

**PENGARUH *RELIGIOUS CULTURE* TERHADAP KINERJA GURU DI
SD MUHAMMADIYAH 1 WRINGINANOM GRESIK**

SKRIPSI

Oleh:

**NURUL ISTHI'ANAH
D73218062**



Dosen Pembimbing I :

**Dr. Lilik Huriyah, M. Pd. I
NIP. 198002102011012005**

Dosen Pembimbing II :

**Nur Fitriatin, S. Ag, M. Ed
NIP. 197806122007102010**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
JURUSAN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA**

2022

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini

NAMA: NURUL ISTHI' ANAH

NIM : D73218062

PRODI : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

JUDUL : PENGARUH *RELIGIOUS CULTURE* TERHADAP KINERJA

GURU DI SD MUHAMMADIYAH 1 WRINGINANOM GRESIK

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali bagian-bagian yang dirujuk sebelumnya.

Surabaya, 13 Mei 2022

Pembuat Pernyataan

Nurul Isthi' Anah
D73218062

PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

Skripsi oleh

NAMA : NURUL ISTHI' ANAH

NIM : D73218062

PRODI : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

JUDUL : PENGARUH *RELIGIOUS CULTURE* TERHADAP KINERJA

GURU DI SD MUHAMMADIYAH 1 WRINGINANOM GRESIK

Telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan.

Surabaya, 13 Mei 2022

Pembimbing I



Dr. Lilik Huriyah, M.Pd.I
NIP.198002102011012005

Pembimbing II



Nur Fitriatin, S. Ag, M. Ed.
NIP. 197806122007102010

PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI

Skripsi Oleh Nurul Isthi'Anah ini telah dipertahankan di depan
Tim Penguji Skripsi Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

Surabaya, 24 Mei 2022

Mengesahkan,

Dekan



Prof. Dr. M. Ali Mas'ud, M. Ag, M. Pd. I
NIP. 196301231993031002

Penguji I

H. Nur Kholis, M. Ed. Admin, Ph.D
NIP. 196703111992031003

Penguji II

Dr. Sulanam, M. Pd
NIP. 197911302014111003

Penguji III

Dr. Lilik Huriyah M. Pd. I
NIP. 198002102011012005

Penguji IV

Nur Fitriatin, S. Ag, M. Ed.
NIP. 197806122007102010



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : NURUL ISTH'ANAH
NIM : D73218062
Fakultas/Jurusan : TARBIYAH DAN KEGURUAN/ PENDIDIKAN ISLAM
E-mail address : Anahmurul3@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Skripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)
yang berjudul :

PENGARUH *RELIGIOUS CULTURE* TERHADAP KINERJA GURU DI

SD MUHAMMADIYAH 1 WRINGINANOM GRESIK

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 24 Mei 2022

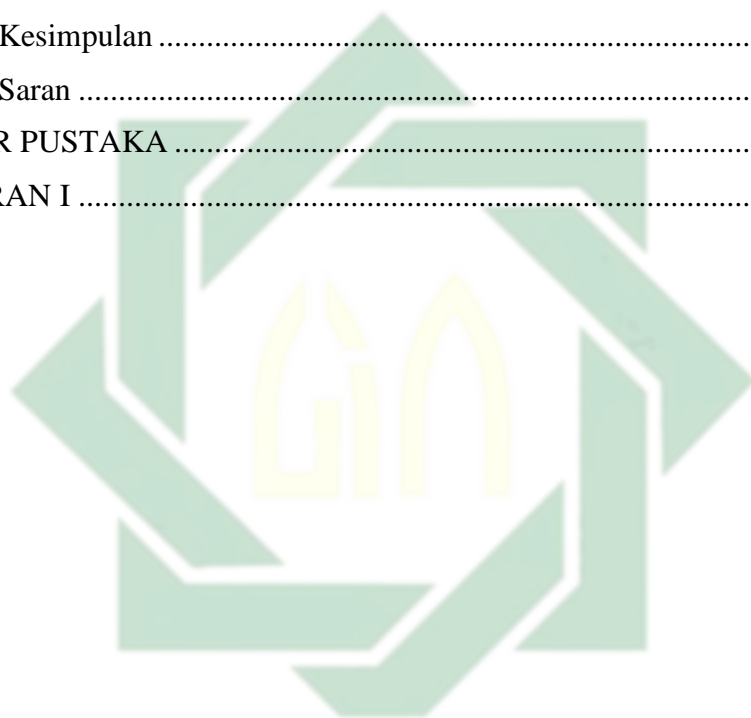
Penulis

(NURUL ISTH'ANAH)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI.....	iv
PENGESAHAN TIM PENGUJI	v
LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
ABSTRAK	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	7
C. Rumusan Masalah.....	7
D. Tujuan Penelitian	8
E. Manfaat Penelitian	8
F. Penelitian Terdahulu	9
G. Sistematika Pembahasan.....	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA	13
A. <i>Religious Culture</i>	13
B. Kinerja Guru	18
C. Pengaruh <i>Religious Culture</i> Terhadap Kinerja Guru.....	27
BAB III METODE PENELITIAN.....	30
A. Jenis dan Rancangan Penelitian	30
B. Lokasi Penelitian.....	30
C. Variabel dan Definisi Operasional.....	30
D. Hipotesis	34
E. Populasi, Sampel dan Teknik <i>Sampling</i>	34
F. Teknik Pengumpulan Data.....	35
G. Instrumen Penelitian	37

H. Uji Validitas dan Reliabilitas	38
I. Analisis Data	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	43
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	43
B. Penyajian Data	46
C. Analisis Data	54
D. Pembahasan	61
BAB V PENUTUP	68
A. Kesimpulan	68
B. Saran	69
DAFTAR PUSTAKA	70
LAMPIRAN I	74



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru21



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Pengukuran Skala Likert	37
Tabel 3.2 <i>Blueprint</i> Instrumen <i>Religious Culture</i> dan Kinerja Guru.....	38
Tabel 4.1 Kondisi Sarana dan Prasarana di SD Muhammadiyah 1 Wringinanom Gresik	45
Tabel 4.2 Uji Validitas <i>Religious Culture</i>	47
Tabel 4.3 Uji Reliabilitas <i>Religious Culture</i>	48
Tabel 4.4 <i>Descriptive Statistic</i> Instrumen <i>Religious Culture</i>	49
Tabel 4.5 Uji Validitas Kinerja Guru	50
Tabel 4.6 Uji Reliabilitas Kinerja Guru	51
Tabel 4.7 <i>Descriptive Statistic</i> Instrumen Kinerja Guru	51
Tabel 4.8 Uji Normalitas Variabel X dan Variabel Y.....	52
Tabel 4.9 Uji Linearitas Variabel X dan Variabel Y	53
Tabel 4.10 Skor Total <i>Religious Culture</i>	55
Tabel 4.11 Skor Total Kinerja Guru	56
Tabel 4.12 Hasil Uji Hipotesis Regresi Linier Sederhana Output Pertama	58
Tabel 4.13 Hasil Uji Hipotesis Regresi Linier Sederhana Output Kedua.....	58
Tabel 4.14 Hasil Uji Hipotesis Regresi Linier Sederhana Output Ketiga	59
Tabel 4.15 Hasil Uji Hipotesis Regresi Linier Sederhana Output Keempat.....	59

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I Kuesioner Penelitian.....	74
Lampiran II Data Responden.....	81
Lampiran III Dokumentasi	82
Lampiran IV Surat Izin Penelitian dari Fakultas	85



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

ABSTRAK

Nurul Isthi'Anah (D73218062), Pengaruh *Religious Culture* Terhadap Kinerja Guru di SD Muhammadiyah 1 Wringinanom Gresik. Dosen Pembimbing I, Dr. Lilik Huriyah, M. Pd. I dan Dosen Pembimbing II, Nur Fitriyatin, S. Ag, M. Ed.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *religious culture* terhadap kinerja guru di SD Muhammadiyah 1 Wringinanom Gresik.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan dua variabel, yakni variabel *religious culture* (X) dan variabel kinerja guru (Y). Objek penelitian ini adalah SD Muhammadiyah 1 Wringinanom Gresik dengan jumlah responden penelitian sebanyak 19 orang guru. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data berupa observasi, dokumentasi dan angket. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket skala *likert*. Setelah angket terkumpul, peneliti melakukan uji validitas dengan rumus *product moment* dan uji reliabilitas dengan rumus *alpha cronbach*. Penelitian ini dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana, dimana sebelum melakukan analisis peneliti melakukan uji prasyarat berupa uji normalitas dan uji linieritas. Peneliti dalam melakukan analisis data dibantu dengan Aplikasi SPSS 16 for windows.

Setelah dilakukan analisis, diperoleh hasil bahwa *religious culture* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru sebesar 57%. Melalui uji regresi linier sederhana diperoleh persamaan rumus $Y = 23,614 + 0,782X$, berdasarkan rumusan tersebut apabila terdapat kenaikan pada variabel *religious culture* akan menyebabkan naiknya variabel kinerja guru dan sebaliknya apabila *religious culture* menurun, maka kinerja guru akan ikut menurun.

Kata kunci: *Religious Culture*, Kinerja Guru

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pendidikan menjadi salah satu aspek kesuksesan terselenggaranya pembangunan suatu negara, karena dari pendidikan sumber daya manusia yang menjalankan roda ketatanegaraan dapat dihasilkan¹. Selain itu, manusia yang menempuh proses pendidikan akan memiliki ilmu pengetahuan yang mampu membawanya menuju kehidupan yang lebih baik dan secara rasional semakin tinggi tingkat pendidikan manusia, maka kualitas hidup suatu negara akan semakin tinggi pula dan jika terjadi secara nasional, maka akan mendorong perubahan kemajuan negara².

Oleh karena itu, pendidikan menjadi perhatian karena peranannya yang sangat penting, terbukti dengan adanya penerapan pendidikan sejak anak usia dini, tak terkecuali Negara Indonesia yang menerapkan 4 jenjang pendidikan yang masing-masing jenjang pendidikan disesuaikan dengan usia peserta didik, yakni pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi³.

Di samping itu, banyaknya masyarakat yang sadar akan pentingnya pendidikan membuat pendidikan semakin dituntut untuk lebih meningkatkan kualitasnya terutama dari segi internal yakni pengelola pendidikan terutama

¹ Didi Pianda, *Kinerja Guru: Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Sukabumi: CV. Jejak, 2018), 5.

² Nugroho SBM, "Pengaruh Pendidikan terhadap Pertumbuhan Ekonomi," *Media Ekonomi dan Manajemen*, Vol. 29, No. 2, (Juli 2014): 195.

³ Agnes Sukasni dan Hady Efendy, "The Problematic of Education System in Indonesia and Reform Agenda," *International Journal of Education*, Vol. 9, No. 3, (September 2017): 184.

tenaga pendidik atau guru yang diharapkan mampu meningkatkan prestasi kinerjanya.

Sementara itu, guru sebagai pendidik juga memiliki tugas untuk mendidik, mengajarkan dan melatih sumber daya manusia agar menjadi lebih baik dalam menjalankan kehidupan. Menurut Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyebutkan bahwa guru sebagai komponen utama dalam pembangunan pendidikan dan berkaitan langsung dengan kegiatan pembelajaran dengan peserta didik di sekolah, oleh karena itu guna menciptakan sumber daya manusia yang berhasil dan dalam rangka mencapai pembangunan pendidikan nasional yang sukses diperlukan guru yang profesional dan berkualitas⁴.

Sehubungan dengan hal tersebut, kualitas seorang guru dilihat melalui kinerjanya dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik⁵. Kinerja guru merupakan hasil dari rangkaian aktivitas kerja yang dilakukan oleh guru untuk memenuhi misi dan fungsi utamanya sebagai pendidik dalam suatu lembaga pendidikan⁶. Menurut Undang-undang Republik Indonesia tentang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005 menyebutkan bahwa guru merupakan pendidik profesional dan tugas utamanya adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar dan pendidikan menengah⁷.

⁴ Khusnul Wardan, *Guru Sebagai Profesi*, (Yogyakarta: Deepublish, 2019), 1-2.

⁵ Lailatussaadah, "Upaya Peningkatan Kinerja Guru," *Intelektualita*, Vol. 3, No. 1, (Juni 2015): 19.

⁶ I Nengah Martha, *Pengantar Pendidikan*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014), 104.

⁷ Munirah, *Menjadi Guru Beretika dan Profesional*, (Solok: CV. Insan Cendekia Mandiri, 2020), 73.

Maka dari itu, kinerja guru yang berkualitas akan mampu memberikan kontribusi secara maksimal dan membuat aktivitas sekolah menjadi optimal serta proses pembelajaran akan berjalan sesuai dengan harapan. Kinerja guru yang maksimal juga harus didukung dengan budaya sekolah yang kondusif. Dalam perwujudannya diperlukan pembentukan dan pembiasaan yang tertanam dengan baik demi menciptakan suasana belajar yang optimal sekaligus memudahkan warga sekolah untuk menuju ke gerbang kesuksesan.

Dengan demikian, budaya sekolah di setiap sekolah memiliki karakter yang berbeda, karena disesuaikan dengan pembentukan dan pembiasaan yang ditanamkan sejak dulu. Bentuk budaya sekolah salah satunya adalah *religious culture* atau budaya keagamaan, dalam skripsi ini peneliti menggunakan istilah *religious culture* guna menyesuaikan dengan konsep sekolah yang akan diteliti. Di samping itu, *religious culture* di sekolah pada hakikatnya adalah mendidik tentang ilmu humanistik dengan tujuan peserta didik memiliki akhlak dan nilai kemanusiaan berdasarkan ajaran Islam⁸. Terciptanya *religious culture* di sekolah karena adanya pembentukan dan pembiasaan lingkungan religius secara terus-menerus, sehingga muncul kesadaran seluruh warga sekolah untuk berbicara, bersikap dan berperilaku berdasarkan nilai-nilai agama⁹.

Sejalan dengan hal tersebut, penerapan *Religious culture* di sekolah Islam dipandang sebagai salah satu upaya untuk mendidik manusia agar menjadi pribadi yang lebih baik dan memperbaiki krisis moral yang sedang

⁸ Muhammad Luthfi Abdullah dan Akhmad Syahri, "Model of Religious Culture Education and Humanity," *Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 12, No. 2, (2018): 333.

⁹ Umi Nasikhah, Zulkifli, dan Nurudin, "Building a Religious Culture in School Environment," *International Journal of Graduate of Islamic Education*, Vol. 2, No. 1, (2021): 65.

terjadi di Indonesia seperti kasus korupsi, penyalagunaan obat terlarang, penganiayaan dan masih banyak lagi¹⁰. Jika hal tersebut terjadi secara berkelanjutan, maka nilai-nilai kehidupan masyarakat dan negara dapat tekikis. Maka dari itu, *religious culture* dipandang sebagai salah satu upaya untuk memperbaiki permasalahan yang ada melalui pendidikan dan pengamalan nilai-nilai agama. Pembentukan dan pembiasaan nilai-nilai agama yang baik di sekolah diharapkan mampu membentuk karakter masyarakat yang baik, sehingga permasalahan-permasalahan di atas tidak muncul¹¹.

Religious culture di Indonesia sendiri bukan sesuatu hal yang asing didengar, maka dari itu berdasarkan data sekolah dalam *website* EMIS (*Education Management Information System*) dan DAPODIK (Data Pokok Pendidikan) jumlah sekolah di Indonesia mencapai 519.882 sekolah yang terbagi atas 437.464 sekolah di bawah naungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia¹², serta sejumlah 82.418 sekolah di bawah naungan Kementerian Agama Republik Indonesia¹³. Dari data tersebut dapat dilihat bahwa sebanyak 16% sekolah di bawah naungan KEMENAG RI merupakan sekolah yang menerapkan nilai-nilai agama berupa budaya religius, namun tidak menutup kemungkinan 84% sekolah di bawah naungan KEMENDIKBUD RI juga menerapkan nilai-nilai agama dalam bentuk

¹⁰ Heru Siswanto, "Pentingnya Pengembangan Budaya Religius di Sekolah," *Madinah: Jurnal Studi Islam*, Vol. 6, No.1, (Juni 2019): 52-53.

¹¹ Heru Siswanto, "Pentingnya Pengembangan Budaya Religius di Sekolah": 53.

¹² Dokumentasi Dapodik, *Data Sekolah*, diakses dari <https://dapo.kemdikbud.go.id/sp>, pada 07 Februari 2022, Pukul 22.32 WIB.

¹³ Dokumentasi Emis Dashboard, *Data Statistik Pendidikan Islam*, diakses dari <http://emispendis.kemenag.go.id/dashboard/?content=data-statistik>, pada 07 Februari 2022, pukul 22.35 WIB.

budaya religius, misalnya seperti satuan pendidikan keagamaan dan satuan pendidikan terpadu¹⁴.

Selanjut dengan hal tersebut, peneliti melakukan wawancara bersama kepala sekolah SD Muhammadiyah 1 Wringinanom Gresik bapak Kholiq Idris, S. Pd. yang menyatakan salah satu sekolah di bawah naungan KEMENDIKBUD RI yang menerapkan nilai-nilai agama berupa *religious culture* adalah SD Muhammadiyah 1 Wringinanom Gresik. Berdiri sejak tahun 2005 dengan mengusung konsep *Religious and Inspiring School*, selain itu SD Muhammadiyah 1 Wringinanom Gresik juga menyanggah gelar sekolah Adiwiyata Kabupaten Gresik pada tahun 2019, sekolah Adiwiyata Provinsi Jawa Timur pada tahun 2021 dan sekolah penggerak pada awal tahun 2022. SD Muhammadiyah 1 Wringinanom Gresik memiliki siswa sebanyak 364 anak dan 19 guru. Kegiatan religius yang rutin dilakukan di SD Muhammadiyah 1 Wringinanom Gresik antara lain adalah sholat berjamaah, membaca surat pendek pagi dan siang hari, berdonasi, kegiatan keagamaan rutin mingguan dan kajian rutin pada bulan Ramadhan dan kegiatan keagamaan untuk memperingati hari besar¹⁵.

Selain itu, Penerapan *religious culture* di SD Muhammadiyah 1 Wringinanom Gresik sudah berlangsung sejak sekolah didirikan hingga saat ini, namun belum berjalan secara maksimal. Sebagai sekolah yang mengusung konsep *Religious and Inspiring School* SD Muhammadiyah 1 Wringinanom

¹⁴ Elihami, "The Challenge of Religious Education in Indonesia Multiculturalism," *Journal of Educational and Human Development*, Vol. 5, No. 4, (Desember 2016): 215.

¹⁵ Wawancara dengan Bapak Kholiq Idris, S. Pd. selaku Kepala Sekolah SD Muhammadiyah 1 Wringinanom Gresik pada 8 Oktober 2021.

Gresik menerapkan konsep ini kepada semua warga sekolah, tidak terkecuali para pendidik¹⁶.

Guru di SD Muhammadiyah 1 Wringinanom Gresik selain berperan sebagai pendidik, namun juga berperan sebagai warga sekolah yang melaksanakan *religious culture*. Bapak Kholiq Idris, S. Pd. selaku kepala sekolah juga berpendapat bahwa kinerja guru di SD Muhammadiyah 1 Wringinanom secara garis besar dapat dikatakan belum maksimal, namun beliau masih terus berupaya untuk memaksimalkan kinerja guru agar sesuai dengan standar yang telah ditetapkan¹⁷.

Namun, salah satu guru SD Muhammadiyah 1 Wringinanom Gresik menuturkan bahwa penerapan *religious culture* sudah cukup optimal dan hanya perlu melakukan beberapa pengembangan, sedangkan kinerja guru sudah diselaraskan dengan standar yang telah ditentukan oleh Pemerintah¹⁸.

Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melihat apakah penerapan *religious culture* memiliki pengaruh terhadap kinerja guru, maka dari itu peneliti melakukan penelitian dengan judul PENGARUH *RELIGIOUS CULTURE* TERHADAP KINERJA GURU DI SD MUHAMMADIYAH 1 WRINGINANOM GRESIK.

¹⁶ Wawancara dengan Bapak Kholiq Idris, S. Pd. Selaku Kepala Sekolah SD Muhammadiyah 1 Wringinnaom Gresik pada 24 September 2021.

¹⁷ Wawancara dengan Bapak Kholiq Idris, S. Pd. Selaku Kepala Sekolah SD Muhammadiyah 1 Wringinnaom Gresik pada 14 Januari 2022.

¹⁸ Wawancara dengan Ibu Miftakhul Muzdalifah S. Pd. Selaku Guru SD Muhammadiyah 1 Wringinnaom Gresik pada 14 Januari 2021.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Penelitian ini dapat dilakukan identifikasi masalah berdasarkan latar belakang penelitian, yakni sebagai berikut:

- a. Tingginya kasus korupsi, penyalagunaan obat-obat terlarang, dan tindak kriminalitas di Indonesia¹⁹.
- b. Penerapan *religious culture* di sekolah belum maksimal²⁰.
- c. Capaian kinerja guru sebagai pendidik belum sepenuhnya optimal²¹.

2. Batasan Masalah

Penelitian ini menggunakan batasan masalah agar pembahasan penelitian tidak meluas. Berikut adalah batasan masalah penelitian:

- a. *Religious culture* bagi guru di SD Muhammadiyah 1 Wringinanom Gresik
- b. Capaian kinerja guru di SD Muhammadiyah 1 Wringinanom Gresik

C. Rumusan Masalah

Penelitian dengan fokus Pengaruh *Religious Culture* dan Kinerja Guru menggunakan rumusan masalah berdasarkan identifikasi dan batasan masalah di atas, sehingga dapat diuraikan pertanyaan penelitian, yakni apakah ada pengaruh *religious culture* terhadap kinerja guru di SD Muhammadiyah 1 Wringinanom Gresik?

¹⁹ Heru Siswanto, "Pentingnya Pengembangan Budaya Religius di Sekolah": 52-53.

²⁰ Wawancara dengan Bapak Kholiq Idris, S. Pd. Selaku Kepala Sekolah SD Muhammadiyah 1 Wringinnaom Gresik pada 24 September 2021.

²¹ Wawancara dengan Bapak Kholiq Idris, S. Pd. Selaku Kepala Sekolah SD Muhammadiyah 1 Wringinnaom Gresik pada 14 Januari 2022.

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini menggunakan tujuan penelitian berdasarkan uraian rumusan masalah, yakni mengetahui pengaruh *religious culture* terhadap kinerja di SD Muhammadiyah 1 Wringinanom Gresik.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini secara teoritis dan praktis kepada beberapa pihak, di antaranya sebagai berikut:

1. Secara Teoritis
 - a. Menambah pemikiran ilmiah pada kajian ilmu *religious culture* serta memberikan ide-ide guna meningkatkan kinerja guru di sekolah.
 - b. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai referensi.
2. Secara Praktis
 - a. Bagi Peneliti

Menambah pengalaman dan wawasan dalam pelaksanaan penelitian tentang pengaruh *religious culture* terhadap kinerja guru.
 - b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti sadar bahwa terdapat banyak kekurangan dalam penelitian ini, sehingga peneliti berharap bahwa peneliti selanjutnya dapat mengambil perspektif yang berbeda dan menyempurnakan penelitian tentang pengaruh *religious culture* terhadap kinerja guru.
 - c. Bagi Lembaga

Harapan peneliti, penelitian ini dapat difungsikan oleh lembaga sebagai pedoman dalam mengembangkan, meningkatkan dan

menyempurnakan penerapan *religious culture* dan mengoptimalkan kinerja guru di sekolah.

d. Bagi Almamater

Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi informasi bagi seluruh civitas akademik Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam.

F. Penelitian Terdahulu

Penulisan skripsi ini memuat penelitian relevan terdahulu yang digunakan oleh peneliti sebagai pembanding ciri dan karakteristik penelitian.

Berikut adalah penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini:

1. Gustav Tri Sambodo (Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung), skripsi dengan judul “Manajemen Kinerja Guru Berbasis Budaya Religius di SMPN 7 Bandar Lampung” pada tahun 2020. Penelitian ini dilakukan secara kualitatif dengan metode deskriptif, dimana hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa budaya religius yang dikembangkan di SMPN 7 Bandar Lampung berkaitan erat dengan unsur moral dan aqidah yang dapat dijumpai dalam pembiasaan sholat dzuhur dan sholat jum’at berjamaah, pembacaan kitab suci Al-Qur’an dan melakukan kegiatan keagamaan lainnya. Budaya religius dikembangkan, karena adanya kerja sama antara kepala sekolah, guru dan siswa yang gencar mendukung pembiasaan nilai-nilai religius islam serta adanya fasilitas masjid yang memadai. Namun, sebagian kecil siswa yang beragama selain Islam kurang setuju dengan pelaksanaan kegiatan keagamaan ini, karena mereka

merasa bahwa hanya agama Islam saja yang didukung kegiatan keagamaannya, sedangkan agama selain Islam kurang mendapat perhatian mengingat sekolah ini merupakan sekolah negeri umum²².

2. Lailatur Maghfiro (Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya), skripsi dengan judul “Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Budaya Religius di MAN 3 Jombang” pada tahun 2020. Penelitian yang dilakukan secara kualitatif dengan metode deskriptif, dimana hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan budaya religius berupa pembiasaan 3S (salam, salaman, sholat dhuha dan dhuhur berjamaah), khotmil Qur’an, pengajian Ahlussunnah wal jama’ah (ASWAJA), peringatan hari besar Islam, istighasah, sowan dan tawassul kepada Masayikh Bahrul Ulum Tambakberas Jombang. Sedangkan, penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis budaya religius tampak dalam proses perencanaan sumber daya manusia, penarikan, pemilihan (seleksi), pelatihan, kompensasi dan separasi. Secara keseluruhan penerapan manajemen sumber daya manusia dengan basis budaya religius di sekolah ini sangat baik dan berciri khas MAN 3 Jombang²³.
3. Nurmi Indah Sari (Institut Agama Islam Negeri Batusangkar), skripsi dengan judul “Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMPN 3 BASO” pada tahun 2018. Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian survei dengan pendekatan kuantitatif, dimana hasil dari

²² Gustav Tri Sambodo, “Manajemen Kinerja Guru Berbasis Budaya Religius di SMPN 7 Bandar Lampung” (Skripsi: Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2020).

²³ Lailatur Maghfiro, “Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Budaya Religius di MAN 3 Jombang” (Skripsi: Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, 2020).

penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya sekolah terhadap kinerja guru dimana hasil hitungan statistik menunjukkan angka 37,1% dan 62,9% berasal dari faktor lain. Hal tersebut menunjukkan bahwa budaya sekolah memberikan pengaruh positif terhadap kinerja guru sebanyak 37,1%, sedangkan sisanya kinerja guru dipengaruhi oleh faktor lain²⁴.

4. Jufrizen dan Khairani Nurul Rahmadhani, jurnal dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Lingkungan Kerja sebagai Variabel Moderasi” Jurnal Manajemen dan Bisnis Dewantara (Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara) Volume 3, Nomor 2 pada Januari-Juli 2020. Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian kuantitatif, dimana hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara, namun hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai tidak dapat dimoderasi oleh lingkungan kerja²⁵.

G. Sistematika Pembahasan

Guna memberikan panduan yang jelas pada penelitian dengan judul “Pengaruh *Religious Culture* Terhadap Kinerja Guru di SD Muhammadiyah 1 Wringinanom Gresik”, maka terdapat sistematika pembahasan yang terbagi atas lima bab yang saling berkaitan, berikut adalah uraiannya:

²⁴ Nurmi Indah Sari, “Pengaruh Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMPN 3 BASO” (Skripsi: Institut Agama Islam Negeri Batusangkar, 2018).

²⁵ Jufrizen dan Khairani Nurul Ramadhani, “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi,” *JMD: Jurnal Manajemen dan Bisnis Dewantara*, Vol. 1, No. 1 (Juli 2020): 66.

1. Bab I: Pendahuluan

Bab I merupakan kerangka dasar penelitian yang memuat antara lain latar belakang penelitian, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, penelitian terdahulu dan sistematika pembahasan.

2. Bab II: Kajian Pustaka

Bab II merupakan kerangka teori atau landasan teori yang berisi tentang *religious culture*, standar kinerja, kinerja guru dan keterkaitan antara *religious culure* terhadap kinerja guru.

3. Bab III: Metode Penelitian

Bab III terdiri dari jenis dan rancangan penelitian, variabel dan definisi operasional, hipotesis penelitian, populasi dan sampel penelitian, instrumen penelitian, teknik pengumpulan data, validitas dan reliabilitas data serta teknik analisis data.

4. Bab IV: Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab IV terdiri atas pemaparan objek penelitian, pemaparan validitas reliabilitas data, hasil dan pembahasan yang berkaitan dengan penentuan hasil penelitian mengacu pada identifikasi masalah yang terdapat dalam penelitian.

5. Bab V: Penutup

Bab V terdiri atas kesimpulan penelitian, saran, daftar pustaka dan beberapa lampiran pendukung.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. *Religious Culture*

1. *Pengertian Religious Culture*

Sebelum membahas *religious culture* lebih dalam, ada baiknya dimulai dari memahami makna budaya sekolah, karena *religious culture* adalah bagian dari budaya organisasi.

Sebuah organisasi menerapkan budaya atau iklim kerja sebagai upaya mengendalikan dan mengubah sifat sebuah organisasi agar sesuai dengan harapan. Tahapan budaya dimulai dari memahami sifat dan pengaruh budaya terhadap organisasi, melakukan riset dan memustuskan perubahan budaya organisasi²⁶.

Budaya organisasi mengarah pada realisasi dan aktualisasi pada perubahan yang dianggap mampu membawa organisasi menjadi lebih baik. Selain itu, budaya organisasi merupakan pola keyakinan yang diciptakan dan dikembangkan oleh organisasi agar pelaku organisasi didalamnya dapat menyesuaikan diri dengan kehidupan organisasi tersebut²⁷.

Bentuk budaya organisasi salah satunya dapat ditemukan dalam lingkup sekolah. Berdasarkan kebijakan manajemen berbasis sekolah (MBS), sekolah diberikan kebebasan untuk menerapkan budaya dan lingkungan sekolah berupa penerapan kebiasaan, keyakinan dan nilai-nilai

²⁶ Ismail Nawawi Uha, *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja Proses Terbentuk, Tumbuh Kembang, Dinamika dan Kinerja Organisasi*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2013), 132.

²⁷ Talizuhdu Ndraha, *Budaya Organisasi*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1997), 147.

budaya dalam sekolah yang dibentuk dan dipelihara oleh seluruh warga sekolah, sehingga menjadi ciri khas dari sekolah tersebut²⁸.

Religious culture adalah salah satu bentuk pengelolaan perubahan budaya yang diterapkan di sekolah. Pada hakikatnya *religious culture* di sekolah mendidik tentang ilmu humanistik dengan tujuan peserta didik memiliki akhlak dan nilai kemanusiaan berdasarkan ajaran Islam²⁹. Terciptanya *religious culture* di sekolah berkat adanya pembentukan dan pembiasaan lingkungan religius secara terus-menerus, sehingga muncul kesadaran seluruh warga sekolah untuk berbicara, bersikap dan berperilaku berdasarkan nilai-nilai agama.

Glock dan Stark menyebutkan bahwa budaya religius dapat diwujudkan dalam kehidupan dengan cara membentuk satu kesatuan dimensi yang utuh serta disesuaikan dengan aturan agama dan pada akhirnya akan mampu menciptakan manusia yang memiliki hubungan baik antara individu itu sendiri maupun dengan orang lain serta kepada Tuhan yang Maha Esa³⁰.

Sementara itu, Asmaun Sahlan menyebutkan bahwa budaya religius terutama di lingkungan sekolah pada hakikatnya adalah mewujudkan dan mengamalkan nilai-nilai agama sebagai tradisi berupa sikap dan pembudayaan yang diikuti oleh seluruh warga sekolah. Selain itu, perwujudan budaya religius di sekolah dapat diselipkan dalam

²⁸ Ajat Sudrajat, *Budaya Sekolah dan Pendidikan Karakter*, (Yogyakarta: Intan Media, 2014), 9.

²⁹ Muhammad Luthfi Abdullah dan Akhmad Syahri, "Model of Religious Culture Education and Humanity": 333.

³⁰ Harits Azmi Zanki, *Penanaman Religious Culture (Budaya Religius) di Lingkungan Madrasah*, (Indramayu: CV. Adanu Abimata, 2021), 27.

kebijakan pimpinan sekolah, pelaksanaan kegiatan pembelajaran bagi peserta didik, kegiatan ekstrakurikuler dan tradisi keagamaan lainnya. Jika, hal tersebut dilakukan secara berkala dan konsisten, maka *religious culture* akan tercipta di lingkungan sekolah³¹.

Persoalan penerapan *religious culture* atau budaya keagamaan di sekolah tertuang dalam Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 51 dengan fokus sekolah berbasis manajemen (MBS), sekolah memiliki kebebasan dalam mengatur budaya dan lingkungannya³². *Religious culture* adalah satu bentuk aktualisasi diri sekolah dalam mengatur budaya dan lingkungannya. *Religious culture* merupakan pembentukan dan pembiasaan kehidupan sekolah yang dikombinasikan dengan nilai-nilai agama.

2. Unsur-unsur *Religious Culture*

Religious Culture di sekolah menurut Edgar H. Schein, pada dasarnya terdiri atas tiga elemen utama, yakni artefak, nilai-nilai dan asumsi yang mendasari. Artefak dalam *religious culture* merupakan dimensi yang bisa ditangkap oleh panca indera, seperti logo dan arsitektur gedung. Nilai-nilai yang dimaksud dalam *religious culture* berupa perilaku guru dalam mencapai tujuan sekolah. Asumsi dalam *religious culture* berupa keyakinan yang dijadikan sebagai kerangka berpikir yang mencerminkan seorang muslim³³.

³¹ Asmaun Sahlan, *Sekolah Upaya mengembangkan PAI dari Teori ke Aksi*, (Malang: UIN Maliki Press, 2009), 77.

³² Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

³³ Muslimah, *Nilai Religious Culture di Lembaga Pendidikan*, (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2016), 49-55.

Glock dan Stark juga menyebutkan bahwa *religious culture* terdiri atas lima dimensi, yakni dimensi keyakinan, praktik keagamaan, pengalaman, pengetahuan dan pengamalan. Dimensi keyakinan memuat pola pikir dan harapan seseorang dalam meyakini adanya pembiasaan *religious culture*. Dimensi praktik keagamaan merupakan partisipasi dan komitmen seseorang dalam menjalankan praktik keagamaan. Dimensi pengalaman merupakan penerapan tujuan agama ke dalam pembiasaan lingkungan organisasi. Dimensi pengetahuan memuat pengetahuan seseorang tentang agama seperti dasar keyakinan, Al-Qur'an dan tradisi. Dimensi pengamalan atau biasa yang disebut dengan dimensi sebab akibat, seseorang dengan dimensi pengamalan akan memiliki pola pikir untuk mempertimbangkan sebelum melakukan sesuatu, karena ia tahu tentang adanya hukum sebab akibat.

Selain itu, Sanerya Hendrawan juga menyebutkan bahwa *religious culture* merupakan penyatuan unsur aksi, nilai dan keyakinan. Aksi yang dimaksud berupa penerapan *religious culture* dalam kehidupan sehari-hari, sedangkan nilai dan keyakinan merupakan bentuk keyakinan terhadap nilai-nilai keagamaan³⁴.

Peneliti meyakini bahwa unsur *religious culture* berupa sesuatu yang dapat dilihat dan yang tidak terlihat. Sesuatu yang dapat dilihat seperti arsitek bangunan, pola penataan ruang dan sikap seseorang yang dapat dilihat ketika bersosialisasi. Sedangkan, sesuatu yang tidak terlihat

³⁴ Asmaun Sahlan, *Sekolah Upaya mengembangkan PAI dari Teori ke Aksi*, 76.

berhubungan dengan batin diri seseorang seperti keyakinan dan komitmen seseorang dalam menjangkan dan mengamalkan nilai-nilai agama.

3. Manfaat *Religious Culture*

Adapun manfaat dari *religious culture* adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja yang terjamin, karena adanya pembiasaan dan penanaman nilai-nilai religius dalam aktivitas sehari-hari. Pembiasaan dan penanaman yang baik akan otomatis mengubah pola pikir dan tindakan warga sekolah untuk memberikan kontribusi yang lebih baik, sehingga kualitas kerja pun terjamin.
- b. Sejalan dengan kualitas kerja yang terjamin, keinginan untuk belajar dan berprestasi dapat muncul, karena adanya pembiasaan dan penanaman nilai-nilai religius yang baik dalam aktivitas sehari-hari.
- c. Membuka jaringan komunikasi dari segala arah, baik antar warga sekolah, maupun luar sekolah. Mengacu pada pengamalan nilai-nilai agama yang mengharuskan sesama manusia menjaga silaturahmi, maka komunikasi segala arah adalah salah satu bentuknya.
- d. Meningkatkan kedisiplinan, berdasarkan pembentukan dan penanaman nilai-nilai agama yang baik dalam diri seseorang, maka akan secara otomatis orang tersebut akan melakukan hal sesuai dengan pembentukan yang diharapkan, karena hal tersebut sudah menjadi kebiasaan sehari-hari³⁵.

³⁵ Muhammad Fathurrohman, "Pengembangan Budaya Religius dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan," *Ta'allum*, Vol 4, No. 1, (Juni 2016): 28-42.

B. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja termuat dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) memiliki arti pencapaian, prestasi dan kemampuan kerja³⁶. Istilah kinerja yang mengacu pada kata *to perform* dalam bahasa Inggris menurut The Scriber yang dikemukakan oleh Prawisentono memiliki beberapa makna, yakni sebagai berikut:

- a. Melaksanakan, melakukan dan menjalankan
- b. Menggambarkan sesuatu berupa aktivitas dalam organisasi
- c. Melaksanakan kewajiban dan tanggung jawab
- d. Melakukan sesuatu mengacu pada standar
- e. Melakukan sesuatu untuk mencapai harapan dan tujuan³⁷.

Menurut Bernardin dan Russel kinerja merupakan serangkaian hasil pencatatan pelaksanaan kegiatan organisasi dalam periode tertentu³⁸. Selain itu, Stoner juga menyebutkan bahwa kinerja guru merupakan prestasi dari keseluruhan kerja guru berupa kecakapan, pengalaman dan kesungguhan dalam menjalankan tugasnya³⁹.

Selain itu, kinerja sering juga disebut sebagai prestasi kerja, karena prestasi kerja dan pencatatan pelaksanaan kegiatan organisasi memiliki persamaan, yakni sama-sama hasil atau hubungan timbal balik dari

³⁶ Dokumentasi Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), *Kinerja*, diakses dari <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/kinerja>, pada 15 Januari 2022, pukul 20.32 WIB.

³⁷ Ismail Nawawi Uha, *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja Proses Terbentuk, Tumbuh Kembang, Dinamika dan Kinerja Organisasi*, 211.

³⁸ Ismail Nawawi Uha, *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja Proses Terbentuk, Tumbuh Kembang, Dinamika dan Kinerja Organisasi*, 213.

³⁹ I Gusti Ketut Arya Sunu, *Studi Kebijakan Nasional Kajian terhadap Kebijakan Pendidikan*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014), 42.

kontribusi pegawai terhadap organisasi. Secara keseluruhan kinerja merupakan kegiatan melaksanakan dan menyelesaikan tugas sebagai bentuk pertanggung jawaban seorang pegawai terhadap kemajuan organisasi.

Hal tersebut semakin diperkuat dengan adanya Undang-undang Republik Indonesia tentang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005 yang menyebutkan bahwa guru merupakan pendidik profesional dan tugas utamanya adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar dan pendidikan menengah⁴⁰.

Selain itu, Supardi juga menjelaskan bahwa kinerja guru adalah kemampuan guru dalam memenuhi tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik guna meningkatkan kualitas pembelajaran peserta didik. Sedangkan, kinerja guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pegawai, yakni menjaga etika, kepribadian, prestasi kerja dan dedikasi pada sekolah. Kualitas kinerja guru dapat terlihat jelas pada prestasi peserta didik, maka dari itu guru harus mampu memberikan materi pembelajaran yang mudah diterima oleh peserta didik⁴¹.

Peneliti meyakini bahwa kinerja guru bukan hanya mengacu pada hasil atau pencapaian kerja, namun juga mengacu pada kemampuan dan proses pemenuhan tugas serta tanggung jawab sebagai pegawai dan pendidik. Sementara itu, kualitas kinerja guru sebagai dapat terlihat pada proses pembelajaran, guru harus mampu mengadakan pembelajaran yang

⁴⁰ Munirah, *Menjadi Guru Beretika dan Profesional*, 73.

⁴¹ Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: PT Raja Grafindo, 2013), 45.

mudah diingat dan menyenangkan bagi peserta didik. Kualitas kinerja guru sebagai pegawai dapat terlihat ketika guru tersebut mampu membawa organisasi atau sekolah mencapai tujuan.

2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

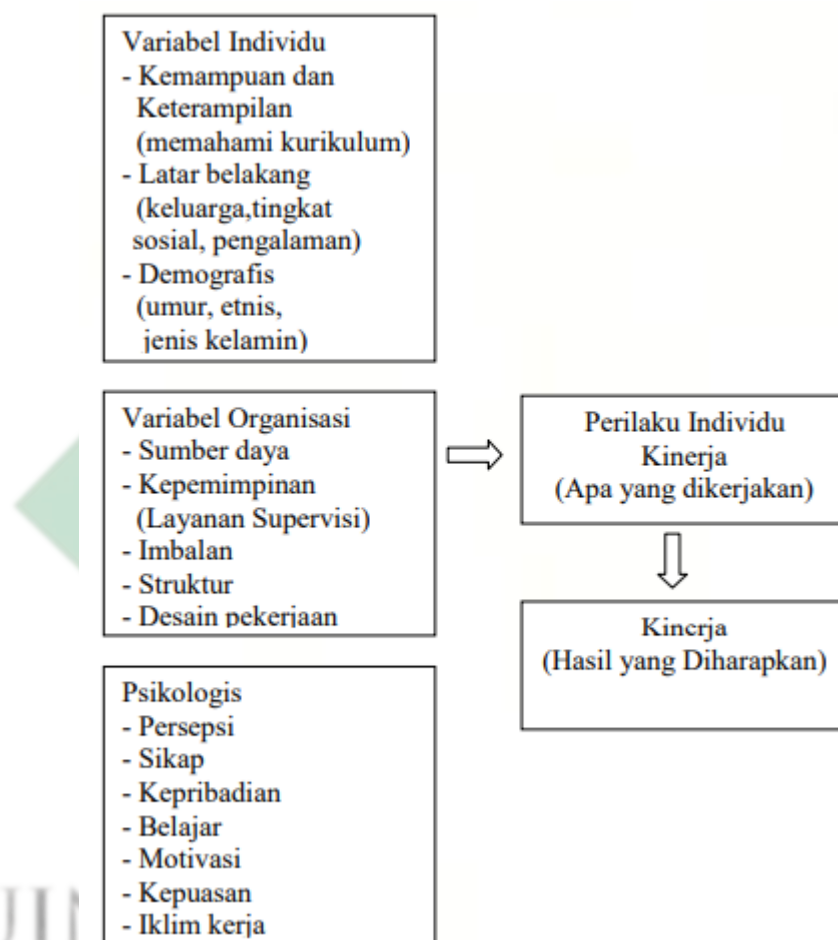
Organisasi berjalan karena adanya aktivitas para pegawai di dalamnya. Tujuan organisasi yang tercapai tidak lepas dari peran para pegawai sebagai pelaksana program dan misi organisasi, maka dari itu kinerja pegawai menjadi hal yang perlu diperhatikan demi mencapai tujuan organisasi.

Mangkunegara menyebutkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh dua faktor, yakni lingkungan dan individu itu sendiri. Faktor lingkungan organisasi memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai, karena lingkungan organisasi merupakan tempat pegawai melakukan proses kerja secara terus-menerus, sedangkan faktor individu merupakan faktor yang muncul dari pribadi pegawai tersebut berupa watak, sikap dan pola pemikiran yang diterapkan dalam bentuk kompetensi dan motivasi kerja⁴².

Sementara itu, Tiffin dan Mc. Cormick juga menyebutkan bahwa situasi juga menjadi salah satu pengaruh kinerja guru yang mencakup faktor jasmani dan pekerjaan serta faktor sosial dan organisasi. Faktor jasmani dan pekerjaan merupakan faktor yang terlihat dalam organisasi itu sendiri yang meliputi metode pekerjaan, perlengkapan alat yang mendukung, lingkungan kerja dan penataan sarana prasarana, sedangkan faktor sosial dan organisasi merupakan standar atau karakteristik dari

⁴² Ahmadi, *Optimalisasi Motivasi dan Kinerja Pegawai: Memahami Faktor-faktor yang Mempengaruhinya*, (Sleman: Bintang Pustaka Madani, 2021), 3-4.

organisasi yang meliputi sistem manajemen, sistem pembiayaan, aturan dan sanksi organisasi⁴³. Hal tersebut semakin diperkuat oleh Gibson dan Kopelman yang menyatakan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor yang tergambar dalam gambar dibawah ini⁴⁴:



Gambar 2.1 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Sumber: Supardi, *Kinerja Guru* (Jakarta: PT Raja Grafindo, 2013), 20

⁴³ Supardi, *Kinerja Guru*, 52.

⁴⁴ Supardi, *Kinerja Guru*, 20.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti meyakini bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh 3 faktor besar diantaranya adalah faktor individu, organisasi dan psikologis. Faktor individu merupakan faktor yang berhubungan dengan riwayat hidup seseorang seperti keahlian, latar belakang pendidikan, pengalaman, etnis, umur dan jenis kelamin. Faktor organisasi merupakan faktor yang berhubungan dengan suasana atau kondisi suatu organisasi yang meliputi, sumber daya, kepemimpinan, imbalan atau gaji, struktur dan bentuk pengelolaan kerja. Faktor psikologi merupakan faktor yang berhubungan dengan pembiasaan dan pola pikir seseorang, seperti cara pandang, sikap, kepribadian, cara belajar, motivasi dan kepuasan.

3. Indikator Kinerja Guru

Memajukan organisasi bukan hanya memerlukan standar atau kriteria tertentu untuk menjaga kualitasnya, namun juga diperlukan karyawan atau pegawai yang berperan sebagai pelaksana dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam memajukan organisasi. Unsur-unsur atau indikator kinerja disesuaikan dengan situasi, harapan organisasi dan berdasarkan pertimbangan lainnya.

Walsh menyebutkan kompetensi pegawai pada dasarnya terdiri atas kompetensi teknis dan non teknis. Kompetensi teknis pegawai di antaranya mencakup, jenjang pendidikan, pengalaman dan kemampuan kerja, sedangkan kompetensi non teknis lebih mengarah pada pribadi

pegawai seperti, kepercayaan diri, kemampuan pengendalian diri, dan tingkat membangun sosialisasi dengan orang lain⁴⁵.

Selain itu, H. E. Mulyasa juga menyebutkan bahwa kinerja guru dalam pembelajaran berkaitan dengan kemampuan guru dalam merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi kegiatan pembelajaran⁴⁶.

Uraianannya adalah sebagai berikut:

- a. Perencanaan kegiatan pembelajaran berkaitan dengan strategi guru dalam merencanakan kegiatan pembelajaran untuk peserta didik dengan melakukan beberapa pertimbangan seperti karakteristik peserta didik, kurikulum dan bahan ajar. Bentuk perencanaan kegiatan pembelajaran berupa Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP).
- b. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran berkaitan dengan strategi guru dalam memulai dan melaksanakan kegiatan pembelajaran di kelas dalam rangka menciptakan kegiatan pembelajaran yang efektif.
- c. Evaluasi kegiatan pembelajaran berkaitan dengan strategi guru dalam mengukur tingkat pencapaian dan pemahaman peserta didik terhadap materi yang telah dipelajari. Evaluasi pembelajaran bisa berupa tugas pendalaman materi dan tes berupa tulisan atau lisan.

Sementara itu, Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru Nomor 16 Tahun 2007 menyebutkan bahwa indikator kinerja guru diukur

⁴⁵ Ahmadi, *Optimalisasi Motivasi dan Kinerja Pegawai: Memahami Faktor-faktor yang Mempengaruhinya*, 6.

⁴⁶ H. E. Mulyasa, *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013), 102-127.

berdasarkan empat kompetensi, yakni terdiri atas kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial⁴⁷.

Berikut adalah uraian tentang 4 kompetensi kinerja guru:

Pertama, kompetensi pedagogik merupakan penguasaan guru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran dengan upaya memahami karakteristik peserta didik, menguasai teori dan prinsip belajar yang mendidik, mengembangkan kurikulum, memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi, mengevaluasi pembelajaran, berkomunikasi dengan baik dan melakukan refleksi diri.

Kedua, kompetensi kepribadian yang memuat aspek penampilan guru di sekolah, kecakapan sikap sesuai dengan norma dan agama, menampilkan pribadi yang baik, jujur dan bertanggung jawab serta memberikan contoh yang baik bagi peserta didik.

Ketiga, kompetensi profesional memuat kemampuan guru dalam penguasaan dan pengembangan materi pembelajaran dan standar kompetensi, pengembangan materi pembelajaran, serta pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi.

Keempat, kompetensi sosial memuat aspek sikap guru yang diharuskan mudah bersosialisasi dengan rekan kerja, teman sejawat, masyarakat dan peserta didik. guru juga harus memiliki sifat inklusif dan

⁴⁷ Jainal B. Togatorop dan Heryanto, "The Effect Teacher Performance on Student Learning Outcomes Public Elementary School 060934 Medan Johor Academy Year 2017/2018," *International Journal of Education, Learning and Development*, Vol. 7, No. 5, (Mei 2019): 98.

objektif, komunikasi yang efektif dan mampu beradaptasi dengan lingkungan⁴⁸.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti meyakini bahwa indikator kinerja guru sebagai pendidik memuat bagaimana cara seorang guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran bagi peserta didik. Selain itu, indikator kinerja guru juga tertuang dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru Nomor 16 Tahun 2007 menyebutkan bahwa indikator kinerja guru diukur berdasarkan empat kompetensi, yakni terdiri atas kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial.

4. Penilaian Kinerja Guru

Kontribusi dan kinerja pegawai dalam organisasi perlu dilakukan penilaian guna mengetahui kemampuan maksimal yang dimiliki oleh setiap pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Hasil penilaian kinerja pegawai juga dapat dijadikan sebagai acuan dan evaluasi untuk memperbaiki kualitas pegawai demi kemajuan organisasi.

Tyson dan Jackson menyebutkan bahwa kinerja pegawai dinilai berdasarkan lima aspek yang terdiri atas *quantity of work*, *quality of work*, *inisiatif*, *adaptability and cooperation*. Sedangkan, *National Center for Education Statistic* menyebutkan bahwa standar penilaian kinerja guru

⁴⁸ Kompri, *Belajar Faktor-faktor yang Mempengaruhinya*, (Yogyakarta: Media Akademi, 2017), 53-78.

secara umum terdiri atas *academic skills, teacher assignment, teacher experience and professional development*⁴⁹.

Pernyataan yang dikemukakan oleh Tyson dan Jackson serta *National Center for Education Statistic* memiliki karakteristik yang berbeda. Pernyataan Tyson dan Jackson mengarah pada penilaian kinerja pegawai secara umum, yakni meliputi kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, inisiatif, kemampuan beradaptasi dan kerja sama, sedangkan pernyataan *National Center for Education Statistic* mengarah pada penilaian kinerja guru secara khusus, meliputi kemampuan akademis, tugas guru, pengalaman guru dan pengembangan profesi.

Hal tersebut ditegaskan oleh Departemen Pendidikan dan Kebudayaan yang melakukan pengembangan Instrumen Alat Penilaian Kinerja atau Kemampuan Guru (APKG) menyatakan bahwa terdapat 3 penilaian kinerja guru, yakni sebagai berikut:

- a. Penilaian kegiatan belajar mengajar baik bagi guru mata pelajaran maupun guru di kelas. Penilaian ini merupakan penilaian terhadap 4 kompetensi guru yang meliputi kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional.
- b. Penilaian kegiatan pembimbingan bagi guru bimbingan konseling (BK). Penilaian ini mencakup penilaian terhadap kegiatan perencanaan, pelaksanaan, evaluasi dan tindak lanjut hasil bimbingan guru BK bagi peserta didik.

⁴⁹ Supardi, *Kinerja Guru*, 49.

- c. Penilaian kegiatan tugas tambahan bagi guru yang diberi tanggung jawab lebih oleh sekolah untuk merangkap tugas lainnya yang relevan dengan fungsi sekolah atau madrasah. Penilaian ini mencakup kemampuan dan keefektifan guru dalam merangkap tugas tambahan yang dibebannya. Contoh guru yang diberikan tugas tambahan oleh sekolah adalah guru mata pelajaran kewirausahaan yang merangkap menjadi pembina osis di lembaga tempatnya berkerja⁵⁰.

Peneliti meyakini bahwa penilaian kinerja guru adalah penilaian yang dilakukan terhadap indikator kerja guru. Berdasarkan Departemen Pendidikan dan Kebudayaan yang memiliki wewenang untuk mengembangkan APKG menyatakan bahwa penilaian kinerja guru terbagi atas 3 aspek yakni, penilaian kinerja untuk guru di kelas, penilaian kinerja guru BK dan penilaian kinerja guru yang diberi tugas tambahan oleh sekolah atau madrasah yang menaunginya.

C. Pengaruh *Religious Culture* Terhadap Kinerja Guru

Pentingnya lingkungan kerja yang baik bagi kerja pegawai berpengaruh terhadap kemajuan organisasi. Lingkungan kerja tercipta karena adanya pembiasaan yang dilakukan oleh pegawai secara berulang-ulang dalam sebuah organisasi, maka dalam hal ini pembentukan aturan dan sanksi tegas terhadap pelaku organisasi diperlukan untuk menciptakan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan untuk menerapkan nilai-nilai organisasi di antaranya komitmen kerja berkualitas, produktif, efektif dan efisien⁵¹.

⁵⁰ H. E. Mulyasa, *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*, 90-94.

⁵¹ Djoko Setyo Widodo, "Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kompensasi Melalui Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai," *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 13, No. 2, (Oktober 2017): 898-899.

Sementara itu, performa kinerja guru dipengaruhi oleh lingkungan atau budaya yang diselenggarakan di lembaga⁵². Menurut Cascio faktor yang berinteraksi langsung dengan kinerja adalah abilitas dan iklim⁵³. Sedangkan, menurut Nitisemito lingkungan kerja dapat mempengaruhi tugas pegawai, karena lingkungan adalah sesuatu yang berada di sekitar pegawai. Sejalan dengan Nitisemito, menurut Jufrizen karyawan akan memiliki karakteristik kerja yang sama karena adanya pengaruh budaya yang dianut dari organisasi tersebut⁵⁴.

Penerapan *religious culture* di sekolah melingkupi beberapa aspek seperti kurikulum dan pembelajaran, peserta didik, pendidik dan tenaga kependidikan, keuangan, sarana prasana, hubungan sekolah dengan masyarakat dan budaya lingkungan sekolah. Kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik yang berkualitas merupakan tanggung jawab kepala sekolah, maka dari itu kepala sekolah diharuskan mampu menciptakan budaya dan lingkungan sekolah yang efektif. Pendidik dan tenaga pendidikan sebagai pelaku contoh bagi peserta didik dalam melaksanakan *religious culture* harus saling berkomitmen untuk pembiasaan *religious culture* agar tetap terjaga di sekolah yang menerapkannya⁵⁵.

⁵² Djoko Setyo Widodo, "Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kompensasi Melalui Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai": 898-899.

⁵³ Tuti Sutarsanah, "Pengaruh Iklim Kerja Sekolah dan Kinerja Mengajar Guru terhadap Mutu Belajar Siswa (Studi pada Rintisn Sekolah Standar Nasional (RSSN) Sekolah Menengah Pertama Kabupaten Sumedang)," *Manajerial*, Vol. 10, No. 19, (Juli 2011): 95.

⁵⁴ Jufrizen dan Khairani Nurul Ramadhani, "Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Lingkungan Kerja sebagai Variabel Moderasi," *Jurnal Manajemen dan Bisnis Dewantara*, Vol. 3, No. 3, (Juli 2020): 68.

⁵⁵ Asriani Amir, "Manajemen Berbasis Budaya Religius dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SMA Negeri Luwu": 255.

Dengan demikian, pengelolaan *religious culture* yang baik dan diharapkan mampu membentuk guru yang memiliki produktivitas tinggi dalam menjalankan pekerjaanya, selain itu guru dalam menghadapi tantangan di masa depan menjadi lebih siap dan permasalahan yang muncul dalam organisasi seperti *miss communication*, tingkat disiplin rendah dan permasalahan organisasi lainnya tidak akan muncul.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Rancangan Penelitian

Guna mengetahui hubungan, pengaruh atau dampak antara dua variabel atau lebih peneliti menggunakan jenis penelitian korelasi dengan pendekatan kuantitatif⁵⁶. Menurut Maltoha maksud dari penelitian kuantitatif adalah kegiatan mengkualifikasikan data, kemudian diolah dan digeneralisasikan, sedangkan menurut Arikunto penelitian yang banyak menggunakan angka mulai dari proses pengumpulan data hingga proses akhir penyajian data adalah penelitian kuantitatif⁵⁷.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan lokasi yang dijadikan peneliti sebagai objek penelitian. Lokasi penelitian ini berlokasi di SD Muhammadiyah 1 Wringinanom Gresik yang beralamat di Desa Wringinanom, Kecamatan Wringinanom, Kabupaten Gresik, Provinsi Jawa Timur.

C. Variabel dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan segala sesuatu yang berupa apa saja yang dapat dipelajari dan ditarik kesimpulan oleh peneliti dengan tujuan untuk memperoleh sebuah temuan atau informasi⁵⁸.

⁵⁶ Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan*, (Depok: PT Grafindo Persada, 2018), 179.

⁵⁷ Muslich Anshori, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Surabaya: Airlangga University Press, 2017), 14-15.

⁵⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2016), 38.

Penelitian ini terbagi atas dua variabel, yakni sebagai berikut:

Variabel independen atau variabel bebas yang dilambangkan dengan simbol (X) merupakan variabel yang mempengaruhi variabel lainnya⁵⁹.

Variabel independen dalam penelitian ini adalah *Religious Culture*.

Variabel dependen atau variabel terikat yang dilambangkan dengan simbol (Y) merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainnya⁶⁰.

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Guru

2. Definisi Operasional

Definisi operasional berisikan tentang pengertian dari variabel yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan definisi operasional sebagai berikut :

a. *Religious Culture*

Religious culture menurut Glock dan Stark adalah perwujudan kehidupan dengan cara membentuk satu kesatuan dimensi yang utuh serta disesuaikan dengan aturan agama dan pada akhirnya akan mampu menciptakan manusia yang memiliki hubungan baik dengan batin diri seseorang seperti keyakinan dan komitmen seseorang dalam menjalankan dan mengamalkan nilai-nilai agama⁶¹.

Sementara itu, Edgar H. Schein menyebutkan bahwa *religious culture* pada dasarnya terdiri atas tiga elemen utama, yakni artefak, nilai-nilai dan asumsi yang mendasari. Artefak dalam *religious culture* merupakan dimensi yang bisa ditangkap oleh panca indera, seperti

⁵⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, 39.

⁶⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, 39.

⁶¹ Harits Azmi Zanki, *Penanaman Religious Culture (Budaya Religius) di Lingkungan Madrasah*, 27.

logo dan arsitektur gedung. Nilai-nilai yang dimaksud dalam *religious culture* berupa perilaku guru dalam mencapai tujuan sekolah. Asumsi dalam *religious culture* berupa keyakinan yang dijadikan sebagai kerangka berpikir yang mencerminkan seorang muslim⁶².

Berdasarkan kebijakan Manajemen Berbasis Sekolah (MBS), sekolah memiliki kebebasan dalam mengatur budaya dan lingkungannya. *Religious culture* adalah satu bentuk aktualisasi diri sekolah dalam mengatur budaya dan lingkungannya, berupa pembentukan dan pembiasaan kehidupan sekolah yang dikombinasikan dengan nilai-nilai agama. Sehingga, peneliti meyakini bahwa ruang lingkup *religious culture* memiliki kesamaan karakteristik, yakni mencakup pengelolaan *religious culture*, *Artefact*, nilai-nilai yang mendukung dan asumsi yang mendasari.

b. Kinerja Guru

Menurut Bernardin dan Russel kinerja merupakan serangkaian hasil pencatatan pelaksanaan kegiatan organisasi dalam kurun waktu tertentu⁶³. Sedangkan, menurut Stoner kinerja guru merupakan prestasi dari hasil kerja guru yang berupa kecakapan, pengalaman dan kesungguhan dalam menjalankan tugasnya⁶⁴.

Sementara itu, H. E. Mulyasa juga menyebutkan bahwa kinerja guru dalam pembelajaran berkaitan dengan kemampuan guru dalam

⁶² Muslimah, *Nilai Religious Culture di Lembaga Pendidikan*, 49-55.

⁶³ Ismail Nawawi Uha, *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja Proses Terbentuk, Tumbuh Kembang, Dinamika dan Kinerja Organisasi*, 213.

⁶⁴ I Gusti Ketut Arya Sunu, *Studi Kebijakan Nasional Kajian terhadap Kebijakan Pendidikan*, 42.

melakukan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi kegiatan pembelajaran. Uraianya adalah sebagai berikut:

- a. Perencanaan kegiatan pembelajaran berkaitan dengan strategi guru dalam merencanakan kegiatan pembelajaran untuk peserta didik dengan melakukan beberapa pertimbangan seperti karakteristik peserta didik, kurikulum dan bahan ajar. Bentuk perencanaan kegiatan pembelajaran berupa Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) dan Silabus.
- b. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran berkaitan dengan strategi guru dalam memulai dan melaksanakan kegiatan pembelajaran di kelas dalam rangka menciptakan kegiatan pembelajaran yang efektif.
- c. Evaluasi kegiatan pembelajaran berkaitan dengan strategi guru dalam mengukur tingkat pencapaian dan pemahaman peserta didik terhadap materi yang telah dipelajari. Evaluasi pembelajaran bisa berupa tugas pendalaman materi dan tes berupa tulisan atau lisan⁶⁵.

Peneliti meyakini bahwa kinerja guru merupakan hasil dari serangkaian kegiatan yang dijalankan oleh seorang guru dalam kurun waktu tertentu. Selain itu, guru sebagai pendidik dituntut untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kegiatan pembelajaran. Perencanaan kegiatan pembelajaran berkaitan dengan kemampuan guru dalam menyusun perencanaan pembelajaran yang disesuaikan dengan kebutuhan peserta didik. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran

⁶⁵ H. E. Mulyasa, *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*, 102-127.

guru berkaitan dengan kemampuan guru dalam menerapkan perencanaan yang telah dibuat sebelumnya. Evaluasi kegiatan pembelajaran berkaitan dengan kemampuan guru dalam mengoreksi dan menilai kelebihan dan kekurangan guru dalam menjalankan kegiatan pembelajaran, sehingga guru dapat mengambil pertimbangan dalam menyusun perencanaan selanjutnya.

D. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban rumusan masalah dalam penelitian atau biasa lebih dikenal dengan istilah proposisi. Jawaban hipotesis memiliki sifat sementara atau bisa berubah berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan⁶⁶. Berdasarkan uraian rumusan masalah dan kerangka teoritis, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh antara *religious culture* terhadap kinerja guru di SD Muhammadiyah 1 Wringinanom Gresik.

H_a : Terdapat pengaruh antara *religious culture* terhadap kinerja guru di SD Muhammadiyah 1 Wringinanom Gresik.

E. Populasi, Sampel dan Teknik *Sampling*

1. Populasi

Populasi adalah sekumpulan objek yang memiliki ciri dan karakteristik yang sama, nantinya objek tersebut akan digunakan dalam penelitian⁶⁷. Populasi dalam penelitian ini adalah guru dari SD Muhammadiyah 1 Wringinanom Gresik yang berjumlah 19 orang.

⁶⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, 159.

⁶⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, 80.

2. Sampel

Sampel adalah suatu objek yang memiliki ciri dan karakteristik tertentu serta dianggap mampu mewakili populasi secara keseluruhan⁶⁸. Peneliti menggunakan responden penelitian yang mencakup seluruh anggota populasi, yakni 19 orang guru.

3. Teknik *Sampling*

Peneliti dalam menentukan jumlah sampel memerlukan teknik *sampling*. Peneliti menggunakan teknik *nonprobability sampling* atau *sampling* jenuh yang mana teknik ini menjadikan semua anggota populasi sebagai sampel, karena jumlah populasi kurang dari 30 orang⁶⁹.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian Pengaruh *Religious Culture* Terhadap Kinerja Guru di SD Muhammadiyah 1 Wringinanom Gresik menggunakan teknik observasi, angket dan dokumentasi. Uraianya adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi adalah kegiatan mendatangi dan melihat secara langsung atas peristiwa atau fenomena yang sedang diteliti di lapangan⁷⁰. Peneliti melakukan observasi dan hadir secara langsung di SD Muhammadiyah 1 Wringinanom Gresik sejak 20 September 2021 hingga 14 Januari 2022 dengan tujuan memperoleh data tentang pengaruh *religious culture* terhadap kinerja guru di SD Muhammadiyah 1 Wringinanom Gresik.

⁶⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, 81.

⁶⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, 85.

⁷⁰ Hasyim Hasanah, "Teknik-teknik Observasi," *Jurnal At-Taqaddum*, Vol. 8, No. 1, (Juli 2016): 23.

2. Angket

Angket adalah kegiatan penyajian pertanyaan secara tertulis kepada responden⁷¹. Tujuannya untuk memperoleh data dan gambaran Pengaruh *Religious Culture* Terhadap Kinerja Guru di SD Muhammadiyah 1 Wringinanom Gresik. Angket akan disebar kepada seluruh guru di SD Muhammadiyah 1 Wringinanom Gresik. Jenis angket yang peneliti sebar adalah angket tertutup yang mana opsi jawaban telah ditentukan oleh peneliti sebelumnya dan responden cukup memilih jawaban yang dikehendaknya. Angket memuat beberapa alternatif pilihan jawaban di antaranya adalah, sangat setuju (SS), setuju (S), kurang setuju (KS) dan tidak setuju (TS).

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan kegiatan melihat serta menganalisis dokumen yang dibuat oleh subjek atau orang lain yang berkaitan dengan peristiwa atau fenomena yang digunakan sebagai objek penelitian⁷². Peneliti mengumpulkan data tentang objek penelitian seperti profil sekolah, data *religious culture*, data kinerja guru dan dokumentasi penerapan *religious culture* di SD Muhammadiyah 1 Wringinanom Gresik.

Setelah peneliti melakukan pengambilan data di lapangan, maka data tersebut diolah dan dianalisis dengan menggunakan bantuan aplikasi *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) 16 for windows, kemudian disajikan berupa informasi yang mudah dipahami bagi orang banyak.

⁷¹ Jogyanto Hartono, *Metoda Pengumpulan dan Teknik Analaisis Data*, (Yogyakarta: ANDI, 2018), 3.

⁷² Nanang Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*, (Depok: Rajawali Press, 2010), 67.

G. Instrumen Penelitian

Peneliti dalam melakukan pengumpulan data dari variabel penelitian di lapangan memerlukan alat ukur instrumen penelitian. Peneliti menggunakan instrumen penelitian berupa angket yang ditujukan untuk guru SD Muhammadiyah 1 Wringinanom Gresik.

Peneliti melakukan penyebaran kepada para responden berupa angket tertutup, dimana opsi jawaban telah ditentukan oleh peneliti sebelumnya dan responden cukup memilih jawaban yang dikehendaknya. Peneliti melakukan penyusunan angket secara mandiri berdasar pada studi pustaka terkait, sehingga peneliti menggunakan skala likert sebagai alat ukur.

Berikut adalah tabel pemberian skor dalam skala likert yang digunakan oleh peneliti⁷³:

Tabel 3.1 Pengukuran Skala Likert

Pernyataan Skala	Skor Pernyataan
Tidak Setuju (TS)	1
Kurang Setuju (KS)	2
Setuju (S)	3
Sangat Setuju (SS)	4

Berdasarkan definisi operasional yang telah peneliti sebutkan pada bab III, peneliti menjabarkan teori *religious culture* dengan mengacu pada pendapat Edgar H. Schein dan teori kinerja guru yang mengacu pada pendapat H. E Mulyasa sebagai acuan dalam pembuatan instrumen penelitian.

⁷³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, 94.

Berikut adalah *blueprint* instrumen *religious culture* dan kinerja guru:

Tabel 3.2 *Blueprint* Instrumen *Religious Culture* dan Kinerja Guru

No.	Variabel	Indikator	Butir Soal	Jumlah Soal
1.	<i>Religious Culture</i>	Pengelolaan <i>religious culture</i>	1, 2, 3, 4,5	5
		<i>Artefact</i> (dimensi yang dapat ditangkap oleh panca indera)	6, 7, 8,9,10	5
		Nilai-nilai yang mendukung	11, 12, 13, 14, 15	5
		Asumsi yang mendasari	16, 17, 18, 19, 20	5
Jumlah Soal				20
2.	Kinerja Guru	Pembuatan rencana kegiatan pembelajaran	21, 22, 23, 24, 25	5
		Pelaksanaan kegiatan pembelajaran	26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35	10
		Evaluasi kegiatan pembelajaran	36, 37, 38, 39, 40	5
Jumlah Soal				20
Total Soal				40

H. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Alat uji yang digunakan untuk menguji keakuratan data yang terkumpul dengan data di lapangan biasa disebut dengan uji validitas.

Instrumen dapat dikatakan lolos uji valid apabila mampu mengukur data yang seharusnya diukur⁷⁴.

Peneliti melakukan uji validitas konstruksi dengan mengacu pada langkah-langkah pembuatan instrumen berdasarkan konsep teoritis dan konsultasi dengan para ahli, sedangkan untuk uji validitas item peneliti

⁷⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, 121.

menggunakan aplikasi SPSS 16 for windows dengan teknik pengujian rumus korelasi *Product Moment*. Berikut adalah rumus *Product Moment*⁷⁵:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Korelasi *product moment*

$\sum XY$ = Jumlah perkalian antara skor X dan skor Y

N = Jumlah responden

$\sum X$ = Jumlah variabel X

$\sum Y$ = Jumlah variabel Y

Berikut adalah ketentuan hasil uji validitas:

- a. Instrumen dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$
- b. Instrumen dinyatakan tidak valid apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$

2. Uji Reliabilitas

Tingkat konsistensi hasil ukuran data instrumen penelitian dengan kata lain instrumen penelitian yang diujikan menghasilkan ukuran data yang tetap walaupun diujikan pada waktu atau situasi yang berbeda dengan responden yang sama disebut dengan uji reliabilitas⁷⁶.

Guna mengukur tingkat konsistensi instrumen penelitian, maka peneliti menggunakan aplikasi SPSS 16 for windows untuk menguji reliabilitas instrumen dengan metode Alpha. Berikut adalah rumus Alpha⁷⁷:

$$r = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right]$$

⁷⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, 191.

⁷⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, 130.

⁷⁷ Ma'ruf Abdullah, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Sleman: Aswaja Pressindo, 2015), 269.

Keterangan:

r = Koefisien reliabilitas

k = Banyaknya butir instrumen

Σab^2 = Jumlah varians setiap butir pertanyaan

at^2 = Total varians

Berikut adalah ketentuan hasil uji reliabilitas:

- a. Instrumen dinyatakan reliabel apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$
(taraf signifikansi 0,05)
- b. Instrumen dinyatakan reliabel apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$
(taraf signifikansi 0,05)

I. Analisis Data

Proses mencari dan mengolah data temuan di lapangan secara sistematis disebut dengan analisis data⁷⁸. Kegiatan analisis data dilakukan untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis penelitian, meliputi proses di klasifikasi, tabulasi dan penyajian data.

Hasil penelitian analisis korelasi nantinya akan menghasilkan nilai yang menunjukkan arah dan kuat tidaknya gubungan antara variabel X dan Y. Berikut beberapa langkah yang peneliti lakukan untuk menganalisis data:

1. Uji Normalitas

Guna mengetahui data yang diambil berdistribusi normal atau tidak, peneliti perlu melakukan uji normalitas data menggunakan rumus *Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan aplikasi SPSS 16 for windows. Apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka data dinyatakan berdistribusi normal

⁷⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, 244.

dan sebaliknya apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal⁷⁹.

2. Uji Linearitas

Guna mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat berbentuk satu garis atau tidak, peneliti perlu melakukan uji linearitas. Peneliti menggunakan aplikasi SPSS 16 for windows. Variabel bebas dan variabel terikat dinyatakan memiliki hubungan linier apabila nilai signifikansi $> 0,05$ dan sebaliknya variabel bebas dan variabel terikat dinyatakan tidak memiliki hubungan linier apabila nilai signifikansi $< 0,05$ ⁸⁰.

3. Skor Ideal

Peneliti perlu mengetahui kondisi *religious culture* dan kinerja guru di SD Muhammadiyah 1 Wringinanom Gresik, maka dari itu peneliti melakukan perhitungan skor ideal dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Dp = \frac{n}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

Dp= Deskripsi presentase (%)

n = Skor yang diperoleh

N= Skor ideal (skor maksimal x butir instrumen x jumlah responden)

Berikut adalah ketentuan hasil skor ideal:

⁷⁹ Tedi Rusman, *Statistika Penelitian Aplikasinya dengan SPSS*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015), 46.

⁸⁰ Ce Gunawan, *Mahir Menguasai SPSS*, (Yogyakarta: Deepublish, 2019), 72.

76% - 100%= Baik

56% - 75%= Cukup

40% - 55%= Kurang baik

< 40%= Sangat kurang baik⁸¹

Setelah peneliti melakukan uji prasyarat terhadap instrumen dan variabel, maka selanjutnya peneliti melakukan analisis data dengan menggunakan teknik analisis data berupa regresi linier sederhana.

Berikut adalah rumus regresi linier sederhana:

$$Y = \alpha + bx$$

Keterangan:

y = Variabel terikat

x = Variabel bebas

b = koefisien arah regresi

α = Nilai konstan⁸²

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

⁸¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, 99.

⁸² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, 188.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Profil Sekolah

- a. Nama Sekolah : Sekolah Dasar Muhammadiyah 1
Wringinanom Gresik
- b. Alamat / desa : Wringinanom
Kecamatan : Wringinanom
Kabupaten : Gresik
Provinsi : Jawa Timur
No. Telepon : (031) 8990151
- c. Status Sekolah : Swasta
- d. Status Akreditasi : A
- e. SK Pendirian : 421/59/403.53.09/2006
- f. NPSN : 20536991
- g. Tahun didirikan / beroperasi : 2005
- h. Luas Tanah : 3.615 M²
- i. Nama Kepala Sekolah : Kholiq Idris, S. Pd.
- j. Masa Kerja Kepala Sekolah : 2015 – Sekarang

2. Visi, Misi dan Tujuan Sekolah

a. Visi Sekolah

Menjadi sekolah Islam Pencetak generasi Al-Qur'an yang berprestasi, kreatif, peduli dan berbudaya lingkungan.

b. Misi Sekolah

- 1) Menerapkan pendidikan Islam yang berlandaskan Al-Qur'an dan Hadist
- 2) Menanamkan akidah dan membentuk insan yang berakhlak dan cinta Al-Qur'an
- 3) Menumbuhkan sikap jujur, mandiri, bertanggung jawab, kreatif, peduli dan santun
- 4) Membangun ide-ide kreatif dan inspiratif dalam mengembangkan ilmu pengetahuan
- 5) Menumbuhkan kepedulian melalui tindakan yang kreatif dan prestatif
- 6) Melaksanakan dakwah amar ma'ruf nahi munkar
- 7) Membudayakan warga sekolah untuk aktif dalam kegiatan pelestarian lingkungan
- 8) Terciptanya kerjasama warga sekolah dan masyarakat dalam mewujudkan budaya peduli lingkungan
- 9) Bersinergi dalam pencegahan kerusakan lingkungan

c. Tujuan Sekolah

- 1) Dapat menerapkan atau mengamalkan ajaran agama Islam yang berdasarkan Al-Qur'an dan Al-Hadist
- 2) Mencetak generasi Islami dan berakhlak mulia
- 3) Menemukan ide-ide baru yang kreatif dan bersifat inspiratif dalam lingkungan dunia pendidikan
- 4) Meraih prestasi akademik maupun non akademik minimal pada tingkat kecamatan
- 5) Menguasai dasar-dasar ilmu pengetahuan dan teknologi sebagai bekal untuk melanjutkan ke sekolah yang lebih tinggi
- 6) Menumbuhkan kepedulian, empati dan diminati oleh masyarakat
- 7) Menjadi sekolah yang unggul dan diminati oleh masyarakat
- 8) Melakukan dakwah amar ma'ruf nahi munkar
- 9) Memberikan pengetahuan kepada anak didik tentang pentingnya memelihara lingkungan sekitar
- 10) Terciptanya lingkungan sekolah yang kondusif nyaman dan asri

3. Kondisi Sarana dan Prasarana Sekolah

Tabel 4.1 Kondisi Sarana dan Prasarana di SD Muhammadiyah 1 Wringinanom Gresik

No.	Nama Sarana dan Prasarana	Jumlah	Kondisi
1.	Ruang Kepala Sekolah	1	Baik
2.	Ruang Kelas	12	Baik
3.	Ruang TU	1	Baik
4.	Ruang Guru	1	Baik
5.	Kamar Mandi/WC	6	Baik
6.	Kantin	1	Baik
7.	Ruang UKS	1	Baik
8.	Masjid	1	Baik
9.	Tempat Parkir	1	Baik

10.	Perpustakaan	1	Baik
11.	Halaman	2	Baik
12.	Gudang	2	Baik
13.	Wastafel	5	Baik
14.	Tempat Wudhu	3	Baik
15.	Ruang <i>Life Skill</i>	1	Baik
16.	Taman	1	Baik

Berdasarkan pemaparan tabel di atas mengenai kondisi sarana dan prasarana di SD Muhammadiyah 1 Wringinanom Gresik secara keseluruhan dapat masuk dalam kondisi baik, hal tersebut menjadi salah satu faktor penunjang keberlangsungan *religious culture* dan kinerja guru di SD Wringinanom Gresik.

B. Penyajian Data

1. *Religious Culture*

Guna mengetahui kevalidan data dalam mengukur data yang seharusnya diukur, perlu dilakukannya uji validitas data. Namun, sebelum melakukan uji validitas kuesioner penelitian, peneliti terlebih dahulu melakukan penyebaran kuesioner kepada 19 orang guru SD Muhammadiyah 1 Wringinanom Gresik yang ditunjuk sebagai responden dalam penelitian ini. Dalam hal ini peneliti membuat 20 item pertanyaan dan alternatif jawaban dengan bobot yang berbeda. Setelah kuesioner inii diisi oleh responden secara keseluruhan, maka peneliti bisa melakukan uji validitas kuesioner dengan bantuan SPSS 16 for windows.

Berikut adalah hasil perhitungan uji validitas instrumen *religious culture*:

Tabel 4.2 Uji Validitas *Religious Culture*

Butir pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1	0,536	0,482	Valid
X2	0,887	0,482	Valid
X3	0,566	0,482	Valid
X4	0,811	0,482	Valid
X5	0,666	0,482	Valid
X6	0,760	0,482	Valid
X7	0,762	0,482	Valid
X8	0,664	0,482	Valid
X9	0,911	0,482	Valid
X10	0,714	0,482	Valid
X11	0,636	0,482	Valid
X12	0,911	0,482	Valid
X13	0,749	0,482	Valid
X14	0,670	0,482	Valid
X15	0,149	0,482	Tidak Valid
X16	0,125	0,482	Tidak Valid
X17	0,602	0,482	Valid
X18	0,601	0,482	Valid
X19	0,584	0,482	Valid
X20	0,504	0,482	Valid

Berdasarkan tabel 4.2 mengenai uji validitas *religious culture* dapat diambil kesimpulan bahwa dari 20 item pertanyaan dalam kuesioner penelitian terdapat 2 item pertanyaan yang tidak valid atau dinyatakan gugur, maka dari itu peneliti hanya bisa melakan pengujian selanjutnya dengan 18 item pertanyaan. Adapun 2 pertanyaan yang tidak valid, yakni pertama berkaitan dengan pandangan guru mengenai sejauh mana seluruh warga sekolah telah melakukan tindakan atau aksi yang sesuai dengan nilai-nilai agama. Kedua, berkaitan dengan antusiasme guru dalam mengikuti kegiatan keagamaan yang diselenggarakan oleh sekolah. Peneliti meyakini

bahwa yang menjadikan 2 soal tersebut tidak valid adalah tidak adanya konsistensi responden dalam menjawab pertanyaan yang ada, sehingga menghasilkan data yang tidak valid.

Pengujian selanjutnya adalah uji reliabilitas untuk mengetahui konsistensi kuesioner apabila digunakan untuk mengukur objek penelitian secara berulang kali akan menunjukkan hasil yang sama. Adapun dasar pengambilan keputusannya ialah apabila nilai koefisien *alpha cronbach* lebih dari nilai *r* tabel⁸³. Berikut adalah hasil uji reliabilitas kuesioner *religious culture*:

Tabel 4.3 Uji Reliabilitas *Religious Culture*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Item
,934	18

Berdasarkan tabel 4.3 hasil dari perhitungan menggunakan SPSS 16 for windows, maka dapat diambil kesimpulan bahwa nilai *alpha cronbach* adalah sebesar 0.934 dan jika dilihat dari nilai *r* tabel 0,455 yang artinya nilai *alpha cronbach* lebih besar dari pada nilai *r* tabel dan dapat dinyatakan reliabel.

⁸³ Ma'ruf Abdullah, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, 269.

Setelah uji validitas dan uji reliabilitas pada kuesioner penelitian variabel *religious culture*, maka selanjutnya peneliti melakukan analisis *descriptive statistic* dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.4 Descriptive Statistic Instrumen Religious Culture

	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic
Religious Culture Valid N (LISTWISE)	19	19,99	52,00	71,00	1222,00	64,3158	6,68375	44,673
	19							

Bedasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah responden atau N adalah 19 orang, nilai terendah (*minimum*) adalah 52, nilai tertinggi (*maximum*) adalah 71, rentang data atau jarak antara nilai terendah dengan nilai tertinggi (*range*) adalah 19, rata-rata (*mean*) adalah 64,31, sebaran data (*standard deviation*) adalah 6,68, jumlah nilai keseluruhan kuesioner (*sum*) adalah 1222, serta varian data (*variance*) adalah 44,67.

2. Kinerja Guru

Guna mengetahui kevalidan item pertanyaan kinerja guru dalam kuesioner penelitian, maka peneliti melakukan uji validitas pada kuesioner dengan alternatif jawaban yang memiliki bobot nilai berbeda yang sebelumnya telah diisi oleh 19 orang guru SD Muhammadiyah 1 Wringinanom Gresik.

Berikut adalah hasil uji validitas variabel kinerja guru dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS 16 for windows:

Tabel 4.5 Variabel Kinerja Guru

Butir pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Y1	0,898	0,482	Valid
Y2	0,786	0,482	Valid
Y3	0,700	0,482	Valid
Y4	0,794	0,482	Valid
Y5	0,700	0,482	Valid
Y6	0,802	0,482	Valid
Y7	0,552	0,482	Valid
Y8	0,656	0,482	Valid
Y9	0,598	0,482	Valid
Y10	0,802	0,482	Valid
Y11	0,722	0,482	Valid
Y12	0,767	0,482	Valid
Y13	0,722	0,482	Valid
Y14	0,687	0,482	Valid
Y15	0,689	0,482	Valid
Y16	0,899	0,482	Valid
Y17	0,818	0,482	Valid
Y18	0,766	0,482	Valid
Y19	0,687	0,482	Valid
Y20	0,818	0,482	Valid

Berdasarkan tabel 4.5 di atas dapat diambil kesimpulan bahwa seluruh item pertanyaan terkait variabel kinerja guru dalam kuesioner penelitian dinyatakan valid. Maka, selanjutnya peneliti dapat melakukan uji reliabilitas untuk mengetahui konsistensi kuesioner apabila digunakan untuk mengukur objek penelitian secara berulang kali akan menunjukkan hasil yang sama. Adapun dasar pengambilan keputusannya ialah apabila nilai koefisien *alpha cronbach* lebih dari nilai r tabel⁸⁴.

⁸⁴ Ma'ruf Abdullah, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, 269.

Berikut adalah hasil uji reliabilitas kuesioner kinerja guru:

Tabel 4.6 Uji Reliabilitas Kinerja Guru

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Item
,956	20

Berdasarkan tabel 4.6 hasil dari perhitungan menggunakan SPSS 16 for windows, maka dapat diambil kesimpulan bahwa nilai *alpha cronbach* adalah sebesar 0.956 dan jika dilihat dari nilai *r* tabel 0,455 yang artinya nilai *alpha cronbach* lebih besar dari pada nilai *r* tabel dan dapat dinyatakan reliabel.

Setelah uji validitas dan uji reliabilitas pada kuesioner penelitian variabel kinerja guru, maka selanjutnya peneliti melakukan analisis *descriptive statistic* dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.7 Descriptive Statistic Instrumen Kinerja Guru

	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic
Kinerja Guru Valid N (LISTWISE)	19	20,00	60,00	80,00	1404,00	73,8947	6,87907	47,322
	19							

Bedasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa jumlah responden atau N adalah 19 orang, nilai terendah (*minimum*) adalah 60, nilai tertinggi (*maximum*) adalah 80, rentang data atau jarak antara nilai terendah dengan nilai tertinggi (*range*) adalah 20, rata-rata (*mean*) adalah 73,89, sebaran data

(*standard deviation*) adalah 6,87, jumlah nilai keseluruhan kuesioner (*sum*) adalah 1404, serta varian data (*variance*) adalah 47,32.

3. Pengaruh *Religious Culture* Terhadap Kinerja Guru

Setelah melakukan uji validitas dan uji reliabilitas serta diketahui hasilnya, maka selanjutnya peneliti melakukan uji normalitas dan uji linearitas. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui data yang dihasilkan dari kuesioner penelitian berdistribusi normal atau tidak. Peneliti menggunakan teknik *kolmogorov smirnov* dengan bantuan SPSS 16 for windows sebagai uji normalitas dalam penelitian ini. Adapun dasar pengambilan keputusannya ialah apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka nilai residual berdistribusi normal, sedangkan apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka nilai residual tidak berdistribusi normal⁸⁵. Berikut adalah hasil uji normalitas dari variabel *religious culture* (X) dan kinerja guru (Y):

Tabel 4.8 Uji Normalitas Variabel X dan Variabel Y
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		19
Normal Parameters ^a	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4.47424302
Most Extreme Differences	Absolute	,146
	Positive	,146
	Negative	-,113
Kolmogorov-Smirnov Z		,635
Asymp. Sig. (2-tailed)		,815

⁸⁵ Tedi Rusman, *Statistika Penelitian Aplikasinya dengan SPSS*, 46.

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui bahwa nilai signifikansinya adalah 0,815 yang atinya lebih besar dari 0,05. Maka, dapat diambil kesimpulan bahwa variabel X dan variabel Y datanya berdistribusi normal. Setelah melakukan uji normalitas, maka selanjutnya peneliti melakukan uji linearitas yang bertujuan untuk mengetahui pola garis atau hubungan antara variabel *religious culture* dan variabel kinerja guru. Peneliti melakukan uji linearitas dengan bantuan aplikasi SPSS 16 for windows dengan uji analisis *test for linearity*. Terdapat dua dasar pengambilan keputusan, yang pertama didasarkan pada nilai *linearity*, apabila nilai *sig. linearity* < 0,05, maka terdapat hubungan linier antara variabel X dan variabel Y, sedangkan dasar pengambilan keputusan yang kedua didasarkan pada nilai simpangan (*error*) atau *deviation from linearity*, apabila nilai *sig. deviation from linearity* > 0,05 maka terdapat hubungan linier antara variabel X dan variabel Y⁸⁶. Berikut adalah hasil perhitungan uji linieritas yang dilakukan oleh peneliti:

Tabel 4.9 Uji Linearitas Variabel X dan Varibel Y

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru* Groups Religious Culture	Between (Combined)	771,989	9	85,777	9,967	,001
	Linearity	491,450	1	491,450	55,427	,000
	Deviation from Linearity	280,539	8	35,067	3,955	,028
	Within Groups	79,800	9	8,867		
	Total	851,789	19			

⁸⁶ Jen Pei Liu, Shein Chung Chow and Tsung Cheng Hsieh, "Deviations From Linearity in Statistical Evaluation of Linearity in Assay Validation," *Journal Chemometrics*, Vol. 23, No. 9, (May 2009): 493.

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui bahwa nilai *sig.linearity* adalah 0,00 yang artinya lebih kecil dari 0,05 maka dengan hasil uji linearitas tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel *religious culture* (X) dan kinerja guru (Y).

C. Analisis Data

Analisis data bertujuan untuk memberikan penjelasan dan pemaparan data yang telah terkumpul agar dapat dipahami dengan baik. Berikut adalah analisis data terkait variabel *religious culture* (X) dan kinerja guru (Y):

1. Analisis *Religious Culture*

Guna mengetahui kondisi *religious culture* di SD Muhammadiyah 1 Wringinanom Gresik, maka dilakukan analisis data dengan menggunakan skor ideal berdasarkan jawaban responden dari hasil rekapitulasi total variabel *religious culture* (X). Berikut adalah rumus skor ideal yang akan digunakan dalam analisis *religious culture*:

$$Dp = \frac{n}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

Dp = Deskripsi presentase (%)

n = Skor empirik atau skor yang diperoleh

N = Skor ideal (skor maksimal x butir instrumen x jumlah responden)

Skor empirik diperoleh dari skor jumlah total pada variabel *religious culture*, berikut adalah data skor empirik:

Tabel 4.10 Skor Total *Religious Culture*

Responden	Jumlah Skor	Responden	Jumlah Skor
1	70	11	52
2	70	12	52
3	69	13	70
4	67	14	65
5	58	15	65
6	64	16	69
7	70	17	71
8	70	18	52
9	60	19	68
10	60		
Total			1222

Dapat diketahui:

Skor empirik (n) = 1222

Skor Ideal (N) = 1368

Maka:

$$Dp = \frac{n}{N} \times 100\%$$

$$= \frac{1222}{1368} \times 100\%$$

$$= 89,32\%$$

Berikut adalah ketentuan hasil skor ideal:

76% - 100% = Baik

56% - 75% = Cukup

40% - 55% = Kurang baik

< 40% = Sangat kurang baik

Berdasarkan hasil dari perhitungan skor ideal diatas, maka diperoleh presentase sebesar 89,32% artinya *religious culture* dapat dikategorikan baik.

2. Analisis Kinerja Guru

Guna mengetahui kondisi *religious culture* di SD Muhammadiyah 1 Wringinanom Gresik, maka dilakukan analisis data dengan menggunakan skor ideal berdasarkan jawaban responden dari hasil rekapitulasi total variabel kinerja guru (Y). Berikut adalah rumus skor ideal yang akan digunakan dalam analisis kinerja guru:

$$Dp = \frac{n}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

Dp = Deskripsi presentase (%)

n = Skor empirik atau skor yang diperoleh

N = Skor ideal (skor maksimal x butir instrumen x jumlah responden)

Skor empirik diperoleh dari skor jumlah total pada variabel kinerja guru, berikut adalah data skor empirik:

Tabel 4.11 Skor Total Kinerja Guru

Responden	Jumlah Skor	Responden	Jumlah Skor
1	74	11	60
2	79	12	60
3	77	13	77
4	80	14	80
5	80	15	69
6	80	16	76
7	75	17	80
8	74	18	60
9	73	19	77
10	73		
Total			1404

Dapat diketahui:

Skor empirik (n) = 1404

Skor Ideal (N) = 1520

Maka:

$$\begin{aligned} Dp &= \frac{n}{N} \times 100\% \\ &= \frac{1404}{1520} \times 100\% \\ &= 92,03\% \end{aligned}$$

Berikut adalah ketentuan hasil skor ideal:

76% - 100% = Baik

56% - 75% = Cukup

40% - 55% = Kurang baik

< 40% = Sangat kurang baik

Berdasarkan hasil dari perhitungan skor ideal diatas, maka diperoleh presentase sebesar 92,03% artinya kinerja guru dapat dikategorikan baik.

3. Analisis Pengaruh *Religious Culture* Terhadap Kinerja Guru

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *religious culture* terhadap kinerja guru di SD Muhammadiyah 1 Wringinnaom Gresik. Dalam menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis yang terdapat dalam penelitian ini, maka peneliti perlu melakukan analisis data. Peneliti menggunakan analisis data berupa regresi linier sederhana dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS 16 for windows.

Berikut adalah hasil analisis datanya:

Tabel 4.12 Hasil Uji Hipotesis Regresi Linier Sederhana Output

Pertama

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Religious Culture		Enter

Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel 4.12 dapat dilihat bahwa variabel yang dimasukkan adalah variabel *religious culture* sebagai prediktor dengan menggunakan metode enter.

Tabel 4.13 Hasil Uji Hipotesis Regresi Linier Sederhana Output

Kedua

Model Summary

Model	R	R square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,760	,577	,522	4,60396

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, dapat diketahui bahwa nilai korelasi atau nilai *R* sebesar 0,760. Hal ini menjelaskan bahwa terdapat hubungan antara variabel *religious culture* (X) dan variabel kinerja guru (Y) sebesar 0,760. Sedangkan, persentase pengaruh variabel *religious culture* (X) dan variabel kinerja guru (Y) dapat dilihat pada nilai *R Square* yaitu sebesar 0,577 dimana nilai ini merupakan koefisien determinansi yang mengandung makna bahwa sebesar 57% variabel kinerja guru (Y) dapat dipengaruhi oleh *religious culture* (X).

Tabel 4.14 Hasil Uji Hipotesis Regresi Linier Sederhana *Output*

Ketiga

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	491,450	1	491,450	23,186	,000
	Residual	360,339	17	21,196		
	Total	851,789	18			

Berdasarkan tabel 4.14 diatas dapat dilihat bahwa pengaruh variabel *religious culture* (X) dan variabel kinerja guru (Y) memiliki F hitung sebesar 23,186 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel *religious culture* (X) dan variabel kinerja guru (Y).

Tabel 4.15 Hasil Uji Hipotesis Regresi Linier Sederhana *Output*

Keempat

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23,614	10,495	,760	2,250	0,038
	Religious Culture	,782	,162		4,815	,000

Berdasarkan tabel 4.15 dapat dilihat bahwa konstanta dan koefisien persamaan regresi linier dapat dilihat dari kolom *B* dengan nilai sebesar 23,614 dan nilai *religious culture* pada kolom *Beta* sebesar 0,782.

Berdasarkan pernyataan tersebut, persamaan regresinya dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = \alpha + bX$$

$$= 23,614 + 0,782X$$

Nilai konstanta $\alpha = 23,614$ mengandung makna bahwa jika *religious culture* dianggap sama, maka dapat diprediksi rata-rata kinerja guru adalah sebesar 23, 614. Nilai koefisien $b = 0,782$ mengandung makna bahwa *religious culture* dapat memprediksi kinerja guru secara positif (nilai b positif) dan setiap ada perubahan (naik atau turun) pada *religious culture*, maka akan ada perubahan juga pada kinerja guru dengan besaran kelipatan 0,782 atau dengan kata lain jika nilai *religious culture* naik satu poin, maka kinerja guru juga akan naik sebesar 0,782.

Berdasarkan persamaan regresi di atas juga dapat disimpulkan bahwa jika nilai X mempunyai nilai 0, maka masih terdapat persamaan $Y = 23,614$ atau dengan kata lain jika nilai *religious culture* adalah 0. Nilai kinerja guru masih tetap memiliki nilai 23,614. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh *religious culture*, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor lain.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

D. Pembahasan

1. Implementasi *Religious Culture* di SD Muhammadiyah 1 Wringinanom Gresik

Religious culture di SD Muhammadiyah 1 Wringinanom Gresik mulai diimplementasikan sejak sekolah tersebut berdiri, yakni sejak tahun 2005 dan aktif berjalan hingga saat ini. *Religious culture* dapat dilihat dari infrastuktur, penataan gedung dan berbagai peraturan serta kegiatan yang mendukung program *religious culture*.

Implementasi *religious culture* di SD Muhammadiyah 1 Wringinanom Gresik tertuang dalam rencana kerja, tepatnya pada bidang ISMUBA (Al-Islam, Kemuhammadiyah dan Bahasa Arab) yang disusun sebelum tahun ajaran baru atas kesepakatan antara tokoh muhammadiyah setempat, komite sekolah, kepala sekolah dan beberapa guru. Selain itu, sebagai pengingat untuk guru dan karyawan, rencana kerja yang telah selesai dibuat akan dicetak menjadi *banner* dan diperlihatkan di ruang guru.

Rencana kerja bidang ISMUBA memuat kegiatan keagamaan di SD Muhammadiyah 1 Wringinanom, meliputi bina akhlaq, kegiatan PHBI (Peringatan Hari Besar Islam), pendidikan Al-Qur'an dan bina keluarga SD Muhammadiyah Wringinanom. Berikut adalah uraiannya:

a. Bina Akhlaq

Salah satu kegiatan yang mengimplementasikan *religious culture* adalah bina akhlaq bagi guru mencakup kegiatan Jumat bersih, sholat dhuha dan dzuhur berjama'ah, budaya salam sapa, gemar berinfaq,

sopan dalam berbicara dan bersikap, pembiasaan bahasa arab serta budaya *sami'na wa atho'na* yang berarti kami mendengar dan kami taat.

Akan tetapi, pelaksanaan kegiatan sholat berjamaah di sekolah ini sejak pandemi dilakukan dengan mempertimbangan kondisi yang ada, jika kondisi memungkinkan sholat jamaah akan diadakan dan sebaliknya jika kondisi tidak memungkinkan, maka sholat jamaah akan ditiadakan. Sementara itu, kegiatan sholat jamaah di sekolah SD Muhammadiyah 1 Wringinanom Gresik terdiri atas 2 bagian, yakni sholat sunnah dhuha dan sholat dzuhur. Sholah dhuha dilakukan di masing-masing kelas yang didampingi oleh guru kelas, sedangkan sholat dzuhur dilakukan di musollah secara berjamaah dengan seluruh warga sekolah.

Selain itu, di sekolah ini terdapat 2 macam pengawasan dan evaluasi, yakni pengawasan dan evaluasi yang dilakukan antar sesama guru dengan kata lain saling mengingatkan dan menghormati antara satu guru dengan guru yang lain. Selain itu, pengawasan dan evaluasi juga dilakukan oleh kepala sekolah terhadap guru dengan cara melihat dan mengingatkan secara langsung.

b. Kegiatan PHBI (Peringatan Hari Besar Islam)

Kegiatan PHBI yang rutin dilakukan oleh guru meliputi, peringatan Isra' Mi'raj, peringatan awal tahun Hijriyah, pemakaian busana muslim berwarna putih dan berkopyah bagi guru laki-laki pada bulan Hijriyah, kepanitiaan Qurban, Milad Muhammadiyah, Darul

Arqam, membuat ucapan motivasi melalui *banner* atau media sosial, pengumpulan zakat fitrah dan bakti sosial.

Selain itu, guna menunjang pelaksanaan kegiatan PHBI sekolah berupaya menyediakan fasilitas penunjang dengan sedemikian rupa, sehingga semua pendukung pun sudah disiapkan, salah satunya adalah sarana dan prasarana yang menunjang seperti adanya musollah, kran wudhu yang memadai, bentuk infrastuktur dan penataan ruangan yang mengandung nilai Islami.

Akan tetapi, Pelaksanaan PHBI di SD Muhammadiyah Wringinanom Gresik selama masa pandemi sebagian besar tidak berjalan sesuai dengan rencana, karena banyak mempertimbangkan kondisi pandemi yang tidak memperbolehkan adanya kegiatan berkumpul dengan banyak orang.

Bentuk pengawasan dan evaluasi kegiatan PHBI dilakukan langsung oleh kepala sekolah terhadap guru dan dipantau oleh pimpinan cabang Muhammadiyah Wringinanom, dengan adanya pengawasan dan evaluasi diharapkan kegiatan PHBI dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan.

c. Pendidikan Al-Qur'an

Pendidikan Al-Qur'an bagi guru, meliputi kegiatan pembekalan atau pelatihan guru Baca Tulis Qur'an (BTQ), tadarus Al-Qur'an, ujian Tahfidz dan wisuda Tahfidz. Kegiatan pembekalan atau pelatihan BTQ dilakukan dengan menggunakan metode hijaz yang rutin digelar setiap 1 bulan sekali dengan mendatangkan ahli ke sekolah.

Sementara itu, pelaksanaan tadarus Al-Qur'an dilakukan rutin setiap 1 minggu sekali, tepatnya setiap hari Sabtu. Guru melakukan tadarus Al-Qur'an di sekolah secara serentak bersama-sama. Bagi guru yang memiliki kompetensi cukup dalam mempelajari Al-Qur'an dapat mengikuti program ujian Tahfidz dan jika berhasil akan dilakukan wisuda Tahfidz oleh dengan mendatangkan ahli.

d. Bina keluarga SD Muhammadiyah Wringinanom

Sekolah SD Muhammadiyah 1 Wringinanom Gresik berdiri dibawah naungan pimpinan cabang Muhammadiyah Wringinanom Gresik, sehingga sekolah ini memiliki program bina keluarga SD Muhammadiyah Wringinanom Gresik yang dapat diikuti oleh seluruh warga sekolah.

Bina keluarga SD Muhammadiyah Wringinanom mencakup kegiatan pembinaan Al-Islam dan (Kursus Pembina Pramuka Mahir Tingkat Dasar) KMD, Halaqah guru dan karyawan, kajian Ahad pagi, buka puasa bersama dan tukar kado, menyiapkan petugas jika diminta ceramah dalam acara khitan peserta didik serta ikut berpartisipasi aktif dalam Persyarikatan Muhammadiyah dan Ortom.

Selama pandemi seluruh kegiatan bina keluarga SD Muhammadiyah Wringinanom rutin dilakukan minimal 1 bulan sekali dengan mempertimbangkan kondisi yang ada dan berdasarkan keputusan bersama antara sekolah dengan pimpinan cabang Muhammadiyah Wringinanom Gresik⁸⁷.

⁸⁷ Wawancara dengan Bapak Kholiq Idris, S. Pd. Selaku Kepala Sekolah SD Muhammadiyah 1 Wringinanom Gresik pada 14 Januari 2022.

2. Kinerja Guru di SD Muhammadiyah 1 Wringinanom Gresik

Kepala SD Muhammadiyah 1 Wringinanom meyakini bahwa kinerja guru yang bagus dimulai dari proses rekrutmen calon guru. Kepala sekolah yang memiliki wewenang dalam menyeleksi calon guru memiliki beberapa persyaratan khusus yang harus dipenuhi seperti, beragama Islam, mahir mengoperasikan *microsoft office*, lancar baca dan tulis qur'an.

Selain itu, Kepala SD Muhammadiyah 1 Wringinanom juga rutin mengikutsertakan para guru pada kegiatan pelatihan, seminar dan *workshop* serta mendatangkan ahli ke sekolah untuk melakukan bimbingan dan pengarahan. Hal tersebut juga harus didukung dengan adanya fasilitas dan lingkungan yang kondusif, sehingga membuat guru dapat lebih banyak melakukan inovasi kegiatan pembelajaran.

Kinerja guru dalam kegiatan pembelajaran diterapkan sesuai dengan arahan dan pedoman pembelajarn yang berlaku, yakni dimulai dari proses perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi. Kegiatan guru pada proses perencanaan pembelajaran meliputi penyusunan RPP dan silabus, kemudian dalam proses pembelajaran menggunakan media serta metode yang disesuaikan dengan kebutuhan peserta didik dan melakukan evaluasi secara rutin berupa ujian tengah semester dan ujian akhir semester.

Guna mengetahui sejauh mana kualitas kinerja guru di SD Muhammadiyah 1 Wringinanom, kepala sekolah rutin melakukan evaluasi dan pengawasan berupa *survey* lapangan dan koreksi capaian kinerja guru yang diperoleh dari tim manajemen sumber daya manusia.

3. Pengaruh *Religious Culture* Terhadap Kinerja Guru di SD Muhammadiyah 1 Wringinanom Gresik

Adanya *religious culture* di SD Muhammadiyah 1 Wringinanom Gresik diharapkan menjadi salah satu strategi sekolah dalam mengelola dan meningkatkan kinerja guru. Selain itu, sekolah diharapkan mampu mengambil peran penting dalam menciptakan *output* yang berjiwa nasionalis dan religius.

Religious culture di SD Muhammadiyah 1 Wringinanom Gresik juga mengupayakan agar seluruh warga sekolah dapat mengamalkan nilai-nilai agama baik dalam kehidupan sekolah, maupun kehidupan sehari-hari dengan baik.

Sementara itu, berdasarkan analisis data mengenai pengaruh *religious culture* terhadap kinerja guru di SD Muhammadiyah 1 Wringinanom Gresik dengan menggunakan metode regresi linier sederhana, tepatnya pada tabel 4.13 hasil uji hipotesis regresi linier sederhana *output* kedua yang telah dilakukan oleh peneliti, diperoleh persentase sebesar 57,7%. Hal tersebut memiliki arti bahwa sebanyak 57,7% kinerja guru dipengaruhi oleh *religious culture*, sedangkan 42,3% dipengaruhi oleh faktor lain.

Selain itu, berdasarkan tabel 4.15 hasil uji hipotesis regresi linier sederhana *output* ke empat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Y &= \alpha + bX \\ &= 23,614 + 0,782X \end{aligned}$$

Artinya nilai konstanta pada variabel *religious culture* adalah 23,614 dan nilai koefisien regresi sebesar 0,782 mengandung makna bahwa *religious culture* dapat memprediksi kinerja guru secara positif (nilai b positif) dan setiap ada perubahan (naik atau turun) pada *religious culture*, maka akan ada perubahan juga pada kinerja guru dengan besaran kelipatan 0,782 atau dengan kata lain jika nilai *religious culture* naik satu poin, maka kinerja guru juga akan naik sebesar 0,782.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah dilakukan berbagai langkah penelitian mulai dari penyajian, pemaparan serta analisis data tentang “Pengaruh *Religious Culture* Terhadap Kinerja Guru di SD Muhammadiyah 1 Wringinanom Gresik”, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Religious culture* di SD Muhammadiyah 1 Wringinanom Gresik dilaksanakan dengan cukup baik. Hasil tersebut terbukti dengan hasil kuesioner yang menunjukkan bahwa sesuai dengan pengskoran menggunakan skor ideal sebesar 89% yang memiliki makna kategori baik, karena termasuk dalam interval 76%-100%.
2. Kinerja Guru di SD Muhammadiyah 1 Wringinanom Gresik dilaksanakan dengan cukup baik. Hasil tersebut terbukti dengan hasil kuesioner yang menunjukkan bahwa sesuai dengan pengskoran menggunakan skor ideal sebesar 92% yang memiliki makna kategori baik, karena termasuk dalam interval 76%-100%.
3. Berdasarkan hasil analisis data tentang pengaruh *religious culture* terhadap kinerja guru diperoleh *R Square* sebesar ,577 atau 57,7% yang artinya sebesar 42,3% yang diperoleh dari (100% - 57,7%) memiliki korelasi dengan variabel lain diluar pembahasan pada penelitian ini. Hasil dari analisis regresi linier sederhana diperoleh nilai konstanta sebesar 23,614 artinya nilai konstanta variabel manajemen *religious culture* 23,614, sedangkan koefisien regresi variabel X sebesar 0,782 artinya apabila

religious culture mengalami penambahan 1%, maka kinerja guru mengalami peningkatan sebesar 0,782. Sehingga dapat dikatakan bahwa pengaruh *religious culture* terhadap kinerja guru memiliki arah yang positif. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa *religious culture* di SD Muhammadiyah 1 Wringinanom Gresik memiliki pengaruh yang positif sebesar 57,7%, sehingga H₀ ditolak dan H_a diterima.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan, peneliti ingin memberikan saran untuk dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan perbaikan kedepannya, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Bagi lembaga sebaiknya lebih meningkatkan lagi mengenai *religious culture* yang sudah cukup baik agar lebih baik dan dapat dipertahankan dan untuk kinerja guru hendaknya lebih mengacu pada undang-undang guru sebagai pendidik, agar nantinya bukan hanya kinerja guru saja yang meningkat, namun peserta didik juga dapat mengalami peningkatan.
2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat meneliti mengenai *religious culture* dan kinerja guru dengan sudut dan cara pandang yang berbeda, sehingga dapat memperkaya wawasan yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'ruf. 2018. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Sleman Aswaja Pressindo.
- Abdullah, Muhammad Luthfi dan Akhmad Syahri. 2018. "Model of Religious Culture Education and Humanity." *Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 12, No. 2.
- Ahmadi. 2021. *Optimalisasi Motivasi dan Kinerja Pegawai: Memahami Faktor-faktor yang Mempengaruhinya*. Sleman: Bintang Pustaka Madani.
- Amir, Asriani. 2018. "Manajemen Berbasis Budaya Religius dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SMA Negeri Luwu." *Jurnal Studi Guru dan Pembelajaran*, Vol. 3, No. 2.
- Anshori, Muslich. 2017. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Dokumentasi Dapodik. "Data Sekolah," diakses dari <https://dapo.kemdikbud.go.id/sp>, pada 7 Februari 2022.
- Dokumentasi Emis Dashboard. "Data Statistik Pendidikan Islam," diakses dari <http://emispendis.kemenag.go.id/dashboard/?content=data-statistik>, pada 7 Februari 2022
- Dokumentasi Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). "Kinerja," diakses dari <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/kinerja>, pada 17 Januari 2022.
- Elihami. 2016. "The Challenge of Religious Education in Indonesia Multiculturalism." *Journal of Educational and Human Development*, Vol. 5, No. 4.

- Fathurrohman, Muhammad. 2016. "Pengembangan Budaya Religius dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan." *Ta'allum*, Vol. 4, No. 1.
- Gunawan, Ce. 2019. *Mahir Menguasai SPSS*. Yogyakarta: Deepublish.
- Hartono, Jogyanto. 2018. *Metoda Pengumpulan dan Teknik Analisis Data*. Yogyakarta: ANDI.
- Hasyim Hasanah. 2016. "Teknik-teknik Observasi." *Jurnal At-Taqaddum*, Vol. 8, No. 1.
- Jufrizen dan Khairani Nurul Ramadhani. 2020. "Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Lingkungan Kerja sebagai Variabel Moderasi." *Jurnal Manajemen dan Bisnis Dewantara*, Vol. 3, No. 3.
- Kompri. 2017. *Belajar Faktor-faktor yang Mempengaruhinya*. Yogyakarta: Media Akademi.
- Lailatussaadah. 2015. "Upaya Peningkatan Kinerja Guru." *Intelektualita*, Vol. 3, No. 1.
- Liu, Jen Pei. Shein Chung Chow and Tsung Cheng Hsieh. 2009 "Deviations From Linearity in Statistical Evaluation of Linearity in Assay Validation." *Journal Chemometrics*. Vol. 23, No. 9.
- M, Nugroho SB. 2014. "Pengaruh Pendidikan terhadap Pertumbuhan Ekonomi." *Media Ekonomi dan Manajemen*, Vol. 29, No. 2.
- Martha, I Nengah. 2014. *Pengantar Pendidikan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Martono, Nanang. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*. Depok: Rajawali Press.
- Mulyasa, H. E. 2013. *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Munirah. 2020. *Menjadi Guru Beretika dan Profesional*. Solok: CV. Insan Cendekia Mandiri.
- Muslimah. 2016. *Nilai Religious Culture di Lembaga Pendidikan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Nasikhah, Umi. Zulkifli dan Nurudin. 2021. "Building a Religious Culture in School Environment." *International Journal of Graduate of Islamic Education*, Vol. 2, No. 1.
- Ndraha, Talizuhudu. 1997. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Pakpahan, Andrew Fernando. dkk. 2021. *Metodologi Penelitian Ilmiah*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Pianda, Didi. 2018. *Kinerja Guru: Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Sukabumi: CV. Jejak.
- Rusman, Tedi. 2015. *Statistika Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sahlan, Asmaun. 2009. *Sekolah Upaya mengembangkan PAI dari Teori ke Aksi*. Malang: UIN Maliki Press.
- Siswanto, Heru. 2019. "Pentingnya Pengembangan Budaya Religius di Sekolah." *Madinah: Jurnal Studi Islam*, Vol. 6, No. 1.
- Sudijono, Anas. 2018. *Pengantar Statistik Pendidikan*. Depok: PT Grafindo Persada.
- Sudrajat, Ajat. 2014 *Budaya Sekolah dan Pendidikan Karakter*. Yogyakarta: Intan Media.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sukasni, Agnes dan Hady Efendy. 2017. "The Problematic of Education System in Indonesia and Reform Agenda." *International Journal of Education*, Vol. 9, No. 3.
- Sunu, I Gusti Ketut Arya. 2014. *Studi Kebijakan Nasional Kajian terhadap Kebijakan Pendidikan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Supardi. 2013. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Sutarsanah, Tuti. 2011. "Pengaruh Iklim Kerja Sekolah dan Kinerja Mengajar Guru terhadap Mutu Belajar Siswa (Studi pada Rintisan Sekolah Standar Nasional (RSSN) Sekolah Menengah Pertama Kabupaten Sumedang)." *Manajerial*, Vo. 10, No. 19.
- Togatorop, Jainal B. dan Heryanto. 2019. "The Effect Teacher Performance on Student Learning Outcomes Public Elementary School 060934 Medan Johor Academy Year 2017/2018." *International Journal of Education, Learning and Development*, Vol. 7, No. 5.
- Uha, Ismail Nawawi. 2013. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja Proses Terbentuk, Tumbuh Kembang, Dinamika dan Kinerja Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wardan, Khusnul. 2019. *Guru Sebagai Profesi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Widodo, Djoko Setyo. 2017. "Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kompensasi Melalui Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 13, No. 2.
- Zanki, Harits Azmi. 2021. *Penanaman Religious Culture (Budaya Religius) di Lingkungan Madrasah*. Indramayu: CV. Adanu Abimata.