan memberi tanda ceklis(✓) pada kolom alternatif jawaban.

Keterangan :

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

NO	PERNYATAAN	JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1	Sekolah selalu memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi				
2	Sekolah mengapresiasi guru yang menyelesaikan tugasnya tepat waktu				
3	Guru yang mengajar selalu mengisi buku kemajuan tentang materi yang diajarkan				
4	Guru tidak mampu untuk menyelesaikan bahan ajar sesuai dengan waktu yang ditentukan				

5	Guru tidak menguasai dan memahami materi yang akan diajarkan kepada siswa				
6	Jabatan yang diperoleh dilihat dari lamanya guru bekerja				
7	Pengalaman merupakan salah satu unsur penting dalam meningkatkan kualitas kinerja				
8	Guru mampu membuat alat peraga sendiri, jika tidak tersedia di sekolah				
9	Keterampilan kinerja guru tidak dipengaruhi oleh lamanya masa kerja				
10	Karena kurangnya pengalaman, guru sering kali tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik				
11	Sekolah selalu mendukung guru yang mengikuti pelatihan sesuai dengan kemampuannya				
12	Setiap guru diwajibkan mengikuti pelatihan untuk menambah ilmu dan wawasan dalam bekerja				
13	Guru menerapkan ilmu yang diperoleh dari diklat untuk meningkatkan proses pembelajaran				
14	Menurut guru memiliki rekan kerja dan dikenal banyak orang diluar sekolah sangat penting				
15	Guru mengikuti forum atau organisasi diluar sekolah untuk sharing dan memperluas relasi				
16	Jenjang karir yang jelas membuat guru nyaman untuk bekerja dalam waktu yang lama				
17	Guru berusaha bersikap dan bertutur kata yang baik diluar sekolah demi menjaga nama baik sekolah				

18	Pengembangan karir dilaksanakan sesuai dengan latar belakang pendidikan agar berjalan efektif				
19	Pendidikan yang berkelanjutan akan meningkatkan keahlian dan pengetahuan karyawan/guru				
20	Kesempatan pengembangan karir hanya diperuntukkan bagi karyawan/guru yang memiliki latar pendidikan tinggi				



Lampiran 4 Angket Kinerja Guru

INSTRUMEN PENELITIAN KINERJA GURU

Nama Guru :

Mata Pelajaran :

Lama Bekerja :

Petunjuk Pengisian :

1. Tuliskan identitas diri anda (identitas akan dirahasiakan karena pengisian identitas hanya untuk mempermudah peneliti dalam pengolahan data)
2. Bacalah setiap pernyataan dengan saksama dan hubungkan dengan realita yang anda rasakan dan harapkan terhadap budaya sekolah, pengembangan karir, dan kinerja guru di sekolah ini.
3. Pilihlah salah satu jawaban dengan memberi tanda ceklis(✓) pada kolom alternatif jawaban.

Keterangan :

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

NO	PERNYATAAN	JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1	Tujuan pembelajaran dirumuskan dan dikembangkan sesuai SK/SD yang akan dicapai				
2	Tujuan pembelajaran disesuaikan dengan kebutuhan belajar peserta didik				
3	Bahan ajar dirancang sesuai dengan konteks kehidupan dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi				
4	Keluasan dan kedalaman bahan ajar disusun dengan memperhatikan potensi peserta didik				

5	Bahan ajar dirancang dengan menggunakan sumber yang bervariasi (tidak hanya buku pegangan peserta didik)				
6	Strategi dan metode pembelajaran yang dipilih dapat memudahkan pemahaman peserta didik				
7	Strategi dan metode pembelajaran yang dipilih sesuai dengan tingkat perkembangan kognitif, afektif, dan psikomotor peserta didik				
8	Sumber belajar/media pembelajaran yang dipilih dapat dipakai untuk mencapai tujuan pembelajaran atau kompetensi yang ingin dicapai				
9	Guru mampu menyesuaikan materi dengan tujuan pembelajaran				
10	Guru mampu mengaitkan materi dengan pengetahuan lain yang relevan, perkembangan IPTEK, dan kehidupan nyata				
11	Guru mampu menyajikan materi secara sistematis (mudah ke sulit, dari konkrit ke abstrak)				
12	Guru melaksanakan pembelajaran yang memungkinkan tumbuhnya kebiasaan positif				
13	Melaksanakan pembelajaran sesuai dengan alokasi waktu yang direncanakan				
14	Menunjukkan keterampilan dalam penggunaan sumber belajar/media pembelajaran				
15	Guru melibatkan siswa dalam pembuatan dan pemanfaatan sumber belajar/media pembelajaran				

16	Dapat menumbuhkan partisipasi aktif siswa melalui interaksi guru, siswa, dan sumber belajar				
17	Menunjukkan sikap terbuka terhadap respon siswa				
18	Menumbuhkan keceriaan dan antusiasme siswa dalam belajar				
19	Guru mampu menyampaikan pesan secara jelas dengan baik dan benar				
20	Kesesuaian teknik dan jenis penilaian (tes lisan, tes tertulis, tes praktik) sesuai dengan tujuan pembelajaran				
21	Tes dirancang untuk mengukur kemajuan siswa dari aspek kognitif, afektif dan psikomotorik.				
22	Hasil analisis penilaian sebelumnya digunakan untuk keperluan program perbaikan (remedial atau menyempurnakan rancangan pembelajaran)				
23	Guru menggunakan teknik penilaian yang beragam untuk memantau kemajuan belajar siswa				
24	menggunakan penilaian portofolio dalam bentuk berbagai tugas yang terstruktur				
25	Melaporkan kemajuan dan hasil belajar peserta didik kepada orang tua, teman guru, dan peserta didik sebagai refleksi belajarnya				
26	Memanfaatkan hasil penilaian secara efektif untuk mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, tantangan dan masalah potensial untuk peningkatan keprofesian dalam menunjang proses pembelajaran				

27	Membantu siswa dalam menyadari kekuatan dan kelemahan dalam dirinya agar mampu mengambil keputusan yang sesuai				
28	Menunjukkan sikap positif, responsif, dan simpati terhadap perasaan siswa maupun orang lain				
29	Memberikan kesan kepada siswa bahwa guru bergairah dan semangat dengan apa yang diajarkan dan cara mengajarkannya				
30	Mengembangkan hubungan antar pribadi agar interaksi antar siswa dan antara guru terpelihara dengan baik				



X1.20	Pearson Correlation	-0.092	-0.040	0.239	0.262	-0.189	0.262	-0.033	0.170	0.042	0.071	0.089	0.060	0.044	0.236	0.055	0.009	0.134	0.089	0.111	1	-0.205	-0.033	-0.223	-0.071	-0.026	-0.047	-0.157	0.170	-0.120	0.175	-0.134	0.262	-0.040	367	-0.063	0.203	
	Sig. (2-tailed)	0.743	0.833	0.203	0.162	0.317	0.162	0.861	0.368	0.825	0.708	0.640	0.754	0.825	0.209	0.775	0.962	0.481	0.640	0.560	0.276	0.861	0.237	0.708	0.891	0.804	0.407	0.368	0.529	0.355	0.481	0.162	0.833	0.046	0.739	0.281		
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
X1.21	Pearson Correlation	-0.330	-0.040	0.060	-0.342	-0.189	-0.040	-0.200	0.170	0.042	-0.196	0.089	-0.120	-0.116	-0.472	-0.082	0.261	-0.367	0.089	-0.342	-0.205	1	-0.033	-0.223	-0.339	-0.223	-0.047	-0.296	-0.026	0.060	0.029	-0.134	-0.342	0.111	0.170	-0.182	-0.314	
	Sig. (2-tailed)	0.075	0.833	0.754	0.064	0.317	0.833	0.288	0.368	0.825	0.298	0.640	0.529	0.542	0.008	0.667	0.164	0.046	0.640	0.064	0.276	0.861	0.237	0.067	0.237	0.804	0.113	0.891	0.754	0.878	0.481	0.064	0.560	0.368	0.335	0.091		
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.22	Pearson Correlation	0.200	-0.113	0.447	-0.113	0.177	0.075	0.167	0.294	0.315	0.200	-0.167	0.224	0.118	0.000	-0.272	-0.269	0.167	-0.167	0.264	-0.033	-0.033	1	0.049	0.134	0.049	0.177	0.208	0.539	0.000	0.400	0.333	0.264	0.294	0.267	0.469		
	Sig. (2-tailed)	0.288	0.552	0.013	0.552	0.360	0.692	0.379	0.115	0.090	0.288	0.379	0.235	0.534	1.000	0.146	0.150	0.379	0.379	0.159	0.861	0.863	0.863	0.049	0.134	0.049	0.177	0.208	0.539	0.000	0.400	0.333	0.264	0.294	0.267	0.469		
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.23	Pearson Correlation	0.223	-0.015	-0.175	0.207	-0.139	-0.015	-0.196	-0.154	-0.216	0.026	-0.131	0.089	0.015	0.347	-0.080	-0.145	0.049	-0.131	0.207	-0.223	-0.223	0.049	1	-0.026	0.135	-0.069	0.095	-0.154	-0.175	0.171	0.000	-0.015	0.207	-0.154	0.151	0.075	
	Sig. (2-tailed)	0.237	0.938	0.354	0.272	0.465	0.938	0.299	0.417	0.251	0.891	0.491	0.645	0.935	0.061	0.874	0.444	0.977	0.491	0.272	0.237	0.237	0.797	0.861	0.049	0.135	-0.069	0.095	0.154	0.175	0.171	0.000	-0.015	0.207	-0.154	0.151	0.075	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.24	Pearson Correlation	0.473	-0.040	0.060	0.262	0.278	0.111	0.468	0.170	0.200	0.071	-0.134	0.239	0.200	0.094	0.191	0.144	0.301	0.089	0.564	-0.071	-0.339	0.134	0.026	1	-0.026	0.236	-0.018	0.267	0.239	0.175	0.000	0.262	0.262	0.026	0.056	0.544	
	Sig. (2-tailed)	0.008	0.833	0.754	0.162	0.039	0.560	0.009	0.368	0.289	0.708	0.481	0.203	0.289	0.619	0.312	0.448	0.106	0.640	0.001	0.708	0.067	0.481	0.891	0.891	0.026	0.236	-0.018	0.267	0.239	0.175	0.000	0.262	0.262	0.026	0.056	0.544	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.25	Pearson Correlation	0.026	-0.015	0.088	0.429	0.139	-0.015	0.049	-0.154	0.015	0.026	0.196	0.088	0.247	0.347	0.120	0.449	0.294	-0.131	0.207	-0.026	-0.223	0.049	0.135	-0.026	1	0.139	0.095	0.135	0.088	0.171	0.000	0.207	0.207	0.135	0.151	0.395	
	Sig. (2-tailed)	0.891	0.938	0.645	0.018	0.465	0.938	0.797	0.417	0.935	0.891	0.299	0.645	0.188	0.061	0.527	0.013	0.115	0.491	0.272	0.891	0.237	0.797	0.478	0.891	0.891	0.026	0.236	-0.018	0.267	0.239	0.175	0.000	0.262	0.262	0.026	0.056	0.544
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.26	Pearson Correlation	0.047	-0.267	0.063	0.053	-0.050	-0.107	0.177	0.139	-0.056	0.189	0.236	-0.126	-0.223	-0.050	0.000	-0.048	0.354	-0.236	-0.107	-0.047	-0.047	0.177	-0.069	0.236	0.139	1	0.098	-0.069	-0.126	0.154	0.283	-0.107	-0.267	-0.069	0.084	0.135	
	Sig. (2-tailed)	0.804	0.155	0.740	0.780	0.793	0.575	0.350	0.465	0.770	0.317	0.210	0.505	0.236	0.793	1.000	0.803	0.055	0.210	0.575	0.804	0.804	0.350	0.716	0.209	0.465	0.465	0.026	0.236	-0.069	0.126	0.154	0.283	-0.107	-0.267	-0.069	0.084	0.135
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.27	Pearson Correlation	0.157	-0.167	-0.031	0.146	-0.049	-0.010	0.208	-0.109	0.093	0.018	0.023	0.155	0.256	0.245	0.085	0.107	0.208	-0.208	0.146	-0.157	-0.296	0.208	0.095	-0.018	0.095	0.098	1	-0.109	-0.031	-0.106	0.484	0.146	-0.167	-0.109	0.220	0.257	
	Sig. (2-tailed)	0.407	0.378	0.871	0.441	0.797	0.956	0.271	0.568	0.626	0.923	0.904	0.414	0.176	0.193	0.656	0.574	0.271	0.271	0.441	0.407	0.113	0.271	0.618	0.923	0.618	0.607	0.607	0.026	0.378	0.871	0.568	0.007	0.441	0.378	0.220	0.257	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.28	Pearson Correlation	0.223	-0.237	0.414	-0.015	0.347	0.207	0.049	0.135	0.247	0.223	-0.131	0.351	0.247	0.139	0.120	0.145	0.294	0.196	0.600	0.170	-0.026	0.500	-0.154	0.367	0.135	-0.069	-0.109	1	0.088	0.171	0.000	0.207	0.207	0.423	0.423	-0.023	0.555
	Sig. (2-tailed)	0.237	0.208	0.000	0.938	0.061	0.272	0.797	0.478	0.188	0.237	0.491	0.057	0.188	0.465	0.527	0.444	0.115	0.299	0.006	0.368	0.891	0.002	0.417	0.046	0.478	0.716	0.568	0.026	0.378	0.871	0.568	0.007	0.441	0.378	0.220	0.257	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.29	Pearson Correlation	-0.060	-0.067	0.040	0.135	0.063	0.135	0.000	-0.175	0.176	-0.060	-0.149	-0.200	-0.035	-0.126	-0.365	0.150	0.000	-0.149	0.135	-0.120	0.060	0.000	-0.175	0.239	0.088	-0.126	-0.031	0.088	1	-0.098	0.089	0.135	0.135	0.088	-0.265	0.040	
	Sig. (2-tailed)	0.754	0.723	0.834	0.477	0.740	0.477	1.000	0.354	0.352	0.754																											

Lampiran 6 Uji Validitas Pengembangan Karir

		Correlations																				Total Skor							
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	X2.16	X2.17	X2.18	X2.19	X2.20		X2.21	X2.22	X2.23	X2.24	X2.25		
X2.1	Pearson Correlation	1	.567*	0.199	0.227	0.337	0.227	0.244	.371*	0.162	0.131	0.263	0.308	-0.083	-0.050	0.162	0.186	.473*	-0.174	0.141	-0.050	-0.073	-0.112	.695*	.371*	.473*	.479*		
	Sig. (2-tailed)		0.001	0.293	0.227	0.069	0.227	0.194	0.043	0.391	0.448	0.141	0.098	0.663	0.794	0.336	0.065	0.359	0.456	0.795	0.703	0.556	0.126	0.891	0.568	0.067	0.008	0.043	0.007
	N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	.557*	1	0.356	.408*	0.342	.408*	.438*	.389*	0.291	0.236	.471*	.553*	.447*	0.356	0.067	0.333	.523*	0.134	.254	0.356	.523*	0.302	0.356	.667*	.196	.860*		
	Sig. (2-tailed)			0.053	0.025	0.065	0.025	0.015	0.034	0.118	0.210	0.009	0.002	0.013	0.053	0.724	0.072	0.003	0.481	0.174	0.053	0.063	0.105	0.053	0.000	0.299	0.000	0.299	0.000
	N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	0.199	0.356	1	0.055	0.116	0.191	0.259	0.200	0.144	-0.047	0.189	0.191	0.299	0.286	0.144	.401*	0.026	-0.071	-0.259	0.286	0.026	-0.111	0.286	0.033	0.223	.386*		
	Sig. (2-tailed)		0.293	0.053		0.775	0.542	0.312	0.167	0.286	0.448	0.804	0.317	0.111	0.109	0.126	0.448	0.028	0.891	0.706	0.167	0.126	0.891	0.126	0.861	0.237	0.035	0.302	
	N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
X2.4	Pearson Correlation	0.227	.408*	0.055	1	0.193	0.306	-0.056	0.272	0.165	0.289	0.144	0.277	0.000	0.327	-0.110	0.000	0.280	0.191	0.339	0.055	0.080	-0.031	0.327	0.272	.480*	.482*		
	Sig. (2-tailed)		0.227	0.025	0.775		0.307	0.101	0.767	0.146	0.384	0.122	0.447	0.138	1.000	0.077	0.563	1.000	0.134	0.312	0.067	0.775	0.674	0.872	0.077	0.146	0.007	0.007	
	N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
X2.5	Pearson Correlation	0.337	0.342	0.116	0.193	1	0.354	0.071	0.315	0.164	.390*	0.111	0.024	0.176	-0.147	0.164	0.079	0.247	0.274	0.093	.484*	0.247	.380*	0.169	0.118	0.015	.509*		
	Sig. (2-tailed)		0.069	0.065	0.542	0.307		0.055	0.710	0.090	0.385	0.033	0.558	0.901	0.352	0.437	0.385	0.679	0.188	0.143	0.626	0.007	0.188	0.038	0.373	0.534	0.935	0.004	
	N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
X2.6	Pearson Correlation	0.227	.408*	0.191	0.306	0.354	1	0.226	.442*	.439*	.144	.144	.431*	.183	0.327	0.165	0.136	0.080	0.055	0.198	0.055	0.280	0.123	0.327	0.272	.480*	.634*		
	Sig. (2-tailed)		0.227	0.025	0.312	0.101	0.055		0.230	0.014	0.015	0.447	0.017	0.334	0.077	0.384	0.473	0.674	0.775	0.295	0.175	0.134	0.517	0.077	0.146	0.007	0.000		
	N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30		
X2.7	Pearson Correlation	0.244	.438*	0.259	-0.056	0.071	0.226	1	-0.035	0.247	0.098	0.049	0.167	0.217	0.074	-0.033	0.208	0.109	-0.018	0.292	0.074	0.109	0.167	0.074	0.138	0.109	.389*		
	Sig. (2-tailed)		0.194	0.015	0.167	0.767	0.710	0.230		0.856	0.189	0.607	0.797	0.378	0.250	0.698	0.864	0.271	0.568	0.923	0.118	0.698	0.568	0.378	0.698	0.466	0.568	0.034	
	N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
X2.8	Pearson Correlation	.371*	.389*	0.200	0.272	0.315	.442*	-0.035	1	0.101	0.177	0.354	0.264	0.000	0.200	0.101	0.167	0.294	0.200	0.035	0.200	0.049	0.075	.535*	.375*	.294	.546*		
	Sig. (2-tailed)		0.043	0.034	0.288	0.146	0.090	0.014	0.856		0.596	0.350	0.055	0.159	1.000	0.288	0.596	0.379	0.115	0.288	0.856	0.288	0.797	0.692	0.002	0.041	0.115	0.002	
	N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
X2.9	Pearson Correlation	0.162	0.291	0.144	0.165	0.164	.439*	0.247	0.101	1	-0.048	0.048	0.071	0.030	0.254	-0.088	0.336	0.145	-0.126	0.033	-0.036	0.343	0.223	0.234	.427*	.343	.444*		
	Sig. (2-tailed)		0.391	0.118	0.448	0.384	0.385	0.015	0.189	0.596		0.803	0.803	0.709	0.875	0.214	0.651	0.069	0.444	0.508	0.864	0.850	0.064	0.236	0.214	0.016	0.064	0.014	
	N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
X2.10	Pearson Correlation	0.131	0.236	-0.047	0.289	.390*	0.144	0.098	0.177	-0.048	1	0.050	0.267	0.126	0.189	0.095	0.000	-0.139	.378*	0.196	0.189	0.069	0.267	0.189	0.000	0.277	.415*		
	Sig. (2-tailed)		0.489	0.210	0.804	0.122	0.033	0.447	0.607	0.350	0.803		0.793	0.155	0.505	0.317	0.617	1.000	0.465	0.039	0.310	0.717	0.116	0.155	0.317	1.000	0.138	0.023	
	N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
X2.11	Pearson Correlation	0.283	.471*	0.189	0.144	0.111	0.144	0.049	0.354	0.048	0.050	1	.373*	0.263	0.094	0.190	0.283	0.347	0.047	0.098	0.094	0.347	-0.107	0.094	0.354	0.139	.484*		
	Sig. (2-tailed)		0.161	0.009	0.317	0.447	0.558	0.447	0.797	0.055	0.803	0.793		0.042	0.177	0.619	0.314	0.130	0.061	0.804	0.607	0.619	0.061	0.575	0.619	0.055	0.465	0.007	
	N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
X2.12	Pearson Correlation	0.308	.563*	0.191	0.277	0.024	.431*	0.167	0.264	0.071	0.267	.373*	1	0.135	0.141	0.223	0.302	0.207	0.040	0.146	0.141	0.207	-0.023	0.141	0.264	.429*	.564*		
	Sig. (2-tailed)		0.098	0.002	0.311	0.138	0.901	0.017	0.378	0.159	0.709	0.155	0.042		0.477	0.457	0.236	0.105	0.272	0.833	0.441	0.457	0.272	0.905	0.457	0.159	0.018	0.011	
	N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
X2.13	Pearson Correlation	-0.083	.447*	0.299	0.000	0.176	0.183	0.217	0.000	0.030	0.126	.253	0.135*	1	0.239	0.211	0.089	0.088	0.120	0.155	0.239	.614*	0.337	-0.120	0.224	-0.175	.435*		
	Sig. (2-tailed)		0.683	0.013	0.109	1.000	0.352	0.334	0.250	1.000	0.875	0.505	0.177	0.477		0.203	0.264	0.638	0.645	0.529	0.414	0.203	0.000	0.069	0.529	0.235	0.354	0.016	
	N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
X2.14	Pearson Correlation	-0.050	0.356	0.286	0.327	-0.147	0.327	0.074	0.200	0.234	0.189	0.094	0.141	0.239	1	-0.306	0.000	-0.105	0.018	-0.074	-0.071	0.288	0.141	.464*	0.200	0.288	0.332		
	Sig. (2-tailed)		0.795	0.053	0.126	0.077	0.437	0.077	0.698	0.288	0.214	0.317	0.619	0.457	0.203		0.101	1.000	0.581	0.925	0.698	0.708	0.122	0.457	0.010	0.288	0.122	0.073	
	N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
X2.15	Pearson Correlation	0.162	0.067	0.144	-0.110	0.164	0.165	-0.033	0.101	-0.086	0.095	0.190	0.223	0.211	-0.306	1	-0.067	0.145	0.009	0.033	0.234	0.145	0.071	-0.036	-0.067	0			

X2.20	Pearson Correlation	-0.050	0.356	0.286	0.055	.484**	0.055	0.074	0.200	-0.036	0.189	0.094	0.141	0.239	-0.071	0.234	0.000	0.288	0.286	-0.074	1	0.288	.443*	-0.071	0.200	-0.105	.391*
	Sig. (2-tailed)	0.795	0.053	0.126	0.775	0.007	0.775	0.698	0.288	0.850	0.317	0.619	0.457	0.203	0.708	0.214	1.000	0.122	0.126	0.698		0.122	0.014	0.708	0.288	0.581	0.032
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.21	Pearson Correlation	-0.073	.523**	0.026	0.080	0.247	0.280	0.109	0.049	0.343	0.069	0.347	0.207	.614*	0.288	0.145	0.000	.423*	0.026	0.095	0.288	1	.429*	-0.105	0.294	-0.154	.487**
	Sig. (2-tailed)	0.702	0.003	0.891	0.674	0.188	0.134	0.568	0.797	0.064	0.716	0.061	0.272	0.000	0.122	0.444	1.000	0.020	0.891	0.618	0.122		0.018	0.581	0.115	0.417	0.006
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.22	Pearson Correlation	-0.112	0.302	-0.111	-0.031	.380*	0.123	0.167	0.075	0.223	0.267	-0.107	-0.023	0.337	0.141	0.071	0.000	-0.015	0.191	0.146	.443*	.429*	1	-0.161	0.264	-0.237	0.345
	Sig. (2-tailed)	0.556	0.105	0.560	0.872	0.038	0.517	0.378	0.692	0.236	0.155	0.575	0.905	0.069	0.457	0.709	1.000	0.938	0.311	0.441	0.014	0.018		0.395	0.159	0.208	0.062
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.23	Pearson Correlation	.695**	0.356	0.286	0.327	0.169	0.327	0.074	.535**	0.234	0.189	0.094	0.141	-0.120	.464**	-0.036	0.000	0.288	-0.250	-0.074	-0.071	-0.105	-0.161	1	0.200	.681**	.391*
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.053	0.126	0.077	0.373	0.077	0.698	0.002	0.214	0.317	0.619	0.457	0.529	0.010	0.850	1.000	0.122	0.183	0.698	0.708	0.581	0.395		0.288	0.000	0.032
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.24	Pearson Correlation	.371*	.667**	0.033	0.272	0.118	0.272	0.138	.375*	.437*	0.000	0.354	0.264	0.224	0.200	-0.067	0.333	0.294	0.200	.380*	0.200	0.294	0.264	0.200	1	0.049	.602**
	Sig. (2-tailed)	0.043	0.000	0.861	0.146	0.534	0.146	0.466	0.041	0.016	1.000	0.055	0.159	0.235	0.288	0.724	0.072	0.115	0.288	0.038	0.288	0.115	0.159	0.288		0.797	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.25	Pearson Correlation	.473**	0.196	0.223	.480**	0.015	.480**	0.109	0.294	0.343	0.277	0.139	.429*	-0.175	0.288	0.145	0.000	0.135	-0.170	0.095	-0.105	-0.154	-0.237	.681**	0.049	1	.421*
	Sig. (2-tailed)	0.008	0.299	0.237	0.007	0.935	0.007	0.568	0.115	0.064	0.138	0.465	0.018	0.354	0.122	0.444	1.000	0.478	0.368	0.618	0.581	0.417	0.208	0.000	0.797		0.020
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total_Skor	Pearson Correlation	.479**	.860**	.386**	.482**	.509**	.634**	.389*	.546**	.444*	.415*	.484**	.564**	.435*	0.332	0.249	.379*	.421*	0.267	0.320	.391*	.487**	0.345	.391*	.602**	.421*	1
	Sig. (2-tailed)	0.007	0.000	0.035	0.007	0.004	0.000	0.034	0.002	0.014	0.023	0.007	0.001	0.016	0.073	0.184	0.039	0.020	0.153	0.084	0.032	0.006	0.062	0.032	0.000	0.020	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 7 Uji Normalitas dan Linearitas
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	0.73623325
Most Extreme Differences	Absolute	0.098
	Positive	0.098
	Negative	-0.086
Test Statistic		0.098
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.		

Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Budaya Sekolah	Between Groups	(Combined)	15.038	7	2.148	3.204	0.008
		Linearity	13.633	1	13.633	20.334	0.000
		Deviation from Linearity	1.405	6	0.234	0.349	0.907
	Within Groups		30.170	45	0.670		
	Total		45.208	52			

			2			
--	--	--	---	--	--	--

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Pengembangan Karir	Between Groups	(Combined)	13.762	4	3.440	5.252	0.001
		Linearity	9.452	1	9.452	14.429	0.000
		Deviation from Linearity	4.309	3	1.436	2.193	0.101
	Within Groups		31.446	48	0.655		
	Total		45.208	52			

Lampiran 8 Uji T, Uji F, dan Koefisien Determinasi

Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	77.137	7.679		10.045	0.000
	Budaya Sekolah	0.230	0.063	0.440	3.664	0.001
	Pengembangan Karir	0.250	0.102	0.295	2.452	0.018

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17.021	2	8.511	15.097	.000 ^b
	Residual	28.186	50	0.564		
	Total	45.208	52			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Budaya Sekolah

Koefisien Determinasi (KD)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.614 ^a	0.377	0.352	0.751

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Budaya Sekolah

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

KD Budaya Sekolah

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.549 ^a	0.302	0.288	0.787
a. Predictors: (Constant), Budaya Sekolah				

KD Pengembangan Karir

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.457 ^a	0.209	0.194	0.837
a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir				

Lampiran 9 Surat Permohonan Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
Alamat : Jl. Let. Kol. H. Endro Suratmin Sukarame I Bandar Lampung ☎ (0721) 703260

Nomor : B- 2165 /Un.16/DT/PP.009.7/2/2023 Bandar Lampung, 8 Februari 2023
Sifat : Penting
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Mengadakan Penelitian

Kepada Yth
Kepala MAN 1 Bandar Lampung,
Di-
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah memperhatikan judul Skripsi dan Out Line yang telah disetujui oleh Dosen Pembimbing Akademik (PA), maka dengan ini mahasiswa/I Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung :

Nama : Agung Virgians
NPM : 1911030249
Semester/T.A : VIII/2022/2023
Program Studi : MPI
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Sekolah dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Guru di MAN 1 Bandar Lampung

Akan mengadakan Penelitian di MAN 1 Bandar Lampung guna mengumpulkan data dan bahan-bahan penulisan Skripsi yang bersangkutan, maka waktu yang diberikan mulai tanggal 8 Februari 2023 sampai dengan selesai.

Demikian, atas perkenan dan bantuannya diucapkan terima kasih.

Wassamu'alaikum Wr. Wb.



Prof. Dr. Hj. Nur Diana, M.Pd
198803 2 002

Lampiran 10 Surat Izin Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA BANDAR LAMPUNG
MADRASAH ALIYAH NEGERI 1

Jalan Letkol H. Endro Suratmin, Korpri Jaya, Sukarame 35131 Telepon/Faksimile (0721) 706448
Website : www.man1bandarlampung.sch.id E-mail : admin.mandela@gmail.com

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor : B-329/Ma.08.01/TL.00/03/2023

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala Madrasah Aliyah Negeri 1 Bandar Lampung, menerangkan bahwa :

Nama : **AGUNG VIRGIANS**
N P M : 1911030249
Semester : VIII (DELAPAN)
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan
Program Studi : MPI

Bahwa Mahasiswa tersebut telah melaksanakan Penelitian di MAN 1 Bandar Lampung pada Tanggal 09 Maret 2023 Untuk menyelesaikan Studi, Judul penelitian "PENGARUH BUDAYA SEKOLAH DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA GURU DI MAN 1 BANDAR LAMPUNG"

Surat keterangan ini dibuat sesuai surat No. B-2165/Un.16/DT.1/PP.009.07/2/2023 Demikian, dan selanjutnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bandar Lampung, 09 Maret 2023





KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
PUSAT PERPUSTAKAAN

Jl. Letkol H. Endro Suratmin, Sukarame I, Bandar Lampung 35131
Telp. (0721) 780887-74531 Fax. 780422 Website: www.radenintan.ac.id

SURAT KETERANGAN

Nomor: B-0427/Un.16 / P1 /KT/VI/ 2023

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Dr. Ahmad Zarkasi, M. Sos. I
NIP : 197308291998031003
Jabatan : Kepala Pusat Perpustakaan UIN Raden Intan Lampung
Menerangkan bahwa artikel ilmiah dengan judul

**PENGARUH BUDAYA SEKOLAH DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP
KINERJA GURU DI MAN 1 BANDAR LAMPUNG**
Karya

NAMA	NPM	FAK/PRODI
AGUNG VIRGIANS	1911030249	FTK/MPI

Bebas Plagiasi sesuai Cek dengan tingkat kemiripan sebesar **20%**. Dan dinyatakan **Lulus** dengan bukti terlampir.

Demikian Keterangan ini kami buat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Bandar Lampung, 05 Juni 2023
Kepala Pusat Perpustakaan



Dr. Ahmad Zarkasi, M. Sos. I
NIP. 197308291998031003

Ket:

1. Surat Keterangan Cek Turnitin ini Legal & Sah, dengan Stempel Asli Pusat Perpustakaan.
2. Surat Keterangan ini Dapat Digunakan Untuk Repository
3. Lampirkan Surat Keterangan Lulus Turnitin & Rincian Hasil Cek Turnitin ini di Bagian Lampiran Skripsi Untuk Salah Satu Syarat Penyebaran di Pusat Perpustakaan

PENGARUH BUDAYA SEKOLAH DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA GURU DI MAN 1 BANDAR LAMPUNG

by Agung Virgians

Submission date: 05-Jun-2023 09:42AM (UTC+0700)

Submission ID: 2109037334

File name: BAB_145.docx (121.96K)

Word count: 6178

Character count: 36865

PENGARUH BUDAYA SEKOLAH DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA GURU DI MAN 1 BANDAR LAMPUNG

ORIGINALITY REPORT

20%

SIMILARITY INDEX

18%

INTERNET SOURCES

6%

PUBLICATIONS

8%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.radenintan.ac.id Internet Source	3%
2	Submitted to UIN Raden Intan Lampung Student Paper	2%
3	digilib.uinsby.ac.id Internet Source	2%
4	eprints.radenfatah.ac.id Internet Source	1%
5	repo.iainbatusangkar.ac.id Internet Source	1%
6	eprints.uns.ac.id Internet Source	1%
7	Submitted to School of Business and Management ITB Student Paper	1%
8	jurnal.fkip.unila.ac.id Internet Source	1%

repository.iainpalopo.ac.id

9	Internet Source	1 %
10	lib.unnes.ac.id Internet Source	1 %
11	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	<1 %
12	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	<1 %
13	Abdul Syaban, Nerlin Nerlin. "KINERJA GURU PKN YANG BERSERTIFIKAT DALAM PELAKSANAAN TUGAS PEMBELAJARAN (STUDI PADA SMK NEGERI 4 KENDARI)", SELAMI IPS, 2020 Publication	<1 %
14	eprints.uny.ac.id Internet Source	<1 %
15	Submitted to Universitas Jenderal Soedirman Student Paper	<1 %
16	etheses.iainponorogo.ac.id Internet Source	<1 %
17	Submitted to University of Worcester Student Paper	<1 %
18	jurnal.radenfatah.ac.id Internet Source	<1 %

es.scribd.com

19

Internet Source

<1 %

20

Submitted to iGroup

Student Paper

<1 %

21

Lukmanul Hakim, Annisa Brilyanda Putri Aureli, Zulkifli Adam, Irina Ayu Sagita et al. "ANALISA KEBERLANJUTAN BMT DALAM PADEMI COVID 19 BERBASIS BISNIS MODEL DAN PEMILIHAN PELAYANAN ANGGOTA PEMBIAYAAN (SELECTIVE LENDING)", El-Ecosy : Jurnal Ekonomi dan Keuangan Islam, 2021
Publication

<1 %

22

Submitted to Universitas Nasional

Student Paper

<1 %

23

Submitted to UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Student Paper

<1 %

24

repositori.usu.ac.id

Internet Source

<1 %

25

www.scribd.com

Internet Source

<1 %

26

Submitted to Universitas Pendidikan Ganesha

Student Paper

<1 %

27

id.m.wikipedia.org

Internet Source

<1 %

28

openjournal.unpam.ac.id

Internet Source

<1 %

29

repository.metrouniv.ac.id

Internet Source

<1 %

30

repository.stei.ac.id

Internet Source

<1 %

31

repository.umrah.ac.id

Internet Source

<1 %

32

Jumirah Jumirah. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Sekolah dan Pendidikan Pelatihan terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar", Media Manajemen Pendidikan, 2020

Publication

<1 %

33

ejournal.bbg.ac.id

Internet Source

<1 %

34

digilib.uin-suka.ac.id

Internet Source

<1 %

35

ejournal.iainkendari.ac.id

Internet Source

<1 %

36

eprints.unisnu.ac.id

Internet Source

<1 %

37

jurnalmandiri.com

Internet Source

<1 %

opykurosaki.blogspot.com

38

Internet Source

<1 %

39

repositori.uin-alauddin.ac.id

Internet Source

<1 %

40

www.researchgate.net

Internet Source

<1 %

41

123dok.com

Internet Source

<1 %

42

adoc.pub

Internet Source

<1 %

43

bpsdm.esdm.go.id

Internet Source

<1 %

44

etheses.uinmataram.ac.id

Internet Source

<1 %

45

idoc.pub

Internet Source

<1 %

46

ojs.unud.ac.id

Internet Source

<1 %

47

repository.uinjkt.ac.id

Internet Source

<1 %

48

www.slideshare.net

Internet Source

<1 %

49

www.neliti.com

Internet Source

<1 %

50

Siti Liwinda Rumapea, Laili Habibah Pasaribu.
"Hubungan Minat Belajar Siswa Terhadap
Kemampuan Komunikasi dan Kemandirian
Siswa pada Materi Teorema Pythagoras",
Jurnal Cendekia : Jurnal Pendidikan
Matematika, 2021

Publication

<1%

Exclude quotes On

Exclude matches < 5 words

Exclude bibliography On