MANAJEMEN KINERJA

Dr. Awaludin, S.Pd.I., S.H., M.Pd.



MANAJEMEN KINERJA

Dr. Awaludin, S.Pd.I., S.H., M.Pd.

Penerbit Widina

MANAJEMEN KINERJA

Penulis:
Dr. Awaludin, S.Pd.I., S.H., M.Pd.

Desain Cover:
Septian Maulana

Sumber Ilustrasi:
www.freepik.com

Tata Letak:
Handarini Rohana

Proofreader:
Neneng Sri Wahyuni

Editor:
Opan Arifudin

ISBN:
978-634-246-286-7

Cetakan Pertama:
Juli, 2026

Hak Cipta Dilindungi Oleh Undang-Undang
by Penerbit Widina Media Utama

Dilarang keras menerjemahkan, memfotokopi, atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini tanpa izin tertulis dari Penerbit.

PENERBIT:
WIDINA MEDIA UTAMA
Komplek Puri Melia Asri Blok C3 No. 17 Desa Bojong Emas
Kec. Solokan Jeruk Kabupaten Bandung, Provinsi Jawa Barat

Anggota IKAPI No. 519/JBA/2025
Website: www.penerbitwidina.com
Instagram: @penerbitwidina
Telepon (022) 87355370

PRAKATA

Latar belakang penulisan buku ini berangkat dari kebutuhan mendalam akan pemahaman yang komprehensif tentang manajemen kinerja dalam konteks pendidikan Islam. Seiring perkembangan dunia pendidikan, terutama dalam lingkungan lembaga pendidikan Islam, pengelolaan kinerja yang efektif menjadi sangat penting untuk meningkatkan mutu dan keberhasilan proses pembelajaran serta pengembangan sumber daya manusia. Buku ini disusun untuk memberikan gambaran menyeluruh mengenai konsep, teori, serta praktik manajemen kinerja yang relevan dan aplikatif dalam konteks pendidikan Islam. Target utama dari buku ini adalah mahasiswa mata kuliah Manajemen Kinerja yang ingin memperdalam pengetahuan dan keterampilan mereka dalam mengelola kinerja secara profesional dan berlandaskan nilai-nilai Islami. Saya mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dan masukan dalam penyusunan buku ini. Harapan saya, buku ini dapat menjadi referensi yang bermanfaat dan mampu mendorong peningkatan kualitas pendidikan Islam di Indonesia.

Dr. Awaludin, S. Pd. I. SH. M. Pd

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga buku ini dapat tersusun dan diselesaikan dengan baik. Buku ini disusun sebagai bagian dari upaya untuk mendukung proses pembelajaran mahasiswa mata kuliah Manajemen Kinerja, khususnya dalam konteks pendidikan Islam. Dalam buku ini, penulis mengupas berbagai konsep dasar, teori, serta praktik manajemen kinerja yang relevan dan aplikatif, dilengkapi dengan studi kasus dan pendekatan yang sesuai dengan nilai-nilai Islami. Harapan penulis, buku ini dapat menjadi sumber belajar yang komprehensif dan inspiratif, serta mampu memperkaya wawasan mahasiswa dalam mengelola dan meningkatkan kinerja lembaga pendidikan Islam secara efektif dan beretika. Semoga buku ini dapat memberikan manfaat yang besar bagi pengembangan ilmu manajemen pendidikan Islam dan menjadi referensi yang berkelanjutan.

DAFTAR ISI

PRAKATA ..... **iii**
KATA PENGANTAR ..... **iv**
DAFTAR ISI ..... **v**
BAB 1 KONSEP DASAR MANAJEMEN KINERJA **1**
A. Pendahuluan 1
B. Pengertian dan Ruang Lingkup Manajemen Kinerja 2
C. Tujuan dan Pentingnya Kinerja dalam Pendidikan 4
D. Komponen dan Indikator Kinerja 6
E. Hubungan Kinerja dengan Efektivitas Organisasi 8
F. Rangkuman 10
BAB 2 TEORI DAN MODEL KINERJA **15**
A. Pendahuluan 16
B. Teori Kinerja dalam Perspektif Pendidikan 17
C. Model-Model Manajemen Kinerja 18
D. Pendekatan Evaluasi Kinerja 19
E. Perbandingan Teoritis: Kinerja Individu vs Organisasi 20
F. Rangkuman 21
BAB 3 PENGUKURAN DAN EVALUASI KINERJA **25**
A. Pendahuluan 25
B. Teknik Pengukuran Kinerja 27
C. Indikator dan Standar Kinerja 29
D. Metode Evaluasi Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan 30
E. Analisis Hasil Evaluasi untuk Perbaikan Kinerja 32
F. Rangkuman 33
BAB 4 STRATEGI PENINGKATAN KINERJA PENDIDIKAN **39**
A. Pendahuluan 39
B. Perencanaan Peningkatan Kinerja 41
C. Implementasi Program Peningkatan 42
D. Monitoring dan Kontrol Kinerja 44
E. Feedback dan Revisi Strategi 45
F. Rangkuman 46

BAB 5 PEMBERDAYAAN SEBAGAI FAKTOR PENDORONG KINERJA 51
A. Pendahuluan 51
B. Pengertian dan Prinsip Pemberdayaan 53
C. Pemberdayaan Guru dan Staf Sekolah 54
D. Dampak Pemberdayaan terhadap Kinerja 55
E. Strategi Pemberdayaan dalam Konteks Pendidikan Islam 57
F. Rangkuman 59
BAB 6 EFIKASI DIRI DAN KINERJA INDIVIDU 63
A. Pendahuluan 63
B. Teori Efikasi Diri 64
C. Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja 66
D. Cara Meningkatkan Efikasi Diri di Lingkungan Pendidikan 68
E. Efikasi Diri dalam Perspektif Pendidikan Islam 69
F. Rangkuman 71
BAB 7 KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM MENINGKATKAN KINERJA 75
A. Pendahuluan 75
B. Konsep Kepemimpinan Transformasional 77
C. Karakteristik Pemimpin Transformasional 78
D. Peran Pemimpin Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja 79
E. Studi Kasus Kepemimpinan Transformasional di Sekolah 81
F. Rangkuman 82
BAB 8 KREATIVITAS SEBAGAI PENDORONG KINERJA 87
A. Pendahuluan 87
B. Hakikat Kreativitas dalam Pendidikan 89
C. Keterkaitan Kreativitas dengan Produktivitas 90
D. Strategi Pengembangan Kreativitas di Sekolah 91
E. Lingkungan yang Mendukung Kreativitas 93
F. Rangkuman 94
BAB 9 TRUST (KEPERCAYAAN) DALAM HUBUNGAN ORGANISASI 99
A. Pendahuluan 99
B. Konsep Trust dalam Pendidikan 101
C. Hubungan Trust dengan Kinerja Tim 102
D. Membangun dan Memelihara Trust di Lembaga Pendidikan 104

E. Trust sebagai Fondasi Kepemimpinan 106
F. Rangkuman 107
BAB 10 PERAN KEPALA SEKOLAH DALAM MANAJEMEN KINERJA 111
A. Pendahuluan 111
B. Kepemimpinan Kepala Sekolah yang Efektif 112
C. Kepala Sekolah sebagai Manajer Kinerja 114
D. Hubungan Kepala Sekolah dan Guru dalam Evaluasi Kinerja 115
E. Studi Praktis Kepemimpinan Kinerja di Sekolah 116
F. Rangkuman 117
BAB 11 BUDAYA ORGANISASI DAN KINERJA 121
A. Pendahuluan 121
B. Pengertian Budaya Organisasi 122
C. Pengaruh Budaya terhadap Etos Kerja 124
D. Membangun Budaya Organisasi yang Produktif 125
E. Integrasi Nilai Islam dalam Budaya Kinerja 126
F. Rangkuman 128
BAB 12 MOTIVASI DAN KINERJA GURU 133
A. Pendahuluan 133
B. Teori-Teori Motivasi 134
C. Hubungan Motivasi dan Kinerja 136
D. Strategi Meningkatkan Motivasi Guru 137
E. Peran Penghargaan dan Insentif 139
F. Rangkuman 140
BAB 13 SISTEM INFORMASI MANAJEMEN KINERJA 145
A. Pendahuluan 145
B. Teknologi dalam Manajemen Kinerja 146
C. Aplikasi Sistem Informasi Evaluasi Kinerja 148
D. Pengelolaan Data dan Pelaporan Kinerja 149
E. Integrasi SIM dan Tindak Lanjut Kinerja 151
F. Rangkuman 152
BAB 14 KINERJA DALAM PERSPEKTIF PENDIDIKAN ISLAM 157
A. Pendahuluan 157
B. Nilai-Nilai Islam dalam Kinerja 159
C. Akhlak Profesional dalam Pendidikan 160
D. Evaluasi Kinerja Berbasis Spiritual 162

E. Etos Kerja Islami dalam Lembaga Pendidikan 163
F. Rangkuman 164
BAB 15 ANALISIS DATA KINERJA UNTUK PENGAMBILAN KEPUTUSAN ...169
A. Pendahuluan 169
B. Teknik Pengolahan Data Kinerja 171
C. Interpretasi Hasil Evaluasi 172
D. Penyusunan Rekomendasi dan Kebijakan 174
E. Studi Kasus Analisis Kinerja 176
F. Rangkuman 177
BAB 16 ISU KONTEMPORER DAN INOVASI MANAJEMEN KINERJA 183
A. Pendahuluan 184
B. Tantangan Manajemen Kinerja di Era Digital 185
C. Inovasi Manajemen Berbasis Teknologi 186
D. Perubahan Paradigma Kinerja di Pendidikan 188
E. Manajemen Kinerja Adaptif di Masa Depan 189
F. Rangkuman 190
REFERENSI 195
PROFIL PENULIS 203

BAB 1
KONSEP DASAR MANAJEMEN KINERJA

TUJUAN PEMBELAJARAN

Setelah mempelajari bab ini, diharapkan mahasiswa mampu memahami dan menjelaskan pengertian serta ruang lingkup manajemen kinerja secara komprehensif. Mahasiswa juga diharapkan dapat mengidentifikasi tujuan utama dari manajemen kinerja dalam konteks pendidikan serta memahami pentingnya kinerja dalam mencapai keberhasilan lembaga pendidikan. Selain itu, mahasiswa diharapkan mampu menguraikan komponen-komponen utama yang membentuk kinerja dan mengidentifikasi indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur keberhasilan kinerja tersebut. Tidak kalah penting, mahasiswa harus mampu menjelaskan hubungan antara kinerja dan efektivitas organisasi pendidikan secara umum, serta memahami bagaimana pengelolaan kinerja yang baik dapat mendukung pencapaian visi dan misi lembaga pendidikan. Dengan pemahaman ini, mahasiswa diharapkan mampu mengaplikasikan konsep dasar manajemen kinerja dalam konteks pendidikan dan mampu memberikan gambaran yang jelas mengenai peran kinerja dalam meningkatkan mutu dan keberlanjutan lembaga pendidikan.

A. PENDAHULUAN

Dalam dunia pendidikan, keberhasilan sebuah lembaga tidak hanya diukur dari jumlah lulusan atau akreditasi semata, tetapi juga dari seberapa efektif dan efisien proses yang dilakukan untuk mencapai tujuan pendidikan tersebut. Konsep manajemen kinerja menjadi salah satu aspek penting yang harus dipahami oleh para pendidik, pengelola, dan pemangku kepentingan di bidang pendidikan. Manajemen kinerja berfungsi sebagai kerangka kerja yang membantu lembaga pendidikan dalam mengelola sumber daya manusia dan proses kerja secara sistematis agar mampu mencapai hasil yang optimal sesuai dengan standar dan harapan yang telah ditetapkan.

BAB 2
TEORI DAN MODEL KINERJA

TUJUAN PEMBELAJARAN

Setelah mempelajari bab ini, diharapkan peserta didik mampu mencapai beberapa tujuan utama yang akan memperdalam pemahaman mereka tentang konsep dan model kinerja dalam konteks pendidikan. Pertama, peserta didik dapat menjelaskan pengertian dan ruang lingkup teori kinerja serta mengidentifikasi berbagai perspektif yang relevan dalam dunia pendidikan. Kedua, mereka mampu memahami dan membedakan berbagai model manajemen kinerja yang digunakan untuk meningkatkan efektivitas lembaga pendidikan, serta mampu menerapkan pendekatan evaluasi kinerja secara tepat dan efektif. Ketiga, peserta didik diharapkan mampu menganalisis berbagai pendekatan evaluasi kinerja yang ada, serta menilai kelebihan dan kekurangan masing-masing dalam konteks pengembangan sumber daya manusia di lingkungan pendidikan. Keempat, mereka mampu melakukan perbandingan secara teoretis antara kinerja individu dan kinerja organisasi, sehingga dapat memahami hubungan dan dinamika yang terjadi di antara keduanya dalam rangka mencapai tujuan pendidikan yang optimal. Kelima, peserta didik mampu mengintegrasikan konsep-konsep tersebut dalam rangka pengembangan strategi peningkatan kinerja yang relevan dan berkelanjutan di lembaga pendidikan. Keenam, mereka mampu mengidentifikasi tantangan dan peluang yang muncul dari penerapan teori dan model kinerja dalam praktik nyata, serta mampu menyusun rekomendasi yang konstruktif untuk perbaikan dan inovasi dalam manajemen kinerja pendidikan. Ketujuh, diharapkan peserta didik mampu mengaitkan teori dan model kinerja dengan konteks pendidikan Islam dan budaya lokal, sehingga mampu mengembangkan pendekatan yang sesuai dengan nilai-nilai keislaman dan keberagaman budaya di lingkungan pendidikan.

BAB 3
PENGUKURAN DAN EVALUASI KINERJA

TUJUAN PEMBELAJARAN

1. Memahami berbagai teknik pengukuran kinerja yang dapat diterapkan dalam konteks pendidikan, khususnya untuk menilai kinerja guru dan tenaga kependidikan secara objektif dan akurat.
2. Menjelaskan berbagai indikator dan standar kinerja yang relevan untuk menilai keberhasilan dan efektivitas kinerja individu maupun institusi di lingkungan pendidikan.
3. Mengidentifikasi dan membedakan metode evaluasi kinerja yang umum digunakan dalam menilai kinerja guru dan tenaga kependidikan, serta memahami kelebihan dan kekurangan masing-masing metode.
4. Menganalisis hasil evaluasi kinerja secara komprehensif untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan, serta merumuskan langkah-langkah perbaikan yang tepat sasaran.
5. Mengembangkan kemampuan dalam menyusun laporan hasil evaluasi yang informatif dan dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan dalam peningkatan kinerja.
6. Menanamkan pemahaman tentang pentingnya pengukuran dan evaluasi kinerja sebagai bagian integral dari manajemen kinerja yang efektif dan berkelanjutan di lingkungan pendidikan.
7. Meningkatkan kesadaran akan peran evaluasi kinerja dalam mendukung pengembangan profesional dan peningkatan mutu pendidikan secara umum.

A. PENDAHULUAN

Pengukuran dan evaluasi kinerja merupakan bagian yang sangat penting dalam rangka memastikan bahwa setiap individu maupun institusi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Dalam konteks pendidikan, pengukuran kinerja tidak hanya berfungsi sebagai alat untuk menilai keberhasilan, tetapi juga sebagai mekanisme

BAB 4
STRATEGI PENINGKATAN KINERJA PENDIDIKAN

TUJUAN PEMBELAJARAN

1. Memahami konsep dasar dan pentingnya strategi peningkatan kinerja dalam konteks pendidikan serta peranannya dalam meningkatkan efektivitas lembaga pendidikan.
2. Menjelaskan langkah-langkah dalam perencanaan program peningkatan kinerja yang efektif dan berkelanjutan.
3. Mengidentifikasi berbagai metode dan teknik dalam implementasi program peningkatan kinerja yang sesuai dengan karakteristik lembaga pendidikan.
4. Menganalisis pentingnya proses monitoring dan kontrol dalam memastikan keberhasilan program peningkatan kinerja serta mengidentifikasi hambatan yang mungkin muncul.
5. Menguraikan peran feedback dan revisi strategi sebagai bagian integral dari proses peningkatan kinerja yang adaptif dan responsif terhadap kebutuhan organisasi.
6. Mengembangkan kemampuan merancang dan menerapkan strategi peningkatan kinerja yang mampu meningkatkan produktivitas dan mutu pendidikan secara berkelanjutan.
7. Menyadari urgensi dan manfaat penerapan strategi peningkatan kinerja dalam rangka mencapai visi dan misi lembaga pendidikan secara optimal.

A. PENDAHULUAN

Dalam dunia pendidikan, keberhasilan suatu lembaga tidak hanya diukur dari hasil akademik semata, tetapi juga dari seberapa efektif dan efisien lembaga tersebut dalam mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Salah satu aspek penting yang menentukan keberhasilan tersebut adalah strategi peningkatan kinerja. Tanpa adanya perencanaan

BAB 5
PEMBERDAYAAN SEBAGAI FAKTOR PENDORONG KINERJA

TUJUAN PEMBELAJARAN

1. Memahami pengertian dan prinsip dasar pemberdayaan sebagai faktor pendorong kinerja dalam konteks pendidikan.
2. Menjelaskan peran pemberdayaan guru dan staf sekolah dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja.
3. Mengidentifikasi dampak positif pemberdayaan terhadap peningkatan kinerja individu dan organisasi di lingkungan pendidikan.
4. Menganalisis strategi pemberdayaan yang sesuai dalam konteks pendidikan Islam untuk mendukung pengembangan kompetensi dan etos kerja.
5. Mengkaji hubungan antara pemberdayaan dan peningkatan motivasi serta komitmen kerja tenaga pendidik dan kependidikan.
6. Mengaplikasikan prinsip pemberdayaan dalam pengembangan program peningkatan kinerja di lembaga pendidikan.
7. Menyusun rekomendasi strategi pemberdayaan yang efektif untuk meningkatkan kinerja guru dan staf dalam kerangka manajemen kinerja pendidikan.

A. PENDAHULUAN

Dalam dunia pendidikan, keberhasilan suatu lembaga tidak hanya ditentukan oleh kurikulum yang diterapkan atau fasilitas yang tersedia, tetapi juga oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, terutama guru dan staf kependidikan. Salah satu faktor kunci yang dapat mendorong peningkatan kinerja mereka adalah pemberdayaan. Pemberdayaan merupakan proses memberikan kekuasaan, wewenang, dan tanggung jawab kepada individu agar mampu mengambil keputusan dan bertindak secara mandiri sesuai dengan kompetensi dan potensi yang dimiliki. Dalam konteks pendidikan, pemberdayaan tidak hanya sebatas memberikan tugas,

BAB 6
EFIKASI DIRI DAN KINERJA INDIVIDU

TUJUAN PEMBELAJARAN

1. Memahami konsep dasar dan teori efikasi diri serta perannya dalam meningkatkan kinerja individu di lingkungan pendidikan.
2. Menjelaskan pengaruh efikasi diri terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan secara umum.
3. Mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi tingkat efikasi diri individu dalam konteks pendidikan.
4. Menerapkan strategi dan metode untuk meningkatkan efikasi diri di lingkungan sekolah dan lembaga pendidikan.
5. Mengkaji perspektif pendidikan Islam terkait dengan konsep efikasi diri dan etos kerja Islami.
6. Menganalisis hubungan antara efikasi diri dan pencapaian kinerja individu serta implikasinya terhadap pengembangan profesionalisme.
7. Mengembangkan rencana tindakan untuk meningkatkan efikasi diri dan kinerja individu dalam konteks pendidikan, baik secara personal maupun kolektif.

A. PENDAHULUAN

Efikasi diri merupakan salah satu konsep psikologis yang sangat penting dalam memahami bagaimana individu memandang kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan. Dalam konteks pendidikan, efikasi diri berperan sebagai faktor kunci yang memengaruhi motivasi, perilaku, dan hasil kerja seorang guru maupun tenaga kependidikan lainnya. Semakin tinggi tingkat efikasi diri seseorang, semakin besar pula kepercayaan dirinya dalam melaksanakan tugas dan mencapai target yang telah ditetapkan. Sebaliknya, rendahnya efikasi diri dapat menjadi penghambat dalam pencapaian kinerja optimal dan bahkan dapat menimbulkan rasa takut gagal yang berlebihan.

BAB 7
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM MENINGKATKAN KINERJA

TUJUAN PEMBELAJARAN

1. Memahami konsep dasar dan definisi dari kepemimpinan transformasional serta peran utamanya dalam konteks pendidikan.
2. Mengidentifikasi karakteristik utama yang dimiliki oleh pemimpin transformasional dan bagaimana karakter tersebut memengaruhi lingkungan kerja dan kinerja organisasi.
3. Menjelaskan peran dan pengaruh kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja individu maupun institusi pendidikan secara keseluruhan.
4. Menganalisis studi kasus yang relevan mengenai penerapan kepemimpinan transformasional di lingkungan sekolah dan lembaga pendidikan lainnya.
5. Mengembangkan pemahaman tentang pentingnya kepemimpinan transformasional dalam menciptakan perubahan positif dan inovatif di dunia pendidikan.
6. Mengaplikasikan prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional dalam praktik kepemimpinan di lingkungan pendidikan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja.
7. Menyusun strategi dan rekomendasi yang dapat mendukung pengembangan kepemimpinan transformasional di institusi pendidikan guna mencapai kinerja yang optimal.

A. PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan sebuah organisasi, termasuk dalam dunia pendidikan. Dalam konteks ini, kepemimpinan tidak hanya sekadar mengarahkan dan mengelola sumber daya, tetapi juga mampu menginspirasi, memotivasi, dan membangun visi bersama yang mampu mendorong perubahan positif.

BAB 8
KREATIVITAS SEBAGAI PENDORONG KINERJA

TUJUAN PEMBELAJARAN

1. Memahami hakikat kreativitas dalam konteks pendidikan dan peranannya sebagai pendorong kinerja guru dan tenaga kependidikan.
2. Menjelaskan keterkaitan antara kreativitas dan produktivitas dalam lingkungan sekolah serta dampaknya terhadap keberhasilan proses pembelajaran.
3. Mengidentifikasi strategi-strategi pengembangan kreativitas yang efektif di lingkungan sekolah untuk meningkatkan kualitas dan inovasi dalam proses pendidikan.
4. Menganalisis faktor-faktor lingkungan yang mendukung atau menghambat kreativitas di sekolah serta cara menciptakan suasana yang kondusif bagi pengembangan kreativitas.
5. Mengaplikasikan konsep kreativitas dalam perencanaan dan pelaksanaan kegiatan pembelajaran serta pengembangan profesional tenaga pendidik.
6. Menilai pentingnya budaya inovatif dan lingkungan yang mendukung kreativitas dalam meningkatkan kinerja dan motivasi guru serta tenaga kependidikan.
7. Mengintegrasikan nilai-nilai pendidikan dan budaya lokal dalam pengembangan kreativitas untuk memperkuat karakter dan kompetensi peserta didik serta tenaga pendidik.

A. PENDAHULUAN

Kreativitas merupakan salah satu aspek penting yang harus dimiliki oleh setiap individu, terutama dalam dunia pendidikan. Dalam konteks sekolah dan lembaga pendidikan, kreativitas tidak hanya sekadar kemampuan untuk menghasilkan ide-ide baru, tetapi juga sebagai kekuatan pendorong yang mampu meningkatkan kualitas kinerja guru, tenaga kependidikan, dan peserta didik secara keseluruhan. Di era yang penuh dengan tantangan dan

BAB 9
TRUST (KEPERCAYAAN) DALAM HUBUNGAN ORGANISASI

TUJUAN PEMBELAJARAN

1. Memahami pengertian dan konsep trust (kepercayaan) dalam konteks pendidikan dan organisasi pendidikan.
2. Menjelaskan hubungan antara trust dengan kinerja tim dalam lembaga pendidikan.
3. Mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya trust di lingkungan pendidikan.
4. Menganalisis pentingnya membangun dan memelihara trust sebagai fondasi dalam hubungan antar anggota organisasi pendidikan.
5. Mengkaji peran trust dalam meningkatkan efektivitas kepemimpinan dan kolaborasi di lembaga pendidikan.
6. Mengaplikasikan strategi dan langkah-langkah praktis dalam membangun trust di lingkungan sekolah atau institusi pendidikan.
7. Menilai dampak positif dari trust terhadap budaya organisasi dan keberhasilan pencapaian tujuan pendidikan.

A. PENDAHULUAN

Kepercayaan atau trust merupakan salah satu elemen fundamental yang sangat berpengaruh dalam keberhasilan sebuah organisasi, termasuk di lingkungan pendidikan. Dalam konteks ini, trust tidak hanya sekadar hubungan interpersonal yang baik, tetapi juga menjadi fondasi utama dalam membangun hubungan yang efektif antara kepala sekolah, guru, staf, dan seluruh komponen organisasi pendidikan. Tanpa adanya trust yang kuat, berbagai proses kerja, komunikasi, dan kolaborasi di dalam lembaga pendidikan dapat terganggu, yang akhirnya berdampak negatif terhadap kinerja dan pencapaian tujuan pendidikan.

BAB 10
PERAN KEPALA SEKOLAH
DALAM MANAJEMEN KINERJA

Tujuan Pembelajaran

1. Memahami peran dan tanggung jawab kepala sekolah dalam mengelola dan meningkatkan kinerja di lingkungan sekolah secara efektif.
2. Menjelaskan konsep kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dan bagaimana penerapannya dalam konteks manajemen kinerja.
3. Mengidentifikasi peran kepala sekolah sebagai manajer kinerja yang mampu mengelola sumber daya manusia dan proses kerja secara optimal.
4. Menganalisis hubungan antara kepala sekolah dan guru dalam proses evaluasi kinerja serta dampaknya terhadap peningkatan mutu pendidikan.
5. Mengkaji studi kasus praktis mengenai kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelola kinerja dan mengatasi tantangan di lapangan.
6. Mengembangkan pemahaman tentang strategi dan teknik yang dapat diterapkan kepala sekolah dalam memotivasi dan membina kinerja guru serta staf.
7. Menyusun rekomendasi dan langkah-langkah strategis untuk meningkatkan efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dalam manajemen kinerja di sekolah.

A. PENDAHULUAN

Kepemimpinan kepala sekolah memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan dan keberlanjutan sebuah lembaga pendidikan. Sebagai pemimpin utama di tingkat sekolah, kepala sekolah tidak hanya bertanggung jawab dalam mengelola administrasi dan operasional, tetapi juga harus mampu memimpin proses peningkatan kinerja seluruh komponen di lingkungan sekolah. Dalam konteks manajemen kinerja, peran kepala sekolah menjadi sangat strategis karena mereka menjadi motor

BAB 11
BUDAYA ORGANISASI DAN KINERJA

TUJUAN PEMBELAJARAN

1. Memahami pengertian dan konsep dasar dari budaya organisasi serta peranannya dalam konteks pendidikan.
2. Menjelaskan pengaruh budaya organisasi terhadap etos kerja dan kinerja individu maupun institusi pendidikan.
3. Mengidentifikasi faktor-faktor yang membentuk budaya organisasi yang sehat dan produktif di lingkungan pendidikan.
4. Menganalisis pentingnya membangun budaya organisasi yang mendukung pencapaian visi dan misi lembaga pendidikan.
5. Menguraikan cara mengintegrasikan nilai-nilai Islam ke dalam budaya organisasi dan kinerja di lembaga pendidikan berbasis Islam.
6. Mengembangkan strategi untuk membangun dan memelihara budaya organisasi yang positif dan berdaya saing tinggi.
7. Menyusun rekomendasi praktis dalam rangka meningkatkan budaya organisasi dan kinerja melalui penerapan nilai-nilai Islami dan etos kerja yang kuat.

A. PENDAHULUAN

Budaya organisasi merupakan salah satu aspek fundamental yang memengaruhi keberhasilan dan keberlangsungan sebuah lembaga pendidikan. Dalam konteks manajemen kinerja, budaya organisasi tidak hanya sekadar norma dan kebiasaan yang berlaku, tetapi juga menjadi fondasi yang menentukan bagaimana seluruh elemen di dalamnya berinteraksi, bekerja sama, dan berkomitmen terhadap pencapaian tujuan bersama. Oleh karena itu, pemahaman mendalam tentang budaya organisasi menjadi sangat penting bagi para pemimpin dan pengelola pendidikan agar mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, inovatif, dan berorientasi pada hasil.

BAB 12
MOTIVASI DAN KINERJA GURU

TUJUAN PEMBELAJARAN

1. Memahami konsep dasar motivasi dan peranannya dalam meningkatkan kinerja guru di lingkungan pendidikan.
2. Menjelaskan berbagai teori motivasi yang relevan dan aplikatif dalam konteks pendidikan.
3. Menganalisis hubungan antara motivasi dan kinerja guru secara komprehensif.
4. Mengidentifikasi strategi-strategi efektif untuk meningkatkan motivasi guru melalui pendekatan yang sesuai dengan karakteristik lembaga pendidikan.
5. Menjelaskan pentingnya penghargaan dan insentif sebagai faktor pendorong motivasi dan peningkatan kinerja guru.
6. Mengembangkan wawasan tentang penerapan prinsip motivasi dalam pengelolaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan.
7. Meningkatkan kesadaran akan pentingnya motivasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis di dunia pendidikan.

A. PENDAHULUAN

Motivasi merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan dalam pencapaian kinerja, termasuk di lingkungan pendidikan. Guru sebagai ujung tombak dalam proses pembelajaran memiliki peran vital dalam menentukan mutu pendidikan yang diberikan. Oleh karena itu, memahami bagaimana motivasi memengaruhi kinerja guru menjadi hal yang sangat penting bagi para pengelola pendidikan, kepala sekolah, maupun para pendidik sendiri. Dalam konteks ini, motivasi tidak hanya sekadar dorongan internal yang mendorong seseorang untuk melakukan tugasnya, tetapi juga melibatkan faktor eksternal yang dapat memperkuat semangat dan dedikasi guru dalam menjalankan tugasnya sehari-hari.

BAB 13
SISTEM INFORMASI MANAJEMEN KINERJA

TUJUAN PEMBELAJARAN

Setelah mempelajari bagian ini, diharapkan peserta didik mampu memahami dan mengaplikasikan konsep dasar Sistem Informasi Manajemen Kinerja (SIM) dalam konteks pendidikan. Secara spesifik, peserta diharapkan dapat menjelaskan peran teknologi dalam mendukung proses manajemen kinerja, termasuk pengembangan dan penggunaan aplikasi sistem informasi evaluasi kinerja. Selain itu, peserta mampu mengidentifikasi langkah-langkah pengelolaan data dan pelaporan kinerja secara efektif dan efisien, serta memahami pentingnya integrasi sistem informasi dalam proses tindak lanjut hasil evaluasi kinerja. Peserta juga diharapkan mampu menilai manfaat dan tantangan penerapan SIM di lingkungan pendidikan, serta mampu mengusulkan solusi inovatif untuk meningkatkan kualitas pengelolaan kinerja melalui teknologi. Tujuan ini penting agar peserta mampu mengintegrasikan teknologi secara optimal dalam rangka meningkatkan akuntabilitas, transparansi, dan efektivitas pengelolaan kinerja di lembaga pendidikan, khususnya dalam era digital yang semakin berkembang pesat.

A. PENDAHULUAN

Dalam era digital saat ini, penggunaan teknologi telah menjadi bagian tak terpisahkan dari berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam pengelolaan pendidikan. Sistem Informasi Manajemen Kinerja (SIM) merupakan salah satu inovasi penting yang mampu mendukung proses pengukuran, evaluasi, dan pengelolaan kinerja secara lebih sistematis dan terintegrasi. Penerapan SIM dalam dunia pendidikan tidak hanya memudahkan pengumpulan data dan pelaporan hasil kinerja, tetapi juga meningkatkan akurasi, kecepatan, dan transparansi dalam pengambilan keputusan. Dengan adanya sistem ini, lembaga pendidikan dapat

BAB 14
KINERJA DALAM PERSPEKTIF PENDIDIKAN ISLAM

TUJUAN PEMBELAJARAN

1. Memahami konsep nilai-nilai Islam yang menjadi dasar dalam menilai dan meningkatkan kinerja di lembaga pendidikan Islam.
2. Menjelaskan pentingnya akhlak profesional sebagai bagian dari karakter dan etika kerja dalam konteks pendidikan berbasis Islam.
3. Mengidentifikasi dan menerapkan prinsip evaluasi kinerja yang berlandaskan spiritual dan nilai-nilai keislaman.
4. Menganalisis peran etos kerja Islami dalam membangun budaya kerja yang produktif dan harmonis di lingkungan pendidikan.
5. Menggali hubungan antara nilai-nilai Islam dan aspek-aspek kinerja yang relevan dalam pengembangan lembaga pendidikan Islam.
6. Mengembangkan strategi peningkatan kinerja yang berorientasi pada spiritualitas dan akhlak mulia sesuai ajaran Islam.
7. Menyusun rekomendasi dan langkah-langkah praktis dalam menerapkan nilai-nilai Islam dalam pengelolaan dan evaluasi kinerja di lembaga pendidikan.

A. PENDAHULUAN

Dalam konteks pendidikan Islam, kinerja tidak hanya diukur dari aspek akademik atau administratif semata, tetapi juga harus mencerminkan nilai-nilai spiritual dan akhlak mulia yang diajarkan dalam agama. Kinerja yang berlandaskan pada nilai-nilai Islam menjadi sangat penting karena mampu membentuk individu dan lembaga pendidikan yang tidak hanya kompeten secara profesional, tetapi juga memiliki karakter yang sesuai dengan ajaran agama. Hal ini menjadi dasar utama dalam membangun budaya kerja yang tidak hanya produktif, tetapi juga penuh keikhlasan, tanggung jawab, dan kejujuran.

BAB 15
ANALISIS DATA KINERJA UNTUK PENGAMBILAN KEPUTUSAN

TUJUAN PEMBELAJARAN

1. Memahami berbagai teknik pengolahan data kinerja yang dapat digunakan untuk mengolah informasi hasil evaluasi secara efektif dan efisien.
2. Mampu menginterpretasikan hasil evaluasi kinerja berdasarkan data yang telah diolah, sehingga dapat diambil kesimpulan yang tepat dan akurat.
3. Mengetahui langkah-langkah dalam menyusun rekomendasi dan kebijakan berbasis data hasil analisis kinerja untuk mendukung pengambilan keputusan yang strategis.
4. Mengembangkan kemampuan dalam menganalisis studi kasus terkait data kinerja guna memperkuat pemahaman praktis dan aplikatif dalam konteks pendidikan.
5. Menyadari pentingnya pengolahan dan interpretasi data sebagai bagian integral dari proses manajemen kinerja yang berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan.
6. Meningkatkan kompetensi dalam menggunakan teknologi dan perangkat lunak yang relevan untuk mendukung proses analisis data kinerja secara akurat dan cepat.
7. Menumbuhkan kesadaran akan peran analisis data dalam pengambilan keputusan yang berbasis bukti, serta dampaknya terhadap peningkatan efektivitas dan efisiensi lembaga pendidikan.

A. PENDAHULUAN

Dalam era informasi dan teknologi saat ini, pengelolaan data menjadi salah satu aspek yang sangat krusial dalam manajemen kinerja, termasuk di bidang pendidikan. Data kinerja yang dikumpulkan dari berbagai sumber, seperti hasil evaluasi, indikator pencapaian, maupun umpan balik dari

BAB 16
ISU KONTEMPORER
DAN INOVASI MANAJEMEN KINERJA

TUJUAN PEMBELAJARAN

Setelah mempelajari bagian ini, diharapkan peserta didik mampu:

1. Memahami tantangan utama yang dihadapi dalam manajemen kinerja di era digital dan bagaimana pengaruhnya terhadap pengelolaan organisasi pendidikan.
2. Menjelaskan inovasi-inovasi terbaru berbasis teknologi yang dapat diterapkan dalam manajemen kinerja untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas lembaga pendidikan.
3. Mengidentifikasi perubahan paradigma dalam pengelolaan kinerja di dunia pendidikan yang dipicu oleh perkembangan teknologi dan dinamika sosial ekonomi saat ini.
4. Menganalisis konsep manajemen kinerja yang adaptif dan relevan untuk masa depan, serta mampu merumuskan strategi penerapannya di lingkungan pendidikan.
5. Mengkritisi tantangan dan peluang yang muncul dari inovasi teknologi dalam konteks manajemen kinerja, serta mengusulkan solusi yang inovatif dan berkelanjutan.
6. Mengembangkan wawasan tentang pentingnya inovasi dan adaptasi dalam menghadapi perubahan global yang cepat, guna memastikan keberlanjutan dan peningkatan kualitas pendidikan.
7. Menyusun rencana aksi yang mampu mengintegrasikan inovasi teknologi dan paradigma baru dalam manajemen kinerja di lembaga pendidikan, sesuai dengan kebutuhan dan konteks lokal.

REFERENSI

Aguinis, H. (2019). *Performance Management*. Chicago: Chicago Business Press.

Armstrong, M. (2017). *Armstrong's Handbook of Performance Management: An Evidence-Based Guide to Delivering High Performance*. Kogan Page.

Bacal, R. (2018). *Performance Management: Changing Behavior that Drives Organizational Effectiveness*. SHRM Foundation.

De Waal, A., & Van Veldhoven, M. (2019). *Organizational Culture and Performance*. Journal of Organizational Effectiveness, 6(2), 123-138.

Khan, M. A., & Qureshi, S. (2020). *Islamic Values and Educational Performance*. International Journal of Educational Development, 75, 102-112.

Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (1992). The Balanced Scorecard: Measures that Drive Performance. *Harvard Business Review*, 70(1), 71-79.

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. (2020). *Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan*. Jakarta: Kemendikbud.

OECD. (2018). *School Resources and Student Performance*. OECD Publishing.

Pulak, R. (2020). *Manajemen Kinerja dalam Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.

Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. *In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.), International Review of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 3-49). Wiley.

Deming, W. E. (1986). *Out of the Crisis*. MIT Center for Advanced Educational Services.

Fullan, M. (2014). *The Principal: Three Keys to Maximizing Impact*. Jossey-Bass.

Hattie, J. (2009). *Visible Learning: A Synthesis of Over 800 Meta-Analyses Relating to Achievement*. Routledge.

Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (1996). *The Balanced Scorecard: Translating Strategy into Action*. Harvard Business School Press.

Stufflebeam, D. L. (2003). The CIPP Model for Evaluation. *In T. Kellaghan, D. L. Stufflebeam, & C. A. Wingate (Eds.), Evaluation Models* (pp. 279-317). Springer.

Al-Ghazali. (2010). *Ihya Ulumiddin*. Pustaka Al-Kautsar.

Denzin, N. K. (2017). *The Research Act: A Theoretical Introduction to Sociological Methods*. Routledge.

Drucker, P. F. (2007). *Management Challenges for the 21st Century*. HarperBusiness.

Hidayat, R., & Suryadi, D. (2021). Teknologi dalam Pengukuran dan Evaluasi Kinerja Guru: Peluang dan Tantangan. *Jurnal Pendidikan dan Teknologi*, 15(2), 123-135.

Mulyasa, E. (2020). *Kinerja Guru dan Manajemen Pengembangan Profesi Guru*. Remaja Rosdakarya.

Suharsimi, A. (2019). *Evaluasi Pembelajaran dan Pengembangan Profesi Guru*. PT Remaja Rosdakarya.

Sutrisno, S. (2018). Teknik Observasi dalam Penilaian Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan dan Pengembangan*, 10(1), 45-58.

Armstrong, M. (2017). *Performance management: Key strategies and practical guidelines*. Kogan Page.

Deming, W. E. (2018). *Out of the crisis*. MIT Press.

Hidayat, R., & Suryadi, D. (2019). Pengembangan sistem informasi manajemen pendidikan berbasis digital. *Jurnal Teknologi dan Sistem Komputer*, 7(2), 123-132.

Kusuma, R., & Prasetyo, Y. (2020). Implementasi program pengembangan kompetensi guru melalui pelatihan berkelanjutan. *Jurnal Pendidikan dan Pengembangan*, 8(1), 45-60.

Mulyasa, E. (2018). *Kurikulum dan pembelajaran berbasis kompetensi*. Remaja Rosdakarya.

Sari, D., & Dewi, R. (2020). Perencanaan dan pelaksanaan peningkatan mutu pendidikan di sekolah menengah. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 12(3), 210-225.

Simamora, H. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. STIE YKPN.

Suryadi, D., & Hidayat, R. (2021). Strategi pengembangan kompetensi guru melalui pelatihan berbasis kompetensi. *Jurnal Pendidikan dan Pengembangan*, 9(2), 89-102.

Abdullah, M. (2018). *Pendidikan Islam dan Pengembangan Karakter Guru*. Jakarta: Kencana.

Kabeer, N. (1997). *Resources, Agency, Achievements: Reflections on the Measurement of Women's Empowerment*. Development and Change, 30(3), 435-464.

Khan, S., & Qureshi, S. (2019). *Spirituality and Professional Development in Islamic Education*. Journal of Islamic Education, 7(2), 45-60.

Rappaport, J. (1987). *Terms of Empowerment: The Personal and Social Benefits of Community Participation*. American Journal of Community Psychology, 15(5), 121-148.

Spreitzer, G. M. (1995). *Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation*. Academy of Management Journal, 38(5), 1442-1465.

Bandura, A. (1996). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W. H.. Freeman and Company.

Tschannen-Moran, M., & Hoy, A. W. (2001). Teacher efficacy: Capturing an elusive construct. *Teaching and Teacher Education*, 17(7), 783-805.

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1995). *Multifactor Leadership Questionnaire Manual*. Mind Garden.

Burns, J. M. (1978). *Leadership*. Harper & Row.

Leithwood, K., & Jantzi, D. (2005). A review of transformational school leadership research 1996–2005. *Leadership and Policy in Schools*, 4(3), 177–199.

Amabile, T. M. (2018). *Creativity in Context*. Routledge.

Al-Qur'an dan Hadis. (2004). *Nilai-nilai Islam dalam Pendidikan*. Pustaka Al-Kautsar.

Beghetto, R. A., & Kaufman, J. C. (2014). *Nurturing Creativity in the Classroom*. Routledge.

Craft, A. (2011). *Creativity in Schools: Tensions and Dilemmas*. Routledge.

Fullan, M. (2014). *The Principal: Three Keys to Maximizing Impact*. Jossey-Bass.

Hargreaves, A., & Fullan, M. (2012). *Professional Capital: Transforming Teaching in Every School*. Teachers College Press.

Kozbelt, A., Beghetto, R. A., & Runco, M. A. (2010). The Creativity Research Journal, 22(2), 119–130.

Runco, M. A., & Jaeger, G. J. (2012). The Standard Definition of Creativity. *Creativity Research Journal*, 24(1), 92–96.

Al-Ghazali. (2010). *Ihya Ulumuddin*. Pustaka Pelajar.

Dirks, K. T., & Ferrin, D. L. (2001). The Role of Trust in Organizational Settings. *Organization Science*, 12(4), 450–467.

Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2017). *The Leadership Challenge* (6th ed.). Wiley.

Lewicki, R. J., & Bunker, B. B. (1996). Developing and Maintaining Trust in Work Relationships. In R. M. Kramer & T. R. Tyler (Eds.), *Trust in Organizations: Frontiers of Theory and Research* (pp. 114–139). Sage Publications.

Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (1995). An Integrative Model of Organizational Trust. *Academy of Management Review*, 20(3), 709–734.

Vroom, V. H., & Yetton, P. W. (1973). *Leadership and Decision-Making*. University of Pittsburgh Press.

Hallinger, P., & Murphy, J. (2018). *Leadership for learning: A framework for improving school effectiveness*. Routledge.

Kurniawan, A., & Sari, R. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru dan kinerja sekolah. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 123-135.

Leithwood, K., & Jantzi, D. (2016). Transformational leadership in education: A review of research. *Educational Administration Quarterly*, 52(4), 543-574.

Mulyasa, E. (2017). *Kepemimpinan dan manajemen sekolah*. Remaja Rosdakarya.

Sutrisno, & Suryadi, D. (2020). Kepemimpinan transformasional dan peningkatan kinerja guru di sekolah menengah. *Jurnal Pendidikan dan Pengajaran*, 53(2), 210-225.

Spillane, J. P., & Diamond, J. B. (2019). Distributed leadership in practice. *Leadership and Policy in Schools*, 18(2), 157-174.

Yuliana, R., & Rahman, A. (2019). Gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja sekolah dasar di Bandung. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 10(1), 45-60.

Alvani, R. (2018). *Budaya Organisasi dan Kinerja: Konsep, Strategi, dan Implementasi*. Jakarta: Rajawali Pers.

Denison, D. R. (2018). *Corporate Culture and Organizational Effectiveness*. John Wiley & Sons.

Nurhadi, & Hidayat, R. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di sekolah Islam terpadu. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(2), 123-135.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.

Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership* (4th ed.). Jossey-Bass.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The ""what"" and ""why"" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.

Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.

Kurniawan, A. (2018). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di sekolah dasar. *Jurnal Pendidikan dan Pengajaran*, 51(2), 123-135.

Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.

Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley.

Hidayat, R., & Sari, D. (2019). *Teknologi dan Sistem Informasi dalam Pengelolaan Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers.

Kurniawan, A., & Setiawan, B. (2021). Implementasi Sistem Informasi Evaluasi Kinerja di Perguruan Tinggi. *Jurnal Teknologi dan Manajemen Pendidikan*, 12(2), 105-118.

Kumar, S., & Singh, R. (2020). Digital Tools for Performance Management in Education. *International Journal of Educational Technology*, 8(3), 45-60.

Sari, D., & Wibowo, A. (2022). Pengembangan Sistem Informasi Kinerja Dosen Berbasis Web. *Jurnal Sistem Informasi dan Teknologi*, 15(1), 89-102.

Suryanto, & Wibowo, A. (2021). Pengelolaan Data Kinerja Guru melalui Sistem Berbasis Cloud. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(4), 233-245.

Yuliana, & Pratama, R. (2020). Sistem Informasi Evaluasi Kinerja Guru di Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan dan Teknologi*, 9(2), 150-165.

Abdullah, M. (2021). *Etos Kerja Islami dalam Pendidikan*. Jakarta: Pustaka Al-Kautsar.

Fauzi, A. (2020). Evaluasi spiritual dalam pendidikan Islam. *Jurnal Pendidikan Islam*, 15(2), 123-135.

Hidayat, R. (2017). Nilai-nilai etos kerja Nabi Muhammad SAW dalam dunia pendidikan. *Jurnal Pendidikan dan Pengajaran*, 50(3), 245-259.

Hidayat, R. (2018). Sifat sabar dan rendah hati dalam akhlak pendidik. *Jurnal Pendidikan Islam*, 12(1), 89-102.

Mulyana, A. (2021). Penguatan akhlak profesional melalui pelatihan etika kerja. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(4), 301-315.

Mulyana, A. (2022). Budaya kerja Islami dalam lembaga pendidikan. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan Islam*, 8(2), 150-165.

Nurhadi, S. (2019). Penerapan nilai-nilai Islam dalam membangun karakter peserta didik. *Jurnal Pendidikan Karakter*, 9(1), 45-60.

Sari, D. (2018). Disiplin dan tanggung jawab dalam etos kerja Islami. *Jurnal Pendidikan dan Pengembangan*, 7(3), 210-225.

Suryadi, R. (2020). Akhlak dan integritas pendidik dalam perspektif Islam. *Jurnal Pendidikan Islam*, 14(2), 134-148.

Yusuf, M. (2019). Keteladanan keimanan dalam evaluasi kinerja tenaga pendidik. *Jurnal Evaluasi Pendidikan*, 11(4), 278-290.

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (5th ed.). SAGE Publications.

Field, A. (2018). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics* (5th ed.). SAGE Publications.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). *The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies*. W. W. Norton & Company.

Chui, M., Manyika, J., & Miremadi, M. (2018). *What AI can and can't do for your organization*. McKinsey Quarterly.

Davenport, T. H., & Ronanki, R. (2018). Artificial intelligence for the real world. *Harvard Business Review*, 96(1), 108-116.

Dicheva, D., Dichev, C., Agre, G., & Angelova, G. (2015). Gamification in education: A systematic mapping study. *Journal of Educational Technology & Society*, 18(3), 75-88.

Hidayat, R., Suryani, A., & Sari, R. (2020). Implementasi Sistem Informasi Manajemen Kinerja di Perguruan Tinggi. *Jurnal Teknologi dan Sistem Komputer*, 8(2), 123-130.

Kellogg, K. C., et al. (2020). Digital transformation in education: Challenges and opportunities. *Educational Technology Research and Development*, 68, 1-20.

Khan, M. A., & Zubair, S. (2020). Islamic values and educational leadership: A review. *International Journal of Educational Management*, 34(4), 789-804.

Kshetri, N. (2017). Blockchain's roles in strengthening cybersecurity and protecting privacy. *Telecommunications Policy*, 41(10), 1027-1038.

Kotter, J. P. (2012). *Leading change*. Harvard Business Review Press.

Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2001). The strategy-focused organization: How balanced scorecard companies thrive in the new business environment. Harvard Business School Press.

Manyika, J., et al. (2019). *Notes from the AI frontier: Modeling the impact of AI on the world economy*. McKinsey Global Institute.

OECD. (2019). *Innovative Learning Environments*. OECD Publishing.

Pulak, M. (2019). Paradigm shift in educational assessment: From traditional to innovative approaches. *Journal of Educational Change*, 20(3), 345-362.

Sari, R., & Suryani, A. (2021). Tantangan dan solusi implementasi sistem penilaian kinerja berbasis digital di sekolah menengah atas. *Jurnal Pendidikan dan Teknologi*, 11(2), 89-102.

Senge, P. M. (2006). *The Fifth Discipline: The Art & Practice of The Learning Organization*. Doubleday."

PROFIL PENULIS



Dr. Awaludin, S.Pd.I., S.H., M.Pd.

Penulis lahir di Bogor pada tanggal 27 Juni 1988 putra ke-sepuluh dari pasangan Bapak M. Parta dan Ibu Nyi Hasanah. Menyelesaikan Pendidikan Dasar di Madrasah Ibtidaiyah (MI) Nurul Hidayah pada tahun 2002, Pendidikan Menegah Pertama di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Mathlaul Anwar pada tahun 2005, Pendidikan Menengah Atas di Madrasah Aliyah (MA) Unggulan Cendekia Muslim pada tahun 2008 Kemudian melanjutkan Pendidikan Tinggi pada Program Studi Pendidikan Agama Islam di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Laa-Roiba Bogor tahun 2012 dan Program Studi Hukum Keluarga Islam di Universitas Attahiriyah Jakarta pada tahun 2018 kemudian pada tahun 2020 menyelesaikan Pendidikan Pascasarjana Konsentrasi Manajemen Pendidikan Agama Islam di Institut Agama Islam Nasional (IAIN) Laa-Roiba Bogor selanjutnya tahun 2025 menempuh pendidikan pada Program Doktoral Manajemen Pendidikan Sekolah Pascasarjana Universitas Pakuan.

Profesi saat ini adalah sebagai Dosen dan sedang menjabat sebagai Wakil Rektor 1 di Institut Agama Islam Bogor. Aktiv di Organisasi Kepemudaan pada saat menjabat sebagai Bendahara Umum Pimpinan Besar Pemuda Muslimin Indonesia dan sebagai *President Culture Ground Indonesia.* Beberapa prestasi Internasional yang pernah dicapai yaitu Pernah menjadi delegasi Pertukaran Pemuda Indonesia Korea Selatan (*Indonesia Korea Youth Exchang Program)* tahun 2010, Mentoring Kegiatan Pertukaran Pelajar Indonesia China tahun 2011 *(Indonesia China Student Exchange Program), Youth Leader Korea Indonesia Yuoth Exchange*

Program 2012, Coordinator of CO-REady (Indonesia – Korea Culture Exchange 2013, Manager Project of Culture Ground Indonesia Antismoking Campaign 2014 dan *Manager Project of Educational Sharing and Cultural Exchange 2015.*

Beberapa karya tulis jurnal dan buku telah dipublish yang terbaru terbit di tahun 2025 buku dengan judul *"Pengantar Ilmu Hukum"* kemudian buku yang sedang dirilis ini merupakan buku ke 3 yang dipersembahkan untuk istri tercinta Siti Hasanah, S. Pd dan 3 putra-putri tercinta (Sayidati Awaliyatul Barkah, Sayid Hasan Ibnu Awaludin dan Syahida Wafa Izzati). Buku ini membahas tentang strategi peningkatan kinerja guru melalui penguatan pemberdayaan, efikasi diri, kepemimpinan transformasional, kreativitas dan *trus*.

Email : aldienawaludin@gmail.com
Phone : 0857 1579 7279

MANAJEMEN KINERJA

Buku Manajemen Kinerja ini membahas secara komprehensif konsep, teori, praktik, hingga inovasi dalam manajemen kinerja pendidikan. Buku ini menguraikan pengertian manajemen kinerja, ruang lingkupnya, serta peran pentingnya dalam meningkatkan efektivitas organisasi pendidikan. Teori-teori kinerja dan model evaluasi kinerja dipaparkan secara ringkas namun mendalam untuk membantu pembaca memahami pendekatan manajemen kinerja dari perspektif individu maupun organisasi.

Buku ini juga mengupas teknik pengukuran, indikator, dan metode evaluasi kinerja guru serta tenaga kependidikan, dilengkapi strategi perencanaan dan implementasi program peningkatan kinerja secara sistematis. Isu pemberdayaan dan efikasi diri dijelaskan sebagai faktor penting dalam mendukung peningkatan kinerja, sekaligus memberi pemahaman bagaimana kepemimpinan transformasional, kreativitas, serta trust dalam organisasi dapat mempengaruhi budaya kerja dan produktivitas lembaga pendidikan.

Selain itu, buku ini memaparkan keterkaitan motivasi dengan kinerja guru, strategi penerapan sistem informasi manajemen kinerja, serta integrasi nilai-nilai spiritual dan etos kerja Islami dalam proses peningkatan kinerja pendidikan. Pembaca juga akan mendapatkan wawasan praktis mengenai analisis data kinerja untuk pengambilan keputusan dan kebijakan berbasis data, serta pemahaman tentang tantangan dan inovasi manajemen kinerja di era digital.

Dengan bahasa yang mudah dipahami namun tetap akademis, buku ini menjadi referensi penting bagi mahasiswa, dosen, kepala sekolah, pengawas sekolah, dan praktisi pendidikan yang ingin memahami manajemen kinerja secara utuh untuk mendukung pencapaian lembaga pendidikan yang unggul, adaptif, dan berkelanjutan.

SCANME
www.penerbitwidina.com
@penerbitwidina
penerbit widina
penerbitwidina@gmail.com
widina store
widina bookstore
Layanan Pembaca & Penerbitan Buku
0815-7000-699

Manajemen
ISBN 978-634-246-286-7
9 786342 462867