

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
PENGGERAK, PERAN KOMITE, DAN IKLIM
TERHADAP KINERJA GURU BERSERTIFIKASI DI
SMP NEGERI SE-KABUPATEN PONOROGO**

TESIS



Oleh:

**LAELA KHONAATUL AZIZAH
NIM: 502220023**

**PROGRAM MAGISTER
PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN
ISLAM
PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PONOROGO
2024**

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH PENGGERAK, PERAN KOMITE, DAN IKLIM TERHADAP KINERJA GURU BERSERTIFIKASI DI SMP NEGERI SE-KABUPATEN PONOROGO

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh keresahan peneliti terhadap kinerja guru bersertifikasi SMP Negeri di Kabupaten Ponorogo yang telah menjalankan Program Sekolah Penggerak, yang mana pada dasarnya kinerja guru yang bersertifikasi diharapkan dapat meningkatkan kualitas pendidikan dikarenakan memiliki kompetensi yang lebih baik dalam membimbing anak didik. Kegelisahan peneliti terkait dengan kinerja guru bersertifikasi di sekolah berfokus pada bagaimana kepemimpinan kepala sekolah penggerak, peran komite sekolah, dan iklim sekolah dapat membantu meningkatkan kinerja guru. Peneliti berpandangan bahwa kepemimpinan yang efektif dan motivasi dari kepala sekolah penggerak dapat mempengaruhi kinerja guru, serta peran aktif komite sekolah dalam mendukung kegiatan pendidikan dapat meningkatkan kualitas pengajaran. Selain itu, iklim sekolah yang mendukung dan memungkinkan guru untuk berkreasi dan berinovasi juga dianggap sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru bersertifikasi. Dengan demikian, peneliti berharap dapat menemukan strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja guru bersertifikasi di sekolah melalui interaksi positif antara kepemimpinan, peran komite, dan iklim sekolah yang mendukung.

Penelitian ini bertujuan (1) Untuk menjelaskan dan menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah penggerak secara parsial terhadap kinerja guru bersertifikasi di SMP Negeri Se-kabupaten Ponorogo. (2) Untuk memaparkan dan menganalisis pengaruh peran komite secara parsial terhadap kinerja guru bersertifikasi di SMP Negeri Se-kabupaten Ponorogo. (3) Untuk mendeskripsikan dan menganalisis

pengaruh iklim secara parsial terhadap kinerja guru bersertifikasi di SMP Negeri Se-kabupaten Ponorogo. (4) Untuk menjelaskan dan menganalisis kepemimpinan kepala sekolah penggerak, peran komite, dan iklim berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru bersertifikasi di SMP Negeri Se-kabupaten Ponorogo.

Penelitian ini termasuk jenis penelitian lapangan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis *ex post facto*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMP Negeri se-Kabupaten Ponorogo yang telah menjalankan Program Sekolah Penggerak yang berjumlah 180 orang. Teknik pengumpulan data melalui angket dan dokumentasi. Sedangkan Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear sederhana dan berganda.

Hasil penelitian menunjukkan: (1) Secara parsial kepemimpinan kepala sekolah penggerak (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru bersertifikasi (Y) di SMP Negeri se-Kabupaten Ponorogo, dengan pengaruh sebesar 86,3%; (2) Secara parsial peran komite sekolah (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru bersertifikasi (Y) di SMP Negeri se-Kabupaten Ponorogo, dengan pengaruh sebesar 66%; (3) Secara parsial iklim sekolah (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru bersertifikasi (Y) di SMP Negeri se-Kabupaten Ponorogo, dengan pengaruh sebesar 78,7%; dan (4) Secara simultan kepemimpinan kepala sekolah penggerak (X_1), peran komite (X_2), dan iklim (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru bersertifikasi (Y) di SMP Negeri se-Kabupaten Ponorogo, dengan pengaruh sebesar 93,2%.

THE INFLUENCE OF THE LEADERSHIP OF THE DRIVING SCHOOL PRINCIPAL, THE ROLE OF THE COMMITTEE, AND THE CLIMATE ON THE PERFORMANCE OF CERTIFIED TEACHERS IN STATE MIDDLE SCHOOLS IN PONOROGO DISTRICT

ABSTRACT

This research was motivated by researchers' concerns about the performance of certified teachers at State Middle Schools in Ponorogo Regency who have implemented the Driving School Program, where basically the performance of certified teachers is expected to improve the quality of education because they have better competence in guiding students. Researchers' concerns regarding the performance of certified teachers in schools focus on how the principal's driving leadership, the role of the school committee, and the school climate can help improve teacher performance. Researchers are of the view that effective leadership and motivation from driving school principals can influence teacher performance, and the active role of school committees in supporting educational activities can improve the quality of teaching. Apart from that, a school climate that supports and allows teachers to be creative and innovate is also considered an important factor in improving the performance of certified teachers. Thus, researchers hope to find effective strategies to improve the performance of certified teachers in schools through positive interactions between leadership, the role of committees, and a supportive school climate.

This research aims (1) To explain and analyze the partial influence of the leadership of driving school principals on the performance of certified teachers in State Middle Schools in Ponorogo Regency. (2) To explain and analyze the partial influence of the committee's role on the performance of certified

teachers in State Middle Schools throughout Ponorogo Regency. (3) To describe and partially analyze the influence of climate on the performance of certified teachers in State Middle Schools in Ponorogo Regency. (4) To explain and analyze the leadership of driving school principals, the role of committees, and the climate which simultaneously influence the performance of certified teachers in State Middle Schools in Ponorogo Regency.

This research is a type of field research using a quantitative approach with an ex post facto type. The population in this study were all teachers in State Middle Schools throughout Ponorogo Regency who had implemented the Mobilizing School Program, totaling 180 people. Data collection techniques through questionnaires and documentation. Meanwhile, the data analysis technique uses simple and multiple linear regression analysis.

The research results show: (1) Partially, the leadership of driving school principals (X1) has a significant influence on the performance of certified teachers (Y) in State Middle Schools throughout Ponorogo Regency, with an influence of 86.3%; (2) Partially, the role of the school committee (X2) has a significant influence on the performance of certified teachers (Y) in State Middle Schools throughout Ponorogo Regency, with an influence of 66%; (3) Partially, school climate (X3) has a significant influence on the performance of certified teachers (Y) in State Middle Schools throughout Ponorogo Regency, with an influence of 78.7%; and (4) Simultaneously the leadership of the driving school principal (X1), the role of the committee (X2), and the climate (X3) have a significant influence on the performance of certified teachers (Y) in State Middle Schools throughout Ponorogo Regency, with an influence of 93.2 %.

PERSETUJUAN PEMBIMBING

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Setelah melalui pengkajian dan telaah mendalam dalam proses bimbingan intensif terhadap tesis yang ditulis oleh **Laela Khonaatul Azizah**, NIM 502220023 dengan judul: **“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Penggerak, Peran Komite, dan Iklim terhadap Kinerja Guru Bersertifikasi di SMP Negeri se-Kabupaten Ponorogo”**, maka tesis ini sudah dipandang layak untuk diajukan dalam agenda ujian tesis pada sidang Majelis *Munâqashah* Tesis.

Ponorogo, 27 Maret 2024

Pembimbing I,



Dr. Ahmadi, M. Ag

NIP. 196512171997031003

Pembimbing II,



Dr. Reno Widyaningrum, M. Pd

NIP. 197010122000032001



KEPUTUSAN DEWAN PENGUJI



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
PASCASARJANA**

Terakreditasi B Sesuai SK BAN-PT Nomor: 2619/SK/BAN-PT/Ak-SUR/PT/XI/2016

Alamat Jln. Pramuka 156 Ponorogo 63471 Telp. (0352) 481277 Fax. (0352) 461893
Website: www.iainsonorogo.ac.id Email: pascasarjana@stainponorogo.ac.id

KEPUTUSAN DEWAN PENGUJI

Tesis yang ditulis oleh **Laela Khonaatul Azizah**, NIM 502220023, Program Magister Program Studi Manajemen Pendidikan Islam dengan judul: "**Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Penggerak, Peran Komite, dan Iklim terhadap Kinerja Guru Bersertifikasi di SMP Negeri Se-Kabupaten Ponorogo**" telah dilakukan ujian tesis dalam sidang Majelis *Munâqashah* Tesis Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Ponorogo pada **Hari Senin, tanggal 29 April 2024** dan dinyatakan **LULUS**.

Dewan Penguji

No	Nama Penguji	Tanda Tangan	Tanggal
1.	Dr. Elfi Yuliani Rochmah, M.Pd.I NIP. 197207091998032004 Ketua Sidang		14/5/2024
2.	Dr. Umar Sidiq, M.Ag NIP. 197606172008011012 Penguji Utama		13/5 2024
3.	Dr. Ahmadi, M.Ag NIP. 196512171997031003 Penguji 2		14/5/2024
4.	Dr. Retno Widyaningrum, M.Pd NIP. 197010122000032001 Sekretaris		14/5 2024

Ponorogo, **15** Mei 2024

Direktur Pascasarjana,

Dr. Muh. Tasrif, M.Ag

NIP. 197401081999031001

PONOROGO

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Institut Agama Islam Negeri (IAIN) ponorogo, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Laela Khonaatul Azizah
NIM : 502220023
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Pascasarjana
Jenis karya : Tesis/Karya Ilmiah Lainnya*

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada IAIN Ponorogo hak atas karya ilmiah saya yang berjudul: Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Penggerak, Peran Komite, dan Iklim terhadap Kinerja Guru Bersertifikasi di SMP Negeri Se-Kabupaten Ponorogo

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan hak ini IAIN Ponorogo berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Ponorogo
Pada tanggal : 15 Mei 2024
Yang menyatakan



Laela

Laela Khonaatul Azizah

*Karya Ilmiah: karya akhir, makalah non seminar, makalah kelas, karya profesi, dan karya spesialis



PERNYATAAN KEASLIAN

PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini, saya **Laela Khonaatul Azizah**, NIM 502220023, Program Magister Program Studi Manajemen Pendidikan Islam menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis dengan judul: **“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Penggerak, Peran Komite, dan Iklim terhadap Kinerja Guru Bersertifikasi di SMP Negeri Se-Kabupaten Ponorogo”** ini merupakan hasil karya mandiri yang diusahakan dari kerja-kerja ilmiah saya sendiri kecuali beberapa kutipan dan ringkasan yang saya rujuk dimana tiap-tiap satuan dan catatannya telah saya nyatakan dan jelaskan sumber rujukannya. Apabila di kemudian hari ditemukan bukti lain tentang adanya plagiasi, saya bersedia mempertanggungjawabkannya secara akademik dan secara hukum.

Ponorogo, 27 Maret 2024

Pembuat Pernyataan,



LAELA KHONAATUL AZIZAH

NIM 502220023

IAIN
PONOROGO

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iv
PERSETUJUAN PEMBIMBING	vi
KEPUTUSAN DEWAN PENGUJI	vii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	viii
PERNYATAAN KEASLIAN	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	20
C. Pembatasan Masalah	21
D. Rumusan Masalah	22
E. Tujuan Penelitian	23
F. Manfaat Penelitian	24
BAB II KAJIAN PUSTAKA	26
A. Kajian Teori	26
1. Kinerja Guru Bersertifikasi	26
2. Kepemimpinan Kepala Sekolah Penggerak	39

3. Komite Sekolah	53
4. Iklim Sekolah	60
5. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Penggerak terhadap Kinerja Guru Bersertifikasi	68
6. Pengaruh Peran Komite terhadap Kinerja Guru Bersertifikasi	69
7. Pengaruh Iklim terhadap Kinerja Guru Bersertifikasi	70
8. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Penggerak, Peran Komite, dan Iklim terhadap Kinerja Guru Bersertifikasi	71
B. Kajian Penelitian yang Relevan	72
C. Kerangka Pikir	80
D. Hipotesis Penelitian	83
BAB III METODE PENELITIAN	85
A. Desain Penelitian	85
B. Tempat dan Waktu Penelitian	86
C. Populasi dan Sampel Penelitian	87
1. Populasi	87
2. Sampel	88
D. Defenisi Operasional Variabel Penelitian	89
E. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data	95
1. Teknik Pengumpulan Data	95
2. Instrumen Pengumpulan Data	97
F. Validitas dan Reliabilitas Instrumen	111

1. Uji Validitas	111
2. Uji Reliabilitas.....	118
G. Teknik Analisis Data.....	121
1. Uji Asumsi.....	121
2. Uji Hipotesis.....	126
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..	131
A. Deskriptif Statistik	131
1. Statistika Deskriptif Kinerja Guru Bersertifikasi (Y)	131
2. Statistika Deskriptif Kepemimpinan Kepala Sekolah Penggerak (X1).....	135
3. Statistika Deskriptif Peran Komite Sekolah (X2) ..	137
4. Statistika Deskriptif Iklim Sekolah (X3).....	140
B. Inferensial Statistik	143
1. Uji Asumsi.....	143
2. Uji Hipotesis dan Interpretasi.....	152
C. Pembahasan.....	169
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	180
A. SIMPULAN	180
B. SARAN	182
DAFTAR KEPUSTAKAAN	184

DAFTAR TABEL

Tabel	Uraian	Hal
Tabel 2.1	Matrik persamaan dan perbedaan penelitian sekarang dan penelitian terdahulu	75
Tabel 3.1	Jumlah populasi dalam penelitian	87
Tabel 3.2	Jumlah sampel penelitian	89
Tabel 3.3	Skala <i>likert</i> penelitian	96
Tabel 3.4	Matriks instrumen penelitian	98
Tabel 3.5	Materi penilaian angket penelitian	113
Tabel 3.6	Nama <i>expert judgement</i> validitas instrumen penelitian	114
Tabel 3.7	Hasil uji validitas variabel kepemimpinan kepala sekolah penggerak	115
Tabel 3.8	Hasil uji validitas variabel peran komite	115
Tabel 3.9	Hasil uji validitas variabel iklim	116
Tabel 3.10	Hasil uji validitas variabel kinerja guru bersertifikasi	117
Tabel 3.11	Interpretasi nilai r	119
Tabel 3.12	Rekapitulasi uji reliabilitas item instrumen	121
Tabel 4.1	Distribusi frekuensi variabel kinerja guru bersertifikasi	131
Tabel 4.2	Statistik deskriptif variabel kinerja guru bersertifikasi	133
Tabel 4.3	Presentase dan kategorisasi variabel kinerja guru bersertifikasi	133
Tabel 4.4	Rekapitulasi presentase variabel kepemimpinan kepala sekolah penggerak	136
Tabel 4.5	Rekapitulasi presentase variabel peran komite sekolah	139
Tabel 4.6	Distribusi frekuensi variabel iklim sekolah	140
Tabel 4.7	Statistik deskriptif variabel iklim sekolah	141

Tabel 4.8	Presentase dan kategorisasi variabel iklim sekolah	142
Tabel 4.9	Hasil uji normalitas	143
Tabel 4.10	Hasil uji linearitas X_1 terhadap Y	145
Tabel 4.11	Hasil uji linearitas X_2 terhadap Y	146
Tabel 4.12	Hasil uji linearitas X_3 terhadap Y	148
Tabel 4.13	Hasil uji multikolinearitas	150
Tabel 4.14	Hasil uji heteroskedastisitas	151
Tabel 4.15	Hasil nilai b_0 dan b_1 variabel X_1 terhadap Y	153
Tabel 4.16	Hasil nilai F hitung variabel X_1 terhadap Y	154
Tabel 4.17	Hasil nilai koefisien determinasi X_1 terhadap Y	156
Tabel 4.18	Hasil nilai b_0 dan b_2 variabel X_2 terhadap Y	157
Tabel 4.19	Hasil nilai F hitung variabel X_2 terhadap Y	158
Tabel 4.20	Hasil nilai koefisien determinasi X_2 terhadap Y	160
Tabel 4.21	Hasil nilai b_0 dan b_3 variabel X_3 terhadap Y	161
Tabel 4.22	Hasil nilai F hitung variabel X_3 terhadap Y	162
Tabel 4.23	Hasil nilai koefisien determinasi X_3 terhadap Y	164
Tabel 4.24	Hasil nilai b_0 , b_1 , b_2 , dan b_3	165
Tabel 4.25	Hasil nilai Fhitung X_1 , X_2 , X_3 , dan Y	167
Tabel 4.26	Hasil Nilai Koefisien Determinasi X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap Y	168

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Uraian	Hal
Gambar 2.1	Paradigma penelitian	82
Gambar 4.1	Grafik kategorisasi variabel kinerja guru bersertifikasi	134
Gambar 4.2	Grafik presentase variabel kepemimpinan kepala sekolah penggerak	137
Gambar 4.3	Grafik presentase variabel peran komite sekolah	139
Gambar 4.4	Grafik kategorisasi variabel iklim sekolah	142



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja guru bersertifikasi merupakan suatu permasalahan yang menjadi perhatian di Indonesia, karenanya diharapkan program sertifikasi dapat meningkatkan kualitas pendidikan melalui peningkatan motivasi dan kinerja guru. Namun, program sertifikasi tidak menjamin kinerja guru bersertifikasi. Sebaliknya, program sertifikasi memberikan peluang bagi guru untuk mengembangkan kemampuan profesionalnya.

Keberhasilan program sertifikasi bagi guru dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kualitas pelatihan, dukungan yang diberikan kepada guru, dan motivasi guru untuk meningkatkan kinerjanya.¹ Karenanya, penting untuk merancang dan melaksanakan program sertifikasi guru secara hati-hati sehingga program tersebut dapat efektif dalam meningkatkan kinerja guru. Kemajuan pendidikan menuntut guru memiliki kompetensi dan kemampuan profesional yang tinggi, sehingga dapat menghasilkan guru yang berkualitas dan profesional.

¹ Franky dan Rachima Savira, "Pengaruh Program Sertifikasi dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru," *Kelola: Jurnal Ilmiah Manajemen*, Volume 7 Nomor 1 (2021): 11.

Kompetensi yang harus dimiliki oleh guru dalam meningkatkan kinerjanya yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.¹ Sertifikasi guru adalah cara untuk memenuhi kebutuhan akan kompetensi profesional. Oleh karena itu, program sertifikasi dianggap sebagai bagian penting dari proses memperoleh sertifikat kompetensi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.²

Guru bersertifikasi memiliki peran penting dalam sistem pendidikan karena kinerja guru menentukan kualitas pendidikan. Berikut beberapa alasan mengapa kinerja guru bersertifikasi penting:³ 1). Meningkatkan kualitas pendidikan, guru bersertifikasi diharapkan memiliki kompetensi yang lebih baik dalam mengajar dan membimbing anak didik; 2). Meningkatkan profesionalisme, sertifikasi guru merupakan salah satu bentuk pengakuan terhadap keprofesionalan seorang guru; 3). Meningkatkan motivasi, program sertifikasi guru dapat memberikan insentif dan motivasi bagi guru untuk terus meningkatkan kinerja dan kompetensinya; 4). Meningkatkan

¹ Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru* (Bandung: Rosda Karya, 2007), 227.

² Umar Sidiq, *Etika dan Profesi Keguruan* (Tulungagung: STAI Muhammadiyah Tulungagung, 2018), 75.

³ Lailatussaadah, "Upaya Peningkatan Kinerja Guru," *Intelektualita*, Volume 3 Nomor 1 (2015): 17.

pengembangan diri, proses sertifikasi guru melibatkan pembinaan dan pengembangan profesi yang meliputi empat kompetensi; dan 5). Meningkatkan efektivitas pembelajaran, guru bersertifikasi diharapkan mampu menyelenggarakan proses pembelajaran yang lebih efektif dan efisien, sehingga dapat meningkatkan prestasi belajar anak didik.

Dinamika problematika kinerja guru pada faktanya masih menyisakan persoalan yang cukup serius terkait eksistensi guru sebagai pendidik profesional. Fakta tersebut diantaranya: *Pertama*, mengutip apa yang disampaikan oleh mantan Sekretaris Ditjen GTK M.Q. Wisnu Aji, bahwa masih banyak guru yang belum sarjana (S-1), ada sekitar 300 ribuan guru PNS yang belum memenuhi kualifikasi S-1. Bahkan dalam besaran persentasenya dari sekitar tiga juta sepuluh ribu guru (PNS dan Non PNS) yang kita miliki, hampir 50%-nya belum bersertifikat atau tersertifikasi. Padahal sertifikat itu adalah bukti profesionalisme guru, ditambahkan pula menurutnya bagaimana guru itu dapat mendidik atau melaksanakan proses belajar mengajar dengan baik, jika mereka belum memenuhi kompetensi minimal sebagai guru profesional.⁴

⁴ Suara Guru, November-Desember 2019, dalam Suyato Kusumaryono, "Majalah Jendela: Mengembalikan Profesionalisme Guru," <https://jendela.kemdikbud.go.id/v2/berita/detail/mengembalikan-profesionalisme-guru>, [15 Mei 2023], Di akses pada pukul 13:55 WIB.

Kedua, secara antitesis pada kenyataannya guru-guru yang menyangang predikat profesional ternyata hasilnya belum dapat dikatakan memuaskan, sebagaimana pernyataan yang disampaikan Menteri Keuangan Sri Mulyani ketika menghadiri acara Dialog Publik Pendidikan Nasional dengan Persatuan Guru Republik Indonesia, menegaskan bahwa sekarang sertifikasi guru tidak mencerminkan apa-apa. Sertifikasi hanyalah prosedural untuk mendapatkan tunjangan. Guru, setelah disertifikasi, tidak menjadi lebih profesional dan bertanggung jawab. Sertifikasi telah berubah menjadi hanya sebatas prosedur untuk mendapatkan tunjangan. Padahal proses sertifikasi untuk membuktikan profesionalisme.⁵

Berdasarkan dari hal tersebut dapat dinyatakan bahwa terdapat permasalahan belum optimalnya kinerja guru pada masa ini. Fakta menunjukkan kinerja guru masih belum optimal dengan ditemukannya guru yang tidak membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), mengabaikan kelengkapan administrasi guru, memberikan tugas tanpa adanya proses tatap

⁵ Suyato Kusumaryono, "Majalah Jendela: Mengembalikan Profesionalisme Guru,"

<https://jendela.kemdikbud.go.id/v2/berita/detail/mengembalikan-profesionalisme-guru>, [15 Mei 2023], Di akses pada pukul 13:55 WIB.

muka, penggunaan model dan metode yang monoton, dan evaluasi pembelajaran yang belum optimal.⁶

Menurut Sudarminta belum optimalnya kinerja guru tersebut tampak dari beberapa gejala-gejala berikut:⁷ 1). Lemahnya penguasaan bahan yang diajarkan; 2). Ketidaksesuaian antara bidang studi yang dipelajari guru dan yang dalam kenyataan dilapangan yang diajarkan; 3). Kurang efektifnya cara pengajaran; 4). Kurangnya wibawa guru di hadapan anak didik; 5). Lemahnya motivasi dan dedikasi untuk menjadi pendidik yang sungguh-sungguh; semakin banyak yang kebetulan menjadi guru dan tidak betul-betul menjadi guru; 6). Kurangnya kematangan emosional, kemandirian berpikir, dan keteguhan sikap dalam cukup banyak guru sehingga dari kepribadian mereka sebenarnya tidak siap sebagai pendidik; 7). Sebagian guru dalam hubungan dengan anak didik masih hanya berfungsi sebagai pengajar dan belum sebagai pendidik.

Pada dasarnya seorang guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikasi pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan

⁶ Koswara dan Rasto, "Kompetensi dan Kinerja Guru berdasarkan Sertifikasi Profesi (*Competence and Teachers Performance with Professional Certification*)," *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, Volume 1 Nomor 1 (2016): 62.

⁷ J. Sudarminta, *Tantangan dan Permasalahan Pendidikan di Indonesia memasuki Milenium Ketiga* (Yogyakarta: Kanisius, 2000), 7.

pendidikan nasional.⁸ Oleh karena itu, kinerja guru bersertifikasi dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi/kriteria kompetensi yang dimiliki.⁹

Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam mengimplementasikan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹⁰ Bila dikaitkan dengan guru maka kinerja guru tidak lain adalah kemampuan guru untuk menampilkan atau mengerjakan tugas guru.¹¹ Pada pelaksanaannya tugas guru mencakup tiga kriteria dasar yaitu: kepribadian guru, penguasaan ilmu yang diajarkan dan keterampilan mengajar.¹²

⁸ Andhika Imam Kartomo dan Slameto, "Evaluasi Kinerja Guru Bersertifikasi," *Kelola Jurnal Manajemen Pendidikan*, Volume 3 Nomor 2 (2016): 220.

⁹ Andhika Imam Kartomo dan Slameto, "Evaluasi Kinerja Guru Bersertifikasi," 220.

¹⁰ Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM* (Bandung: PT. Refika Aditama, 2007), 9.

¹¹ Mualifah Khoirunnisa, et.al., "The Influence of Organizational Support, Professional Responsibility, and Job Satisfaction Toward Teachers' Performance at TK RA 'Aisyiyah in Academic Year 2022/2023 in Jetis Sub-district of Ponorogo Regency," *International Journal of Social Science and Education Research Studies*, Volume 03 Issue 08 (2023): 1699.

¹² Zunidar, *Perencanaan Pembelajaran* (Medan: Perdana Publishing, 2020), 11.

Kinerja dan kualitas mengajar para guru yang sudah bersertifikasi perlu dievaluasi secara periodik.¹³ Fokus peningkatan kinerja guru bersertifikasi dapat dilakukan melalui supervisi kepala sekolah sebagai upaya menjaga kualitas proses belajar mengajar.¹⁴ Melalui program evaluasi akan diketahui sejauh mana kinerja masing-masing guru pemegang sertifikasi melaksanakan tugas dan pengabdian dalam upaya mencerdaskan anak didik.

Setiap warga negara berhak mendapat pengajaran yang layak dan pihak pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan suatu sistem pendidikan nasional yang diatur dalam undang-undang.¹⁵ Sebagai upaya melanjutkan dan mengembangkan kinerja guru sekaligus kebijakan peningkatan mutu pendidikan agar lebih merata kepada lebih banyak sekolah dan daerah, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan

¹³ Kompas, "Evaluasi Kinerja Guru Bersertifikasi," 2010:1. <http://edukasi.kompas.com/read/2010/12/05/03121837/Evaluasi.Kinerja.Guru.Bersertifikasi>. [08 Agustus 2023], Di akses pada pukul 12:00 WIB.

¹⁴ Ahmad Musthofa, et.al., "Peran Kepala Sekolah dalam Pengembangan Karakter Siswa Berbasis Profesionalisme Guru," *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, Volume 3 Nomor 1 (2022): 36.

¹⁵ Umar Sidiq, *Kebijakan Pemerintah terhadap Pendidikan Islam di Indonesia* (Ponorogo: CV. Nata Karya, 2019), 29.

menginisiasi Program Sekolah Penggerak.¹⁶ Pengembangan dan pengelolaan program sekolah ini perlu dilakukan oleh pemangku kepentingan sekolah agar dapat memenuhi kebutuhan pelanggan. Pendidikan harus mampu memenuhi keinginan pelanggan apa yang dibutuhkan anak didik, guru, orang tua, dan pemerintah. Mereka akan menjadi pelanggan berkelanjutan yang dapat mendukung sistem sekolah secara efektif dan akurat.¹⁷

Program Sekolah Penggerak berupaya untuk mewujudkan visi pendidikan Indonesia dalam mengembangkan Indonesia maju yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian melalui terciptanya Pelajar Pancasila.¹⁸ Serta pembelajaran yang berpusat pada anak didik, dan menciptakan perencanaan program dan anggaran yang berbasis pada refleksi diri, refleksi

¹⁶ Keputusan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia, Nomor 162/M/2021 Tentang Program Sekolah Penggerak.

¹⁷ Ahmadi dan Akhyak, "Lean Innovation for School Program Improvement," *Proceedings Technology, Education, and Science International Conference (TESIC) 2013*, (Universiti Teknologi Malaysia: Ibnu Sina Institute for Fundamental Science Studies, 2013): 768.

¹⁸ Irsyad Zamjani, et.al., "Naskah Akademik Program Sekolah Penggerak," *Pusat Penelitian Kebijakan, Badan Penelitian dan Pengembangan dan Perbukuan, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan* (2021): 6.

<https://penggerak-simpkb.s3.ap-southeast1.amazonaws.com/portal-program-sekolah-penggerak/wpcontent/uploads/2021/02/10114931/Naskah-Akademik-SP.pdf>. [07 Agustus 2023], Di akses pada pukul 10.23 WIB.

guru, sehingga terjadi perbaikan pada pembelajaran dan sekolah.¹⁹

Program sekolah penggerak berfokus pada pengembangan hasil belajar siswa secara holistik yang mencakup kompetensi (literasi dan numerasi) dan karakter, diawali dengan SDM yang unggul (kepala sekolah dan guru). Kepala sekolah dan guru dari sekolah penggerak melakukan pengimbasan kepada satuan pendidikan lain.²⁰

Pada lembaga pendidikan kepala sekolah merupakan guru yang diberi tugas tambahan untuk memimpin sekolahnya, dengan demikian kepala sekolah dari sekolah penggerak adalah guru yang mampu mengintegrasikan profesionalismenya sebagai guru dan kompetensinya sebagai pemimpin manajerial sekolah.²¹ Tujuan manajerial kepemimpinan tersebut adalah untuk memanfaatkan tenaga pendidik secara efektif dan efisien

¹⁹ Sarlin Patilima, "Sekolah Penggerak sebagai Upaya Peningkatan Kualitas Pendidikan," *Merdeka Belajar dalam Menyambut Era Masyarakat 5.0*, (Pascasarjana Universitas Negeri Gorontalo: Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Dasar, 2021): 232.

²⁰ Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, "Kemendikbud Luncurkan Program Sekolah Penggerak," 2021. <http://ditpsd.kemdikbud.go.id/artikel/detail/kemendikbud-luncurkan-program-sekolah-penggerak>. [07 Agustus 2023], Di akses pada pukul 14.15 WIB.

²¹ Irsyad Zamjani, et.al., "Naskah Akademik Program Sekolah Penggerak," (2021): 38.

guna mencapai hasil yang optimal, namun tetap memperhatikan kesejahteraan mereka.²²

Peningkatan kualitas kepala sekolah penggerak akan membantu warga sekolah untuk mengeksplorasi permasalahan yang dihadapi dan menyelesaikan masalah mereka sendiri. Sehingga, kepemimpinan kepala sekolah penggerak diharapkan dapat melakukan perubahan secara terus menerus dan mencetak profil pelajar pancasila.²³

Kepala sekolah penggerak berkewajiban memberikan arahan, bimbingan, motivasi, pembinaan, peningkatan serta pengembangan kepada guru-guru, semua *stakeholder* dan warga sekolah yang ada di sekolah guna menumbuhkan kreativitas dan produktivitas yang tinggi untuk mencapai hasil yang maksimal.²⁴ Kepemimpinan kepala sekolah yang baik adalah pemimpin yang dapat memenuhi standar kompetensi.²⁵

²² Muchamad Jauhar Ansori, et.al., "Teacher Management in Improving Professionalism in Madrasah Diniyah Ulya Al Amiriyyah Mekar Agung Madiun," *International Journal of Social Science and Human Research*, Volume 06 Issue 08 (2023): 5206.

²³ Irsyad Zamjani, et.al., "Naskah Akademik Program Sekolah Penggerak," (2021): 38.

²⁴ Sri Eni Utaminingsih dan Mundilarno, "Manajemen Supervisi Kepala Sekolah dalam Rangka Meningkatkan Mutu Mengajar Guru di SD Muhammadiyah Suronatan Kota Yogyakarta," *Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan*, Volume 3 Nomor 3 (2015): 151.

²⁵ Muhammad Hamzah Al Faruq, et.al., "Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Guru," *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan (JDMP)*, Volume 5 Nomor 1 (2020): 69.

Sehingga kepala sekolah penggerak harus mampu melaksanakan beban kerja yang meliputi tugas pokok manajerial, pengembangan kewirausahaan, dan melakukan supervisi kepada guru dan tenaga kependidikan dalam upaya untuk meningkatkan mutu sekolah.²⁶

Kemampuan kepala sekolah dalam kompetensi manajerial harus mampu mengelola sistem informasi sekolah agar dapat mendukung program dan kebijakan dilembaganya. Hendaknya memberikan solusi untuk mewujudkan pendidikan yang bermutu, sehingga seluruh komponen dari berbagai unsur saling mendukung satu sama lain yaitu, guru profesional yang berkualitas total, kemitraan yang sinergis antara komite sekolah dengan sistem manajemennya, dalam mewujudkan iklim serta visi dan misi sekolah.²⁷

Selain kepemimpinan kepala sekolah untuk membantu penyelenggaraan pendidikan di sekolah, baik langsung maupun tidak langsung, dapat mendayagunakan kemampuan yang ada pada orang tua siswa, masyarakat dan lingkungan dibentuklah komite sekolah. Pendayagunaan tidak hanya bersifat materi

²⁶ Lia Yuliana, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Efektif* (Sleman: Universitas Negeri Yogyakarta Press (UNY Press), 2021), 58.

²⁷ Iswan dalam Ahmadi dan Ahmad Romadlon, "The Effect of Communication and Policy-Making to Teacher's Performance on Strategic Madrasah Leadership during Pandemic Covid-19," *Al Ibtida: Jurnal Pendidikan Guru MI*, Volume 7 Nomor 2 (2020): 251.

keuangan, tetapi juga bersifat non material seperti pemberian saran dan dukungan pemikiran.

Komite sekolah dibentuk untuk memperlancar proses pembelajaran, diharapkan kinerja guru juga dapat ditingkatkan. Dalam Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional pasal 66 disebutkan bahwa pemerintah, pemerintah daerah, dewan pendidikan, dan komite sekolah/madrasah melakukan pengawasan atas penyelenggaraan pendidikan pada semua jenjang dan jenis pendidikan sesuai dengan kewenangan masing-masing.²⁸

Komite sekolah berperan penting dalam meningkatkan mutu pendidikan, terdapat empat peran yang dapat dijalankan oleh komite sekolah yaitu, sebagai pemberi pertimbangan (*advisory agency*), sebagai pendukung (*supporting agency*), sebagai pengontrol (*controlling agency*), dan sebagai mediator.²⁹

Dalam mewujudkan kegiatan pembelajaran di sekolah, diperlukan bentuk hubungan dan kerja sama berdasarkan kedudukan sejajar, kepala sekolah, komite sekolah dan semua warga sekolah perlu menjalin dan menjunjung tinggi hubungan

²⁸ Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 66.

²⁹ Suhadi Winoto, *Komite Sekolah/Madrasah dan Manajemen Mutu Pendidikan* (Yogyakarta: Bildung, 2021), 17.

kerja yang bersifat kemitraan dan sinergis demi mewujudkan tujuan pendidikan. Ini berarti bahwa kepala sekolah ataupun komite sekolah dalam menjalankan tugasnya tidak saling mendominasi satu sama lain, tidak saling melanggar wewenang masing-masing tetapi saling bahu membahu berdasarkan aturan yang telah ditetapkan.

Suatu lembaga pendidikan yang memadai bagi pelayanan publik memerlukan tenaga kependidikan atau guru yang memiliki kinerja profesional sesuai dengan yang diharapkan oleh lembaga pendidikan. Salah satu faktor yang dapat berpengaruh dalam pengembangan kompetensi dan menghasilkan kinerja guru yang profesional adalah iklim sekolah.

Iklim sekolah atau suasana lingkungan kerja di sekolah adalah segala sesuatu yang di alami oleh guru dan warga sekolah ketika berinteraksi di dalam lingkungan sekolah. Iklim sekolah yang kondusif mempengaruhi kinerja anggota organisasi sekolah. Dengan kata lain, maju atau mundurnya sekolah bergantung pada kemampuan sekolah tersebut menciptakan

lingkungan dan kesediaan lingkungan untuk menerima keberadaannya.³⁰

Iklm sekolah terjadi karena adanya interaksi antara struktur organisasi yang terbuka, standar kinerja yang dinamis, rasa tanggungjawab guru, keikutsertaan guru dalam organisasi, pengakuan atas hasil pekerjaan, gaya manajemen yang mendukung dan komitmen dalam mengemban tugas.³¹

Iklm sekolah yang positif dapat berkontribusi terhadap peningkatan komitmen, kinerja, dan kreatifitas guru, serta dapat memberikan dampak positif terhadap aktivitas dan prestasi anak didik. Sehingga iklim sekolah berfokus pada aspek-aspek tertentu dalam mengembangkan mutu pendidikan. Aspek-aspek yang dikembangkan dalam iklim sekolah disepakati sebagai konstruksi multidimensi yang mencakup dimensi fisik, sosial, dan akademik dari sekolah.³²

Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini dilakukan dengan sejumlah pertimbangan atas dasar masih terdapat permasalahan

³⁰ Ideswal, et.al., “Kontribusi Iklim Sekolah dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar,” *Jurnal Basicedu*, Volume 4 Nomor 2 (2020): 462.

³¹ Mohamad Kasim, et.al., “Iklim Sekolah dan Komitmen Guru di Sekolah Agama Bantuan Kerajaan (SABK) Negeri Kelantan,” *Proceedings of The Icecrs* (2017): 701.

³² Eliana Sari, *Manajemen Lingkungan Pendidikan (Implementasi Teori Manajemen Pendidikan pada Pengelolaan Lingkungan Sekolah Berkelanjutan)* (Ponorogo: Uwais Press, 2019), 100.

yang sedang dihadapi bangsa saat ini dalam mewujudkan kinerja profesional guru dan pada kenyataannya guru-guru yang menyangang predikat profesional/bersertifikasi ternyata hasilnya belum dapat dikatakan memuaskan.

Hasil observasi menunjukkan bahwa, tampak sebagian guru belum menunjukkan kinerja yang baik dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Beberapa permasalahan mengenai kinerja guru ini, antara lain yaitu guru mengajar secara monoton dan tanpa persiapan yang matang. Guru masih menggunakan persiapan mengajar dengan sangat sederhana, belum sepenuhnya menggunakan acuan kurikulum yang dipersyaratkan, dan tidak konsisten dalam implementasi skenario Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang telah dipersiapkan dan pada proses pembelajaran guru masih dominan menggunakan metode ceramah. Permasalahan lain yang terjadi di sekolah mengenai komitmen guru terhadap pekerjaannya seperti guru mengajar hanya berdasarkan pengalaman masa lalunya dari waktu ke waktu, karena merasa materi pelajaran sudah sangat dihafal dan tidak mau berubah terhadap hal-hal baru, termasuk metode pembelajaran dalam penggunaan media,

sistem penilaian yang kurang dipahami, dan mengajar secara hafalan sehingga tanpa persiapan mengajar.³³

Beberapa permasalahan tersebut merupakan beberapa hambatan dalam peningkatan pendidikan, yang mana pada dasarnya kinerja guru yang bersertifikasi diharapkan dapat meningkatkan kualitas pendidikan dikarenakan memiliki kompetensi yang lebih baik dalam membimbing anak didik. Kegelisahan peneliti terkait dengan kinerja guru bersertifikasi di sekolah berfokus pada bagaimana kepemimpinan kepala sekolah penggerak, peran komite sekolah, dan iklim sekolah dapat membantu meningkatkan kinerja guru. Peneliti berpandangan bahwa kepemimpinan yang efektif dan motivasi dari kepala sekolah penggerak dapat mempengaruhi kinerja guru, serta peran aktif komite sekolah dalam mendukung kegiatan pendidikan dapat meningkatkan kualitas pengajaran. Selain itu, iklim sekolah yang mendukung dan memungkinkan guru untuk berkreasi dan berinovasi juga dianggap sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru bersertifikasi. Dengan demikian, peneliti berharap dapat menemukan strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja guru bersertifikasi di

³³ Pengamatan peneliti saat melakukan studi pendahuluan di Ponorogo, pada sekolah yang telah mengikuti program sekolah penggerak pada tanggal 15 Mei 2023.

sekolah melalui interaksi positif antara kepemimpinan, peran komite, dan iklim sekolah yang mendukung.

Hasil pengamatan peneliti diperkuat oleh beberapa hasil studi lain. Seperti hasil studi penelitian yang telah dilakukan oleh Ilmi, ditemukan permasalahan bahwa tidak jarang ditemukan guru yang kurang memiliki gairah dalam melaksanakan tugasnya, baik dari segi merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, maupun dalam mengevaluasi pembelajaran yang tentu akan berdampak terhadap kurang berhasilnya tujuan yang hendak dicapai.³⁴ Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Silvia, yang menemukan bahwa, anak didik akan merasa cepat bosan jika melakukan kegiatan pembelajaran yang terbilang kurang menarik dengan perangkat pembelajaran yang biasa saja dan tidak beragam.³⁵

Dalam penelitian lainnya oleh Rudi, menemukan bahwa dalam menunjukkan potensi yang dimiliki guru untuk berkreasi sebagai upaya meningkatkan kinerjanya tidak selalu

³⁴ Ilmi Sawianti, *et.al.*, “Pengaruh Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Ulaweng Kabupaten Bone,” *Journal of Islamic Education Management*, Volume 5 Nomor 1 (2019): 23.

³⁵ Silvia Khofifatul Damayanti dan Retno Widyaningrum, “Pengembangan Modul Ajar Online Berbasis *Science Education for Sustainable Development (SESD)* untuk Meningkatkan Kemampuan Membuat Keputusan,” *Jurnal Tadris IPA Indonesia*, Volume 3 Nomor 3 (2023): 277.

berkembang secara wajar dan lancar disebabkan adanya pengaruh dari berbagai faktor baik yang muncul dalam pribadi guru itu sendiri maupun yang terdapat di luar pribadi guru.³⁶ Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Rita, menyatakan bahwa masalah mutu pendidikan tentunya tidak terlepas dari kinerja guru. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, baik faktor internal maupun eksternal. Faktor internal merupakan faktor dari dalam diri guru itu sendiri, seperti motivasi kerja dan kompetensi guru. Sedangkan faktor eksternal adalah lingkungan, baik lingkungan keluarga maupun lingkungan kerja.³⁷

Dalam penelitian lainnya oleh Hapizoh, menunjukkan bahwa belum optimalnya guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik, diperlukan pembinaan terhadap guru agar dapat diketahui permasalahan-permasalahan yang dihadapi guru.³⁸ Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Putri, dalam jurnal penelitiannya menerangkan bahwa kepemimpinan kepala

³⁶ Rudi Erwandi, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja dan Motivasi Guru di SMP Negeri Kota Lubuklinggau," *Jurnal Perspektif Pendidikan*, Volume 13 Nomor 1 (2019): 57.

³⁷ Rita Fajar Hidayati, et.al., "The Influence of The Leadership of The Principal and School Committee on Teacher Performance," *JPGI (Jurnal Penelitian Guru Indonesia)*, Volume 6 Nomor 2 (2021): 465.

³⁸ Hapizoh, et.al., "Pengaruh Profesionalisme Guru dan Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru," *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, Volume 5 Nomor 2 (2020): 169.

sekolah yang diterapkan dapat membantu menciptakan kinerja yang positif bagi guru, adanya gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi sekolah, maka guru akan lebih semangat dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.³⁹

Dikarenakan beberapa permasalahan tersebut penelitian ini mencoba untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan kepala sekolah pada sekolah penggerak yang merupakan salah satu pilihan bagi kepala sekolah untuk memimpin dan mengembangkan sekolah yang berkualitas, serta peranan komite sekolah dalam meningkatkan kinerja guru yang telah bersertifikasi, sekaligus bagaimana iklim sekolah terhadap kinerja guru bersertifikasi. Sehingga peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Penggerak, Peran Komite, dan Iklim terhadap Kinerja Guru Bersertifikasi di SMP Negeri Se-Kabupaten Ponorogo.”**

³⁹ Putri Yuni Astuti, “Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri 3 Dumai,” *JOM Fekon*, Volume 4 Nomor 1 (2017): 1091.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut:

1. Guru menggunakan cara mengajar yang masih monoton dan tanpa persiapan yang matang.
2. Guru masih menggunakan persiapan mengajar dengan sangat sederhana, belum sepenuhnya menggunakan acuan kurikulum yang dipersyaratkan, dan tidak konsisten dalam implementasi skenario Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang telah dipersiapkan.
3. Pada proses pembelajaran guru masih dominan menggunakan metode ceramah.
4. Permasalahan lain yang terjadi di sekolah mengenai komitmen guru terhadap pekerjaannya seperti guru mengajar hanya berdasarkan pengalaman masa lalunya dari waktu ke waktu, karena merasa materi pelajaran sudah sangat dihafal dan tidak mau berubah terhadap hal-hal baru, termasuk metode pembelajaran dalam penggunaan media, sistem penilaian yang kurang dipahami, mengajar secara hafalan sehingga tanpa persiapan mengajar

C. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah diperlukan untuk menghindari kesalahpahaman terhadap maksud penelitian yang dilakukan serta tidak adanya perluasan masalah. Pembatasan masalah bertujuan agar penelitian lebih fokus dan hasil penelitian yang dibahas lebih maksimal. Oleh karena itu, pembatasan masalah yang diberikan oleh penulis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Kepemimpinan kepala sekolah penggerak yang diteliti adalah kepemimpinan kepala sekolah pada sekolah yang telah melaksanakan program sekolah penggerak, dalam melaksanakan dan mengembangkan tugas yang kompleks dalam bidang manajerial, kewirausahaan, dan supervisi pendidik dan tenaga kependidikan, sehingga membutuhkan pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan yang baik.
2. Peran komite yang diteliti adalah peran komite sekolah pada semua perilaku anggota dan pengurus komite sekolah sesuai dengan tugas dan fungsinya dalam rangka membantu sekolah untuk meningkatkan mutu pendidikan.
3. Iklim yang diteliti dalam adalah iklim sekolah yang positif dalam kontribusi terhadap peningkatan komitmen, kinerja, dan kreatifitas guru, serta dapat memberikan dampak positif terhadap aktivitas dan prestasi anak didik.

4. Kinerja guru yang diteliti adalah mengenai kinerja guru yang bersertifikasi/profesional dalam pelaksanaan tugas mengajarnya sebagai unjuk kerja sesuai dengan kompetensi guru.
5. Sekolah yang dijadikan tempat untuk meneliti adalah sekolah menengah pertama negeri yang telah melaksanakan program sekolah penggerak, dimana kepala sekolah pada sekolah tersebut adalah kepala sekolah penggerak.
6. Penelitian ini dilaksanakan pada tahun pelajaran 2023/2024.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikembangkan, adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah penggerak secara parsial terhadap kinerja guru bersertifikasi di SMP Negeri Se-Kabupaten Ponorogo?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan peran komite secara parsial terhadap kinerja guru bersertifikasi di SMP Negeri Se-Kabupaten Ponorogo?
3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan iklim secara parsial terhadap kinerja guru bersertifikasi di SMP Negeri Se-Kabupaten Ponorogo?

4. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah penggerak, peran komite, dan iklim secara simultan terhadap kinerja guru bersertifikasi di SMP Negeri Se-Kabupaten Ponorogo?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menjelaskan dan menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah penggerak secara parsial terhadap kinerja guru bersertifikasi di SMP Negeri Se-Kabupaten Ponorogo.
2. Untuk memaparkan dan menganalisis pengaruh peran komite secara parsial terhadap kinerja guru bersertifikasi di SMP Negeri Se-Kabupaten Ponorogo.
3. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh iklim secara parsial terhadap kinerja guru bersertifikasi di SMP Negeri Se-Kabupaten Ponorogo.
4. Untuk menjelaskan dan menganalisis kepemimpinan kepala sekolah penggerak, peran komite, dan iklim berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru bersertifikasi di SMP Negeri Se-Kabupaten Ponorogo.

F. Manfaat Penelitian

Dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan manfaat, baik secara teoretis maupun praktis. Adapun manfaat dilaksanakannya penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoretis

Dengan dilakukannya penelitian tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah penggerak, peran komite, dan iklim terhadap kinerja guru bersertifikasi, ini diharapkan dapat bermanfaat secara teoretis yang signifikan yaitu: memberikan manfaat untuk mendukung pengembangan ilmu terkait manajemen pendidikan, kepemimpinan, peran komite sekolah, iklim sekolah, dan kinerja guru; memberikan gambaran yang lebih mendalam tentang hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian ini; serta menyediakan dasar untuk penelitian lanjutan yang lebih mendalam dan komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru bersertifikasi.

2. Manfaat praktis

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberikan kontribusi dan manfaat, antara lain sebagai berikut:

- a. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian dan penunjang dalam perkembangan keilmuan dalam bidang manajemen pendidikan.

- b. Bagi kepala sekolah, dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan yang bermanfaat untuk dapat dipergunakan dalam menyusun suatu kebijakan guna meningkatkan kinerja guru, sehingga dapat meningkatkan kualitas sekolah.
- c. Bagi komite sekolah, penelitian ini diharapkan untuk dijadikan sebagai informasi agar dapat lebih aktif berpartisipasi dan membangun kemitraan dengan sekolah demi terwujudnya lingkungan pendidikan dan generasi yang lebih baik.
- d. Bagi guru, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan mendorong guru untuk senantiasa meningkatkan kinerja profesionalitasnya serta menjadi guru yang inovatif guna meningkatkan mutu sekolah.
- e. Bagi siswa, siswa dapat meningkatkan belajarnya guna menunjang mutu sekolah.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Kinerja Guru Bersertifikasi

a. Pengertian Kinerja Guru Bersertifikasi

Kinerja guru merujuk pada kemampuan dan perilaku profesional yang ditampilkan oleh guru dalam menjalankan tugas-tugas pendidikan. Kemampuan dan perilaku profesional ini ditunjukkan dalam kegiatan guru melaksanakan pembelajaran, yaitu bagaimana guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran di kelas maupun di luar kelas, melaksanakan evaluasi/penilaian dan hasil belajar, melakukan pembimbingan atau pelatihan kepada peserta didik, serta melakukan pengembangan profesi atau tugas.¹

Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi/kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru, yakni kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.²

¹ Rusman, *Manajemen Kurikulum* (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), 50.

² Andhika Imam Kartomo dan Slameto, "Evaluasi Kinerja Guru Bersertifikasi," *Kelola Jurnal Manajemen Pendidikan*, Volume 3 Nomor 2 (2016): 222.

Dengan kualifikasi akademik dan kompetensi yang baik, diharapkan guru memiliki tingkat kinerja yang tinggi dalam meningkatkan mutu pendidikan.¹

Guru adalah tenaga profesional, mereka harus terdidik dan terlatih secara akademik dan profesional serta mendapat pengakuan formal sebagaimana mestinya dan profesi mengajar harus memiliki status profesi yang membutuhkan pengembangan. Menyadari hal tersebut, Depdiknas melakukan program sertifikasi berupa akta mengajar bagi lulusan ilmu kependidikan maupun non kependidikan yang akan menjadi pendidik.²

Guru sebagai pendidik merupakan tenaga profesional yakni yang telah memiliki sertifikat pendidik sehingga berperan penting terhadap manajemen mutu pendidikan di sekolah. Sertifikasi guru dapat diartikan sebagai proses pemberian pengakuan bahwa seseorang telah memiliki kompetensi untuk melaksanakan pelayanan pendidikan pada satuan pendidikan tertentu, setelah lulus uji kompetensi yang diselenggarakan oleh

¹ Zuhdy Tafqihan, "Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Komitmen Profesional dan Dampaknya pada Kinerja serta Kepuasan Kerja Guru Matematika SMP dan MTs," *Jurnal Riset Pendidikan Matematika*, Volume 1 Nomor 2 (2014): 288.

² Umar Sidiq, "Kajian Kritis terhadap Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen," *Edukasi*, Volume 03 Nomor 02 (2015): 936.

lembaga sertifikasi. Guru sertifikasi dengan kata lain dapat dikatakan sebagai guru profesional.³

Menurut Trianto dan Tutik istilah sertifikasi dalam makna kamus berarti surat keterangan (sertifikasi) dari lembaga berwenang yang diberikan kepada jenis profesi dan sekaligus pernyataan (lisensi) terhadap kelayakan profesi untuk melaksanakan tugas. Sertifikat pendidik tersebut diberikan kepada guru dan dosen yang telah memenuhi persyaratan, dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dikemukakan bahwa sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru dan dosen. Sedangkan sertifikat pendidik adalah bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga profesional.⁴

Berdasarkan pengertian tersebut, sertifikasi guru dapat diartikan sebagai suatu proses pemberian pengakuan bahwa seseorang telah memiliki kompetensi untuk melaksanakan pelayanan pendidikan pada satuan pendidikan tertentu, setelah

³ Sudarno Shobron, et.al., “Kinerja Guru Bersertifikasi dalam Meningkatkan Manajemen Mutu Pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Sudung Kedungtuban Blora Tahun 2015,” *PROFETIKA: Jurnal Studi Islam*, Volume 17 Nomor 1 (2016): 58.

⁴ Trianto dan tutik (2004) dalam Futeri Maharani Suradi dan Rusi Rusmiati Aliyyah, *Profesi Keguruan: Guru Sebagai Profesi* (Universitas Djuanda Bogor: 2022), 25.

lulus uji kompetensi yang diselenggarakan oleh lembaga sertifikasi.

Kenyataan menunjukkan bahwa program sertifikasi guru yang menjadi program unggulan pemerintah untuk meningkatkan kinerja dan kompetensi guru belum menunjukkan kinerja guru yang berkualitas, namun telah terjadi perubahan yang signifikan kearah yang lebih baik. Untuk itu, pemerintah harus terus mendorong guru-guru khususnya pasca sertifikasi untuk terlibat atau mengikuti kegiatan-kegiatan yang bersifat pengembangan kinerja dan kompetensi melalui pelatihan dan *workshop* sehingga dapat menguasai perkembangan informasi dan teknologi.⁵

Berdasarkan penjelasan di atas, maka kinerja guru bersertifikasi adalah kinerja guru yang telah memenuhi persyaratan tertentu dan telah mendapatkan sertifikasi dari lembaga yang berwenang. Sertifikasi ini menunjukkan bahwa guru tersebut memiliki kompetensi dan kualifikasi yang memadai dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik, yaitu kegiatan guru dalam proses pembelajaran; bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran dan menilai hasil belajar.

⁵ Sudirman, et.al., "Kinerja Guru Pasca Sertifikasi," *PRESFEKTIF Ilmu Pendidikan*, Volume 31 Nomor 2 (2017): 99.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru

Bersertifikasi

Keberadaan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak lepas dari pengaruh faktor internal maupun faktor eksternal yang membawa dampak pada perubahan kinerja guru.⁶ Beberapa faktor yang memengaruhi kinerja guru antara lain:

- 1) Kepribadian dan dedikasi; kepribadian adalah suatu cerminan dari citra seorang guru dan akan memengaruhi interaksi antara guru dan anak didik.
- 2) Pengembangan profesi; profesi guru kian hari menjadi perhatian seiring dengan perubahan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi yang menuntut kesiapan agar tidak ketinggalan.
- 3) Kemampuan mengajar; untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik, guru memerlukan kemampuan mengajar yang baik.
- 4) Hubungan dan komunikasi; terbinanya hubungan dan komunikasi di dalam lingkungan sekolah memungkinkan guru dapat mengembangkan kreativitasnya.
- 5) Hubungan dengan masyarakat; hubungan sekolah dengan masyarakat merupakan bentuk hubungan komunikasi ekstern

⁶ Hafidulloh, et.al., *Manajemen Guru: Meningkatkan Disiplin dan Kinerja Guru* (Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani, 2020), 53.

yang dilaksanakan atas dasar kesamaan tanggung jawab dan tujuan.

- 6) Kedisiplinan; kedisiplinan adalah ketaatan dan ketepatan pada suatu aturan yang dilakukan secara sadar tanpa adanya dorongan atau paksaan pihak lain atau suatu keadaan di mana sesuatu itu berada dalam tertib, teratur dan semestinya serta tiada suatu pelanggaran-pelanggaran baik secara langsung maupun tidak langsung.
- 7) Kesejahteraan; faktor kesejahteraan menjadi salah satu yang berpengaruh terhadap kinerja guru di dalam meningkatkan kualitasnya sebab semakin sejahteranya seseorang makin tinggi kemungkinan untuk meningkatkan kerjanya.
- 8) Iklim kerja; iklim kerja adalah hubungan timbal balik antara faktor-faktor pribadi, sosial dan budaya yang memengaruhi sikap individu dan kelompok dalam lingkungan sekolah yang tercermin dari suasana hubungan kerjasama yang harmonis dan kondusif antara kepala sekolah dengan guru, antara guru dengan guru yang lain, antara guru dengan pegawai sekolah dan keseluruhan komponen itu harus menciptakan hubungan dengan peserta didik sehingga tujuan pendidikan dan pengajaran tercapai.

Selanjutnya, menurut Gibson dalam Supardi terdapat tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja adalah sebagai berikut:⁷

- 1) Faktor individu; meliputi kemampuan, keterampilan, mental fisik, latar belakang keluarga, tingkat sosial, pengalaman, dan demografi.
- 2) Faktor organisasi; meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, dan struktur desain pekerjaan.
- 3) Faktor psikologis; meliputi persepsi, emosi, kepribadian, belajar, motivasi, dan iklim kerja.

Berdasarkan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru di atas menunjukkan bahwa dalam kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berasal dari dalam diri guru itu sendiri maupun berasal dari lingkungan sekolah. Berdasarkan beberapa faktor di atas, maka kepemimpinan kepala sekolah sebagai faktor organisasi, komite sekolah sebagai faktor hubungan dengan masyarakat, dan iklim sekolah sebagai faktor psikologis, memiliki peranan dalam mempengaruhi kinerja guru bersertifikasi.

⁷ Gibson dalam Supardi, *Kinerja Guru* (Jakarta: Penerbit Rajawali Pers, 2014), 31.

c. Indikator Kinerja Guru Bersertifikasi

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru Pasal 2 menyatakan bahwa, guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.⁸

Guru bersertifikasi merupakan tenaga pendidik profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Dalam mengembangkan kinerja guru perlu adanya paradigma baru untuk melahirkan profil guru Indonesia yang profesional di abad 21 yaitu:⁹

- 1) Memiliki kepribadian yang matang dan berkembang
- 2) Penguasaan ilmu yang kuat
- 3) Keterampilan untuk membangkitkan peserta didik kepada sains dan teknologi
- 4) Pengembangan profesi secara berkesinambungan.

Guru yang telah bersertifikasi memiliki kompetensi keguruan berkat pendidikan atau latihan di lembaga pendidikan

⁸ Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru, Pasal 2.

⁹ Rosmiaty Azis, *Supervisi Pendidikan* (Yogyakarta: Penerbit Sibuku, 2016), 41.

guru dalam jangka waktu tertentu, yang bertujuan mengembangkan tiga dimensi utama yaitu pengetahuan, keterampilan dan komitmen. Menurut Arifin pelaksanaan tugas guru yang mengacu kepada tiga dimensi tersebut mencakup kriteria dasar yaitu: kepribadian guru, penguasaan ilmu yang diajarkan dan keterampilan mengajar.¹⁰ Selanjutnya ketiga kriteria dasar dari kinerja guru bersertifikasi tersebut dijabarkan dalam uraian di bawah ini:

1) Kepribadian guru yang terampil

Kepribadian guru yang terampil mencakup beragam keterampilan dan kompetensi yang mendukung proses pembelajaran dan pengembangan peserta didik. Guru berperan dalam membentuk dan membangun kepribadian anak didik menjadi seorang yang berguna bagi agama, nusa, dan bangsa. Guru mempersiapkan manusia susila yang cakap yang dapat diharapkan membangun dirinya dan membangun bangsa dan negara.¹¹

Pelaksanaan kegiatan pembelajaran di sekolah mendorong interaksi aktif antara guru dengan peserta didik antar peserta didik secara mental, emosional, maupun fisik. Guru merespon

¹⁰ Arifin dalam Zunidar, *Perencanaan Pembelajaran* (Medan: Perdana Publishing, 2020), 11.

¹¹ Syarifan Nurjan, *Profesi Keguruan: Konsep dan Aplikasi* (Yogyakarta: Samudra Biru, 2015), 9.

positif aktifitas peserta didik (memberikan pujian, meminta peserta didik menanggapi peserta didik lain, menegur pelanggar disiplin tanpa harus merendahkan harga dirinya). Guru menghargai pendapat peserta didik, mengakui kebenaran dan mengakui keterbatasan diri peserta didik. Guru menunjukkan sikap ramah, luwes, hangat, sopan, menghargai keragaman budaya dan latar belakang peserta didik. Serta, menciptakan suasana belajar yang menyenangkan dan menarik.¹²

Kepribadian guru yang unik dapat mempengaruhi anak didik yang dikembangkan terus-menerus sehingga ia benar-benar terampil:¹³

- 1) Memahami dan menghargai setiap potensi anak didik
- 2) Membina situasi sosial yang meliputi interaksi belajar mengajar, mendorong anak didik dalam meningkatkan kemampuan, memahami pentingnya kebersamaan dan kesepahaman arah pemikiran dan perbuatan di kalangan anak didik
- 3) Membina perasaan saling mengerti, saling menghormati dan saling bertanggung jawab dan percaya mempercayai antara guru dan anak didik.

¹² Asrul, et.al., *Evaluasi Pembelajaran* (Bandung: Citapustaka Media, 2015), 10.

¹³ Zunidar, *Perencanaan Pembelajaran* (Medan: Perdana Publishing, 2020), 11.

2) Penguasaan ilmu pengetahuan

Penguasaan ilmu pengetahuan merujuk pada kemampuan guru dalam menguasai konsep dan struktur ilmu yang di ajarkan. Hal ini menjadi penting karena guru yang memiliki penguasaan ilmu pengetahuan yang baik dapat memberikan pembelajaran yang lebih efektif dan berkualitas kepada peserta didik.¹⁴

Guru berperan sebagai pendidik dan pengajar yang harus memiliki kestabilan emosi, ingin memajukan peserta didik, bersikap realitas, jujur, dan terbuka, serta peka terhadap perkembangan, terutama inovasi pendidikan. Untuk mencapai semua itu, guru harus memiliki pengetahuan yang luas, menguasai berbagai jenis bahan pembelajaran, menguasai teori dan praktek pendidikan, serta menguasai kurikulum dan metodologi pembelajaran.¹⁵

Guru membantu anak didik yang sedang berkembang untuk mempelajari sesuatu yang belum diketahuinya, membentuk kompetensi, dan memahami materi standar yang dipelajari. Guru sebagai pengajar harus terus mengikuti perkembangan teknologi, sehingga apa yang disampaikan

¹⁴ Said Ashlan dan Akmaluddin, *Manajemen Kinerja Guru: Melalui Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja* (Makassar: Penerbit Yayasan Barcode, 2021), 18.

¹⁵ Futeri Maharani Suradi dan Rusi Rusmiati Aliyyah, *Profesi Keguruan: Guru Sebagai Profesi* (Universitas Djuanda Bogor: 2022), 17.

kepada peserta didik merupakan hal-hal yang diperbaharui.¹⁶ Penguasaan ilmu pengetahuan ini mengarah pada spesialisasi ilmu yang diajarkan kepada anak didik¹⁷ yaitu:

- a) Menguasai bahan atau materi pelajaran yang diajarkan secara mendalam
- b) Mengembangkan bahan atau materi pelajaran secara efektif
- c) Menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional.

3) Keterampilan dalam mengajarkan bahan pelajaran

Keterampilan dalam mengajarkan bahan pelajaran adalah kemampuan yang dimiliki oleh guru dalam mengelola pembelajaran dan keterampilan dasar yang efektif untuk menyampaikan bahan atau materi pelajaran. Sehingga dapat membantu anak didik dalam belajar dan untuk memastikan keberhasilan pembelajaran serta meningkatkan kualitas proses pembelajaran.

Keterampilan guru dalam menciptakan kondisi belajar secara optimal sangat diperlukan, sehingga tujuan pembelajaran dapat dicapai sesuai dengan kompetensi target waktu yang telah ditentukan. Sering guru terkecoh oleh kondisi pembelajaran

¹⁶ Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo, *Tugas Guru dalam Pembelajaran: Aspek yang Mempengaruhi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), 4.

¹⁷ Rusydi Ananda, *Profesi Keguruan (Perspektif Sains dan Islam)* (Depok: Rajawali Pers, 2019), 27.

yang terbawa pada hal di luar substansi materi sehingga waktu yang tersedia tidak relevansinya dengan pembelajaran. Maka waktu yang tersedia tidak mencukupi untuk membahas materi dan pelajaran tidak efisien dan efektif akhirnya pembelajaran tidak tuntas.¹⁸

Oleh karena itu, guru harus memiliki keterampilan merancang program perencanaan pembelajaran dan seluruh kegiatan untuk satu mata pelajaran, hal ini berguna untuk menghindari terjadinya tidak tercapai tujuan belajar sesuai dengan rancangan pembelajaran.

Pada proses pembelajaran keterampilan guru menggunakan alat dan bahan belajar merupakan suatu kegiatan guru untuk mendorong terciptanya variasi belajar bagi anak didik dalam mencapai tujuan pendidikan.¹⁹ Menggunakan variasi dalam alat dan bahan belajar menjadi keharusan bagi guru agar anak didik tidak cepat bosan, terasa lelah, dan menghilangkan kejenuhan dalam mengikuti pembelajaran.²⁰ Berikut adalah keterampilan guru yang penting dalam mengajarkan bahan pelajaran:²¹

¹⁸ M. Hatta, Hs., *Empat Kompetensi Untuk Membangun Profesionalisme Guru* (Sidoarjo: Nizamia Learning Center, 2018), 74.

¹⁹ Rosmiaty Azis, *Supervisi Pendidikan*, 43.

²⁰ M. Hatta, Hs., *Empat Kompetensi Untuk Membangun Profesionalisme Guru*, 69.

²¹ Zunidar, *Perencanaan Pembelajaran*, 11.

- a) Merancang program perencanaan satuan pelajaran dan seluruh kegiatan untuk satu mata pelajaran
- b) Terampil menggunakan alat dan bahan pembelajaran, bentuk dan mengembangkannya bagi anak didik di dalam proses belajar mengajar yang diperlukan.

2. Kepemimpinan Kepala Sekolah Penggerak

a. Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah Penggerak

Pemimpin dalam sekolah adalah orang yang memimpin, memberdayakan guru dan tenaga administrasi sekolah, mewakili sekolah, mengarahkan, memotivasi dan menginspirasi bawahannya. Secara tradisional kepemimpinan kepala sekolah mirip dengan manajer, namun di era reformasi ini akuntabilitas pemimpin sekolah telah berubah dengan konsep yang berbeda yaitu berdasarkan kepemimpinan yang berfokus untuk meningkatkan mutu sekolah, tentang kejelasan apa yang penting bagi sekolah, apa yang perlu dilakukan untuk sekolah dan bagaimana menyelesaikan permasalahan yang ada di sekolah.²²

Kepemimpinan sekolah (*school leadership*) adalah proses membimbing dan membangkitkan bakat dan energi guru, murid

²² The Wallace Foundation, *The School Principal as Leader: Guiding Schools to Better Teaching and Learning* (Newyork: The Wallace Foundation, 2013), 106.

dan orangtua untuk mencapai tujuan pendidikan yang dikehendaki. Dalam usaha untuk memenuhi harapan tersebut, kepala sekolah sebagai pemimpin di lingkungan organisasi sekolah hendaknya menggunakan kemampuan dan kecerdasannya dengan memanfaatkan lingkungan dan potensi yang ada pada sekolah yang dipimpinnya. Untuk bisa menjalankan organisasi sekolah sebagaimana yang diharapkan, maka seorang kepala sekolah sudah seharusnya memiliki kompetensi dan keterampilan kepala sekolah yang telah ditetapkan.²³

Salah satu bentuk kepemimpinan kepala sekolah untuk meningkatkan mutu sekolah adalah mengikuti Program Sekolah Penggerak. Sesuai dengan Keputusan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 162/M/2021 tentang Program Sekolah Penggerak, menyebutkan bahwa tujuan Program Sekolah Penggerak adalah sebagai berikut:²⁴

- 1) Meningkatkan kompetensi dan karakter yang sesuai dengan profil pelajar Pancasila;

²³ S. Rahmi, *Kepala Sekolah dan Guru Profesional* (Banda Aceh: Lembaga Naskah Aceh dan Pascasarjana UIN Ar-Raniry, 2018), 10.

²⁴ Keputusan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 162/M/2021 tentang Program Sekolah Penggerak, 2.

- 2) Menjamin pemerataan kualitas pendidikan melalui program peningkatan kapasitas kepala sekolah yang mampu memimpin satuan pendidikan dalam mencapai pembelajaran yang berkualitas;
- 3) Membangun ekosistem pendidikan yang lebih kuat yang berfokus pada peningkatan kualitas; dan
- 4) Menciptakan iklim kolaboratif bagi para pemangku kepentingan di bidang pendidikan baik pada lingkup sekolah, pemerintah daerah maupun pusat.

Program sekolah penggerak dilaksanakan melalui penguatan kapasitas kepala sekolah dan guru yang menjadi kunci dalam melakukan restrukturisasi dan reformasi pendidikan yang efektif. Sehingga kepala sekolah harus mampu mengintegrasikan profesionalismenya sebagai guru dan kompetensinya sebagai pemimpin manajerial sekolah untuk mewujudkan visi sekolah.²⁵

Pada sekolah yang telah melaksanakan Program Sekolah Penggerak memiliki perbedaan dalam menjalankan kepemimpinan kepala sekolahnya. Perbedaan Kepala Sekolah Penggerak dan Kepala Sekolah bukan Penggerak terletak pada

²⁵ Fahrian Firdaus Syafi'i, "Merdeka Belajar: Sekolah Penggerak," *Merdeka Belajar dalam Menyambut Era Masyarakat 5.0*, (Pascasarjana Universitas Negeri Gorontalo: Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Dasar, 2021): 43.

fokus dan komitmen mereka dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Kepala Sekolah Penggerak memiliki komitmen yang lebih kuat dalam menerapkan program-program yang berfokus pada pengembangan hasil belajar siswa secara holistik, mencakup kompetensi kognitif dan non-kognitif, serta mengembangkan Profil Pelajar Pancasila. Mereka juga diharapkan untuk memiliki kemampuan dalam menggerakkan ekosistem pendidikan dan meningkatkan kualitas guru dan kepala sekolah melalui pelatihan yang efektif.²⁶

Sebaliknya, Kepala Sekolah bukan Penggerak tidak memiliki fokus yang spesifik pada pengembangan Profil Pelajar Pancasila dan tidak terlibat dalam program-program yang berorientasi pada pengembangan hasil belajar secara holistik. Mereka lebih fokus pada pengembangan kurikulum dan proses belajar yang tradisional, tanpa memperhatikan aspek-aspek yang lebih luas seperti kemampuan siswa dan karakter mereka.

Dalam implementasi program sekolah penggerak, kepala sekolah penggerak berfungsi sebagai penggerak perubahan yang berkemajuan. Mereka harus memiliki kemampuan untuk membangkitkan rasa memiliki dan kebersamaan dalam

²⁶ Keputusan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 162/M/2021 tentang Program Sekolah Penggerak, 2.

kesepahaman untuk mencapai tujuan yang telah disepakati bersama. Kepala sekolah penggerak juga harus memiliki kemampuan untuk menganalisa masalah dengan cepat dan mengambil keputusan yang tepat, serta mampu memberikan motivasi yang tinggi untuk meningkatkan semangat, kemauan, dan antusias dalam membantu menjalankan tugas sesuai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam sintesis, istilah “kepala sekolah penggerak” mengacu pada seorang kepala sekolah yang memiliki kemampuan dan kompetensi untuk memimpin dan mengelola sekolah dengan cara yang efektif dan efisien, serta mampu meningkatkan kualitas pendidikan di sekolahnya.²⁷

Menurut DiPaola dan Thomas, studi tentang sekolah yang efektif telah mengidentifikasi lima prioritas kepemimpinan kepala sekolah yaitu:²⁸

- 1) Mendefinisikan dan mengkomunikasikan misi pendidikan sekolah
- 2) Mengelola kurikulum dan pengajaran
- 3) Mendukung dan mengawasi pengajaran

²⁷ Muhammad Fahrurroji Tantawi, “Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Implementasi Sekolah Penggerak di SMPN 18 Banda Aceh,” *Skripsi*, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan (Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, 2023): 28.

²⁸ M. F. DiPaola and C. Walther Thomas, “*Principals and Special Education: The Critical Role of School Leaders*,” Center on Personnel Studies in Special Education Document No. IB-7, (University of Florida: Gainesville, 2003), 8.

- 4) Memantau kemajuan siswa
- 5) Mempromosikan iklim belajar.

Prioritas-prioritas ini membuat pemimpin sebagai administrator yang efektif berfokus pada pembelajaran siswa dan pengembangan kinerja guru. Akibatnya, pemimpin yang efektif ialah pemimpin yang menemukan sumber daya yang diperlukan, membuat penilaian yang beralasan mengenai program siswa, membimbing guru, memberikan kesempatan profesional untuk semua anggota staf, dan mengevaluasi kinerja guru.²⁹

b. Standar Kepemimpinan Kepala Sekolah yang Efektif

Pada proses kepemimpinan kepala sekolah terdapat standar profesional yang dapat menentukan sifat dan kualitas kerjanya. Standar kepemimpinan ini diciptakan untuk memandu praktik profesional dan bagaimana kepala sekolah mempersiapkan, mempekerjakan, mengembangkan, mengawasi, dan mengevaluasi kebijakannya untuk suatu lembaga pendidikan. Fokus utama dari standar adalah pemimpin dalam peran administratif yang mengakui bahwa kepemimpinan kepala sekolah memainkan peran penting dalam pengembangan dan pelaksanaan kepemimpinan yang efektif secara luas.

²⁹ M. F. DiPaola and C. Walther Thomas, “*Principals and Special Education: The Critical Role of School Leaders*,” 8.

Terdapat delapan standar pemimpin pendidikan yang efektif dalam menumbuhkan komunitas kinerja guru di sekolah, yaitu diantaranya:³⁰

- 1) Mengembangkan kondisi tempat kerja untuk guru dan staf profesional lainnya dalam memajukan pengembangan profesional yang efektif, praktik, dan pembelajaran siswa.
- 2) Memberdayakan dan mempercayakan guru dan staf dengan tanggung jawab kolektif untuk rapat kebutuhan akademik, sosial, emosional, dan fisik setiap siswa, sesuai dengan visi, misi, dan nilai-nilai inti sekolah.
- 3) Membangun dan mempertahankan budaya profesional keterlibatan dan komitmen untuk visi bersama, tujuan, dan sasaran yang berkaitan dengan pendidikan seluruh anak; harapan tinggi untuk pekerjaan profesional; praktik etis dan adil; kepercayaan dan komunikasi terbuka; kolaborasi; kemandirian kolektif, dan pembelajaran dan peningkatan individu dan organisasi yang berkelanjutan.
- 4) Mempromosikan akuntabilitas timbal balik antara guru dan staf profesional lainnya masing-masing keberhasilan siswa dan efektivitas sekolah secara keseluruhan.

³⁰ VA: Author, *Professional Standarts for Educational Leaders* (Reston: National Policy Board for Educational Administration, 2015), 15.

- 5) Mengembangkan dan mendukung hubungan kerja yang terbuka, produktif, peduli, dan saling percaya antara para pemimpin dan staf untuk meningkatkan profesional dan peningkatan praktik.
- 6) Merancang dan mengimplementasikan pekerjaan yang tertanam dan peluang lain untuk profesional belajar secara kolaboratif dengan guru dan staf.
- 7) Memberikan kesempatan untuk pemeriksaan praktik kolaboratif, umpan balik kolegal, dan pembelajaran kolektif.
- 8) Mendorong peningkatan program dan praktik yang diprakarsai.

Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan yang aktif dan efektif dapat menumbuhkan serta mengembangkan kinerja guru di sekolah melalui berbagai cara. Dengan memperhatikan standar pemimpin pendidikan di atas, kepala sekolah dapat menciptakan lingkungan di sekolah yang mendukung pertumbuhan dan pengembangan kinerja guru, sehingga berdampak positif pada kualitas pendidikan.

c. Tugas Kepemimpinan Kepala Sekolah Penggerak

Pada program sekolah penggerak kepala sekolah harus memiliki beberapa kriteria utama yaitu adanya tujuan, mampu mengambil keputusan, mampu memimpin perubahan, mampu melaksanakan pelatihan dan pembimbingan, mampu

membangun kerja sama, memiliki orientasi pembelajar, memiliki daya juang, memiliki kematangan beretika, mampu memimpin implementasi, dan mampu mendorong inovasi.³¹

Kepala sekolah sebagai pemimpin adalah seseorang yang berperan penting dalam berkembangnya sekolah serta pemimpin yang memiliki tanggung jawab untuk mengelola dan meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. Sehingga kepala sekolah penggerak harus mampu melaksanakan beban kerja yang meliputi tugas pokok manajerial, pengembangan kewirausahaan dan melakukan supervisi kepada guru dan tenaga kependidikan dalam upaya untuk meningkatkan mutu sekolah.³²

1) Kepemimpinan kepala sekolah penggerak dalam bidang manajerial

Kepemimpinan kepala sekolah penggerak dalam bidang manajerial adalah kepala sekolah memegang peranan dalam hal-hal teknis, meliputi teknik perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, pengawasan, dan pengendalian yang harus

³¹ Marinu Waruwu, et.al., "Pemberdayaan Kepala Sekolah dan Guru dalam Mengimplementasikan Program Sekolah Penggerak dan Merdeka Belajar," *Magistrorum Et Scholarium: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, Volume 02 Nomor 03 (2022): 445.

³² Lia Yuliana, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Efektif* (Sleman: Universitas Negeri Yogyakarta Press (UNY Press), 2021), 58.

dilaksanakan dengan baik serta maksimal atau dengan kata lain *good manage* di sekolahnya.³³

Kepala sekolah berfungsi sebagai pengelola, yaitu mendayagunakan seluruh sumber daya manusia dan non-manusia sekolah dalam rangka penyelenggaraan kegiatan pendidikan dan pembelajaran secara efektif dan efisien. Sehingga kepala sekolah memerlukan manajemen untuk merencanakan, mengarahkan, mengendalikan, dan mengevaluasi kegiatan sehari-hari dalam mencapai tujuan pendidikan melalui koordinasi dengan guru dan staf pegawai sekolah.³⁴ Hal ini berarti kepala sekolah memegang peranan dalam hal-hal teknis, meliputi:³⁵

- a) Merencanakan kegiatan sekolah, perencanaan didefinisikan sebagai proses menetapkan tujuan dan menentukan apa yang harus dilakukan untuk mencapainya
- b) Memimpin guru dan staf sekolah dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal

³³ Frederick C. Lunenburg dan Allan C. Ornstein, *Educational Administration Concepts and Practices* (California: Wadsworth, 2012), 333.

³⁴ Aris Munandar, et.al., *Manajemen Kepala Sekolah, Pengembangan Model Kebijakan Pengangkatan Kepala Sekolah Berbasis Hasil Penelitian* (Makassar: Badan Penerbit Universitas Negeri Makassar, 2018), 26.

³⁵ Abdikadir Issa Farah, "School Management: Characteristics of Effective Principal," *Global Journal of Human Social Science: Linguistik & Education*, Volume 13 Issue 13 (2013): 13.

c) Melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan kegiatan sekolah sesuai dengan standar pengawasan yang berlaku.

2) Kepemimpinan kepala sekolah penggerak dalam bidang kewirausahaan

Kepemimpinan kepala sekolah penggerak dalam bidang kewirausahaan adalah kepala sekolah harus mampu menjadi sosok inspirator yang memunculkan ide kreatif dan inovatif dalam mengelola sekolah. Ide kreatif dan inovatif tersebut dibutuhkan, karena sekolah mempunyai keterbatasan sumber daya keuangan dan memiliki kelebihan dari sisi potensi-potensi yang bersumber dari masyarakat ataupun pemerintah.³⁶

Penerapan kepemimpinan kepala sekolah penggerak dalam bidang kewirausahaan merujuk pada tanggung jawab dan otoritas yang dimiliki oleh kepala sekolah dalam mengelola dan mengembangkan sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan dan keberhasilan. Berikut adalah beberapa bentuk kepemimpinan kepala sekolah dalam bidang kewirausahaan:³⁷

a) Mendukung guru dan siswa dalam mengembangkan inovasi dalam pembelajaran yang dapat meningkatkan hasil belajar

³⁶ Husaini Usman, *Manajemen, Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), 227.

³⁷ Aris Munandar, et.al., *Manajemen Kepala Sekolah, Pengembangan Model Kebijakan Pengangkatan Kepala Sekolah Berbasis Hasil Penelitian*, 22.

- b) Mengembangkan jejaring di dalam dan di luar sekolah dalam upaya pengembangan sekolah, kepala sekolah yang efektif memiliki keterampilan berjejaring dan melakukan kontak dengan anggota sekolah dan masyarakat
- c) Memiliki rencana pengembangan kegiatan produksi/jasa sekolah.

3) Kepemimpinan kepala sekolah penggerak dalam bidang supervisi guru dan tenaga kependidikan

Kepemimpinan kepala sekolah penggerak dalam bidang supervisi guru dan tenaga kependidikan adalah kepala sekolah harus mampu melaksanakan pembinaan serta pengawasan profesional kepada guru dan tenaga kependidikan. Supervisi merupakan salah satu faktor penting untuk meningkatkan kinerja guru. Supervisi membantu guru mengembangkan kemampuan mengelola proses pembelajaran, serta menilai dan memperbaiki faktor-faktor yang mempengaruhi proses pembelajaran dan kualitas pembelajaran.³⁸

Proses supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah bertujuan untuk meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan lainnya dengan cara memberi masukan dan

³⁸ Adnan, et.al., "Management of Academic Supervision to Improve Teacher Performance at MTs N 3 and MTs N 4 Banjarmasin City," *International Journal of Educational Research & Social Sciences*, Volume 3 Nomor 2 (2022): 1303.

bimbingan tentang cara dan metode yang baik serta profesional dalam melaksanakan pembelajaran.³⁹

Fungsi-fungsi supervisi dalam bidang kepemimpinan yang penting untuk diketahui oleh pemimpin pendidikan atau kepala sekolah yaitu sebagai berikut:⁴⁰

- a) Menyusun rencana (*planning*) dan *policy* secara bersama-sama
- b) Mengikutsertakan anggota kelompok dalam berbagai kegiatan
- c) Memberikan bantuan kepada anggota kelompok dalam memecahkan permasalahannya
- d) Membangkitkan dan memupuk semangat kelompok
- e) Mengikutsertakan anggota kelompok dalam pengambilan keputusan
- f) Membagi-bagi dan mendelegasikan wewenang dan tanggung jawab kepada anggota kelompok sesuai dengan kecakapan masing-masing
- g) Mempertinggi daya kreatif pada anggota kelompok

³⁹ Rudi Hartono, *Manajemen Pendidikan (Tinjauan Teori dan Praktis)* (Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung, 2020), 173.

⁴⁰ Inom Nasution, *Supervisi Pendidikan* (Medan: CV. Pusdikra Mitra Jaya, 2021), 25.

h) Menghilangkan rasa malu dan rasa rendah diri pada anggota kelompok sehingga mereka berani mengemukakan pendapat demi kepentingan bersama.

Kepala sekolah harus mampu melakukan fungsi-fungsi manajemen dengan baik. Hal ini dikarenakan tugas kepala sekolah ialah menjadi tokoh yang dicontoh di sekolah.⁴¹ Kepala sekolah merupakan seorang pengawas yang mampu memberikan umpan balik dan menjelaskan konsekuensi yang didapatkan dari umpan balik tadi kepada guru dan tenaga kependidikan serta memiliki teori yang implisit dan bervariasi.

Kepemimpinan kepala sekolah penggerak dalam bidang supervisi guru dan tenaga kependidikan adalah sebagai berikut:⁴²

- a) Merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru dan tenaga kependidikan
- b) Melaksanakan program supervisi akademik terhadap guru dan tenaga kependidikan dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat
- c) Menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dan tenaga kependidikan dalam rangka peningkatan kompetensi

⁴¹ Lia Yuliana, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Efektif*, 69.

⁴² Daryanto, *Media Pembelajaran* (Yogyakarta: Gava Media, 2016),

guru dan tenaga kependidikan, misalnya pengembangan kurikulum, dokumen akademik, model TIK, serta perencanaan program supervisi akademik

- d) Melakukan pengawasan supervisi akademik terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan.

3. Komite Sekolah

a. Pengertian Komite Sekolah

Pada era desentralisasi pendidikan, peran serta orang tua dan masyarakat diharapkan akan semakin bertambah besar. Peningkatan peran serta orang tua dan masyarakat ini penting, kerana dalam penyelenggaraan pendidikan akan menjadi lebih efektif dengan adanya sinergi antara pemerintah dan pemerintah daerah.⁴³

Berdasarkan hal tersebut maka Komite Sekolah dalam Sistem Pendidikan Nasional memiliki posisi yang cukup kuat. Secara yuridis telah dituangkan dalam Keputusan Mendiknas No 044/U/2002 tentang Dewan Pendidikan dan Komite Sekolah, dan Pasal 56 Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, serta Permendikbud Nomor 75 tahun 2016 tentang komite sekolah. Oleh karena itu, peran serta

⁴³ Sri Renani Pantjastuti, et.al., *Komite Sekolah: Sejarah dan Prospeknya di Masa Depan* (Yogyakarta: Hikayat Publishing, 2008), 70.

masyarakat diharapkan bersinergi dengan wadah ini. Dengan kata lain, peran masyarakat dan orang tua siswa di sekolah diharapkan lebih difokuskan terhadap peningkatan mutu pendidikan.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 75 Tahun 2016 tentang komite sekolah (Pasal 1), menyatakan bahwa komite sekolah adalah lembaga mandiri yang beranggotakan orangtua/wali peserta didik, komunitas sekolah, serta tokoh masyarakat yang peduli pendidikan.⁴⁴

Pembentukan komite sekolah dimaksudkan agar ada suatu organisasi masyarakat sekolah yang mempunyai komitmen, dan loyalitas serta peduli terhadap peningkatan kualitas pendidikan di sekolah.⁴⁵ Komite sekolah dapat dikembangkan secara khas dan berakar dari budaya, nilai, dan kepercayaan yang dibangun sesuai dengan potensi masyarakat setempat. Oleh karena itu, komite sekolah yang dibangun merupakan pengembangan kekayaan filosofis masyarakat secara kolektif. Artinya, komite sekolah diharapkan mengembangkan konsep yang berorientasi kepada pengguna (*client model*), pembagian kewenangan

⁴⁴ Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 75 Tahun 2016, Pasal 1.

⁴⁵ Surat Keputusan Mendiknas Nomor 044 Tahun 2002 dan Permendikbud Nomor 75 Tahun 2016.

(*power sharing and advocacy model*), dan kemitraan (*partnership model*) yang difokuskan pada peningkatan kualitas pendidikan.⁴⁶

Dengan demikian, komite sekolah dalam konteks partisipasi masyarakat dan orang tua siswa terhadap pendidikan, yang terkandung dalam surat keputusan Menteri Pendidikan Nasional. Komite sekolah dapat diartikan sebagai lembaga mandiri yang mewadahi peran serta masyarakat dalam rangka meningkatkan mutu dan efisiensi pengelolaan pendidikan di satuan pendidikan, baik pada jalur pendidikan prasekolah, jalur pendidikan sekolah, maupun jalur pendidikan luar sekolah.

b. Tujuan Komite Sekolah

Pembentukan komite sekolah dimaksudkan agar ada suatu organisasi masyarakat sekolah yang mempunyai komitmen, dan loyalitas serta peduli terhadap peningkatan mutu pendidikan di sekolah (Surat Keputusan Mendiknas Nomor 044 Tahun 2002, Permendikbud nomor 75 tahun 2016). Komite sekolah dapat dikembangkan secara khas dan berakar dari budaya, nilai, dan kepercayaan yang dibangun sesuai dengan potensi masyarakat

⁴⁶ Suhadi Winoto, *Komite Sekolah/Madrasah dan Manajemen Mutu Pendidikan* (Yogyakarta: Bildung, 2021), 7.

setempat. Sebagai organisasi masyarakat sekolah, komite sekolah dibentuk dengan tujuan, sebagai berikut:⁴⁷

- 1) Mewadahi dan menyalurkan aspirasi serta prakarsa masyarakat dalam melahirkan kebijakan operasional dan program pendidikan di sekolah.
- 2) Meningkatkan tanggung jawab dan peran serta masyarakat dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah.
- 3) Menciptakan suasana dan kondisi transparan, akuntabel, dan demokratis dalam penyelenggaraan pendidikan yang berkualitas.
- 4) Membantu sekolah/madrasah dalam menyelenggarakan mutu Pendidikan.

c. Peran Komite Sekolah

Dalam konteks komite sekolah atau madrasah, peran merupakan perilaku anggota dan pengurus komite sekolah atau madrasah sesuai dengan tugas dan fungsinya dalam rangka membantu sekolah untuk meningkatkan mutu pendidikan. Komite sekolah/madrasah sebagai lembaga mandiri dibentuk dan berperan dalam peningkatan mutu pelayanan pendidikan dengan memberikan pertimbangan, arahan dan dukungan tenaga, sarana dan prasarana, serta pengawasan pendidikan pada

⁴⁷ Suhadi Winoto, *Komite Sekolah/Madrasah dan Manajemen Mutu Pendidikan*, 7.

tingkat satuan pendidikan. Bentuk peran komite sekolah ini merujuk kepada empat peran yang dapat dijalankan oleh komite sekolah yaitu, sebagai pemberi pertimbangan (*advisory agency*), sebagai pendukung (*supporting agency*), sebagai pengontrol (*controlling agency*), dan sebagai mediator.⁴⁸ Selanjutnya keempat peran komite sekolah tersebut dijabarkan dalam uraian di bawah ini:

1) Pemberi pertimbangan (*Advisory Agency*)

Komite sekolah memiliki peran sebagai *advisory agency*, badan yang memberikan pertimbangan kepala sekolah. Idealnya, sekolah dan harus meminta pertimbangan kepada komite sekolah dalam merumuskan kebijakan, program, dan kegiatan sekolah, termasuk juga dalam merumuskan visi, misi, dan tujuan sekolah.⁴⁹ Peran komite sekolah ini, diharapkan dapat memberikan masukan, pertimbangan, dan rekomendasi kepada sekolah dalam melaksanakan kegiatan sekolah. Beberapa bentuk kegiatan operasional komite sekolah adalah sebagai berikut:⁵⁰

⁴⁸ Suhadi Winoto, *Komite Sekolah/Madrasah dan Manajemen Mutu Pendidikan*, 17.

⁴⁹ Sri Renani Pantjastuti, et.al., *Komite Sekolah: Sejarah dan Prospeknya di Masa Depan*, 81.

⁵⁰ Suhadi Winoto, *Komite Sekolah/Madrasah dan Manajemen Mutu Pendidikan*, 17.

- a) Mengadakan pendataan kondisi ekonomi dan sosial orang tua siswa
- b) Menyampaikan masukan, pertimbangan, dan rekomendasi secara tertulis kepada sekolah dalam rangka pengembangan kurikulum muatan lokal dan untuk meningkatkan proses pembelajaran dan pengajaran yang menyenangkan
- c) Memberikan masukan dan pertimbangan kepada sekolah dalam penyusunan visi, misi, tujuan, kebijakan, dan kegiatan sekolah.

2) Pendukung Sekolah (*Supporting Agency*)

Komite sekolah dapat mendorong orang tua dan masyarakat untuk berpartisipasi dalam pendidikan. Bentuk peran komite sekolah/madrasah sebagai pendukung sekolah, juga diwujudkan dengan menggalang dana masyarakat dalam rangka pembiayaan pendidikan di sekolah. Dalam peran ini, aktivitas operasional komite sekolah adalah:⁵¹

- a) Mengadakan rapat atau pertemuan secara berkala dengan orang tua siswa dan masyarakat
- b) Mencari bantuan dana dari dunia usaha dan industri untuk biaya pembebasan uang sekolah bagi siswa yang berasal dari keluarga tidak mampu

⁵¹ Suhadi Winoto, *Komite Sekolah/Madrasah dan Manajemen Mutu Pendidikan*, 18.

- c) Mengadakan pendekatan kepada masyarakat dan orang tua siswa yang dipandang mampu untuk menjadi narasumber dalam kegiatan intrakurikuler bagi peserta didik di sekolah.

3) Pengontrol Sekolah (*Controlling Agency*)

Komite sekolah memiliki peran sebagai *controlling agency*, badan yang melaksanakan pengawasan sosial kepada sekolah. Pengawasan sosial yang dilakukan memiliki implikasi sosial, dan lebih dilaksanakan secara preventif.⁵² Dalam pelaksanaan peran komite sekolah ini, yakni melakukan evaluasi dan pengawasan terhadap kebijakan program, penyelenggaraan, dan keluaran pendidikan. Bentuk aktivitas operasional komite yang diharapkan adalah:⁵³

- a) Mengadakan rapat secara rutin maupun insidental dengan kepala sekolah dan dewan guru
- b) Meminta penjelasan kepada sekolah tentang hasil belajar siswa
- c) Bekerja sama dengan sekolah dalam penelusuran dan pemberdayaan alumni untuk membantu kegiatan sekolah.

⁵² Sri Renani Pantjastuti, et.al., *Komite Sekolah: Sejarah dan Prospeknya di Masa Depan*, 82.

⁵³ Suhadi Winoto, *Komite Sekolah/Madrasah dan Manajemen Mutu Pendidikan*, 20.

4) Mediator

Peran keempat sebagai mediator antara sekolah, pemerintah dan masyarakat. Peran ini mengandung kewajiban bahwa, Komite Sekolah seharusnya dapat menjadi jembatan antara kepentingan pemerintah sebagai eksekutif dan masyarakat sebagai stakeholder pendidikan. Wujudnya adalah melakukan kerja sama antara sekolah dengan masyarakat. Dalam hal ini, bentuk aktivitas operasional komite sekolah adalah:⁵⁴

- a) Membina hubungan dan kerjasama yang harmonis dengan seluruh stakeholder sekolah
- b) Menyebarkan kuesioner untuk menampung dan menganalisis aspirasi, ide, tuntutan, dan berbagai kebutuhan pendidikan yang diajukan masyarakat.

4. Iklim Sekolah

a. Pengertian Iklim Sekolah

Manajemen lingkungan sosial sekolah berupaya menghadirkan suasana sekolah yang nyaman dan menyenangkan. Suasana nyaman dan menyenangkan merupakan perasaan psikologis yang dirasakan seluruh warga

⁵⁴ Suhadi Winoto, *Komite Sekolah/Madrasah dan Manajemen Mutu Pendidikan*, 20.

sekolah selama melakukan proses pendidikan di sekolah. Hal ini sering juga disebut dengan iklim sekolah.⁵⁵

Menurut Sergiovanni dan Startt dalam Hadianto, menyebutkan bahwa iklim sekolah merupakan karakteristik yang ada (*the enduring characteristics*), yang menggambarkan ciri-ciri psikologis (*psychologies character*) dari suatu sekolah tertentu, yang membedakan suatu sekolah dari sekolah yang lain, memengaruhi tingkah laku guru dan peserta didik dan merupakan perasaan psikologis (*psychological feel*) yang dimiliki guru dan peserta didik di sekolah tertentu.⁵⁶

Iklim sekolah adalah suasana bekerja, belajar, berkomunikasi, dan bergaul dalam organisasi pendidikan.⁵⁷ Dengan terciptanya iklim sekolah yang kondusif, maka guru akan merasa nyaman dalam bekerja dan terpacu untuk bekerja lebih baik. Hal tersebut mencerminkan bahwa suasana sekolah yang kondusif sangat mendukung peningkatan kinerja guru.⁵⁸

⁵⁵ Eliana Sari, *Manajemen Lingkungan Pendidikan (Implementasi Teori Manajemen Pendidikan Pada Pengelolaan Lingkungan Sekolah Berkelanjutan)* (Ponorogo: Uwais Press, 2019), 99.

⁵⁶ Hadianto, *Mencari Sosok Desentralisasi Manajemen Pendidikan di Indonesia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), 177.

⁵⁷ Made Pidarta, *Manajemen Pendidikan Indonesia* (Jakarta: Bina Aksara, 1988), 176.

⁵⁸ Saiful Bahri, "Peranan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru," *Dosen Prodi Pendidikan Guru Sekolah Dasar-STKIP Bina Bangsa Getsempena*, Volume 1 Nomor 2 (2010): 32.

Iklm sekolah yang positif mendorong perkembangan dan pembelajaran seluruh warga sekolah agar menjadi lebih produktif, partisipatif, dan menyenangkan, yang meliputi:⁵⁹

- 1) Norma, nilai, dan harapan yang mendukung seluruh warga sekolah merasa aman secara sosial, emosional, dan fisik.
- 2) Seluruh warga sekolah saling terlibat, saling menghormati dan menghargai.
- 3) Seluruh warga sekolah bekerja bersama untuk mengembangkan keterampilan, kepribadian, dan berkontribusi pada visi misi sekolah.
- 4) Jajaran manajemen sekolah dan guru memberikan contoh dan memelihara sikap yang menekankan pada pentingnya kegiatan pembelajaran dan manfaat serta kepuasan yang akan diperoleh dari kegiatan pembelajaran.

Mewujudkan iklim sekolah untuk menciptakan sekolah sehat sebagai organisasi pembelajar sejati menjadi nilai inti manajemen sekolah bermutu. Dampak dari iklim sekolah yang sehat adalah semangat dan etos kerja guru untuk menciptakan pembelajaran yang bermutu yang pembelajarannya berorientasi

⁵⁹ Eliana Sari, *Manajemen Lingkungan Pendidikan (Implementasi Teori Manajemen Pendidikan Pada Pengelolaan Lingkungan Sekolah Berkelanjutan)*, 100.

pada penguasaan atau pengembangan *academic excellence* dan *cultivation of intellect*.⁶⁰

Iklm sekolah yang positif dapat berkontribusi terhadap peningkatan komitmen, kinerja, dan kreatifitas guru, serta dapat memberikan dampak positif terhadap aktivitas dan prestasi anak didik. Sehingga iklim sekolah berfokus pada aspek-aspek tertentu dalam mengembangkan mutu pendidikan. Menurut Sevinc, aspek-aspek yang dikembangkan dalam iklim sekolah disepakati sebagai konstruksi multidimensi yang mencakup dimensi fisik, sosial, dan akademik dari sekolah. Selanjutnya tiga bentuk dimensi dari iklim sekolah tersebut dijabarkan dalam uraian di bawah ini.⁶¹

1) Dimensi fisik sekolah

Dimensi fisik sekolah dalam iklim sekolah merujuk pada kondisi fisik dan fasilitas yang ada di dalam sekolah. Hal ini mencakup Gedung sekolah, ruang kelas, laboratorium, perpustakaan, lapangan olahraga, dan lain-lain. Deskripsi fisik sekolah bertujuan untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai situasi dan kondisi baik menyangkut keadaan fisik

⁶⁰ Nana Supriatna, "Konstruksi Pembelajaran Sejarah yang Berorientasi pada Masalah Kontemporer Pembangunan," *Mimbar*, Volume XXVII Nomor 1 (2011): 22.

⁶¹ Sevinc dalam Eliana Sari, *Manajemen Lingkungan Pendidikan (Implementasi Teori Manajemen Pendidikan Pada Pengelolaan Lingkungan Sekolah Berkelanjutan)*, 100.

maupun non-fisik, norma, dan kegiatan yang ada dalam sekolah.

Dimensi fisik sekolah ini meliputi:

- a) Menyediakan sarana pembelajaran yang memadai
- b) Menggunakan prasarana pembelajaran yang berfungsi dengan baik
- c) Menciptakan lingkungan disekitar sekolah yang kondusif.

2) Dimensi sosial sekolah

Dimensi sosial dalam iklim sekolah merupakan aspek yang melibatkan hubungan dan interaksi antara siswa, guru, dan komunitas sekolah. Hal ini sangat penting untuk membangun kesetaraan dan memperkuat hubungan sosial di sekolah. Bentuk dimensi sosial sekolah ini meliputi:

- a) Membentuk kualitas hubungan interpersonal antara seluruh warga sekolah
- b) Menerapkan perlakuan yang adil terhadap seluruh warga sekolah
- c) Membangun persaingan yang *fair* dan kompetitif antar siswa
- d) Mengikuti kegiatan pengambilan keputusan bersama seluruh warga sekolah.

3) Dimensi akademik

Dimensi akademik dalam iklim sekolah merujuk pada aspek-aspek pendidikan yang ada di lingkungan sekolah, seperti kurikulum, metode pengajaran, penilaian, dan pencapaian

akademik siswa. Hal ini mencakup segala hal yang terkait dengan pembelajaran dan pencapaian akademik, baik dari siswa maupun guru. Dimensi ini juga mencakup lingkungan belajar, sumber daya, dan budaya akademik yang ada di sekolah. Bentuk dimensi akademik ini meliputi:

- a) Menyesuaikan kualitas kegiatan pembelajaran dengan visi dan misi sekolah
- b) Menunjukkan peningkatan terhadap prestasi akademik dan non akademik
- c) Membentuk kepribadian ilmiah sesuai dengan perkembangan budaya akademik.

b. Iklim Sekolah yang Kondusif

Ciri-ciri iklim sekolah yang kondusif ditandai dengan secara psikologis seluruh warga sekolah dapat menumbuhkan dan mengembangkan motif untuk belajar dan bekerja dengan baik dan produktif.⁶² Iklim sekolah meliputi relasi antar warga sekolah, baik yang sifatnya kehidupan antar pribadi, kehidupan kelompok, kepemimpinan, pengawasan, promosi, kesempatan untuk maju, pembinaan dan kekeluargaan. Fokus dari lingkungan sosial sekolah adalah membangun relasi positif dan

⁶² Erisa M Kigenyi, et.al., "School Environment and Performance of Public Primary School Teachers in Uganda," *International Journal of Technology and Management*, Volume 1 Issue II (2017): 3.

harmonis antara seluruh warga sekolah dan seluruh stakeholder sekolah. Beberapa aspek yang seyogyanya harus dipenuhi oleh manajemen sekolah agar lingkungan sosial sekolah menjadi kondusif dan menyenangkan bagi kegiatan pembelajaran, diantaranya sebagai berikut:⁶³

- 1) Relasi yang baik dan harmonis antara seluruh warga sekolah, interaksi dan komunikasi yang terbangun antara seluruh warga sekolah dibina sedemikian rupa sehingga dapat mengeliminir permasalahan dan potensi konflik yang akan terjadi. Relasi positif dan harmonis juga berkembang sampai keluar sekolah, yaitu dengan komite sekolah, orang tua siswa dan elemen masyarakat disekitar lingkungan sekolah.
- 2) Sarana dan prasarana pembelajaran yang memadai, sarana dan prasarana pembelajaran yang sesuai standar, dengan jumlah yang mencukup dan kondisi yang memadai (layak digunakan) untuk proses pembelajaran. Ketersediaan sarana dan prasarana pembelajaran yang mencukupi dan memadai dapat memberikan rasa keadilan dan keleluasaan dalam mengikuti kegiatan pembelajaran.

⁶³ Eliana Sari, *Manajemen Lingkungan Pendidikan (Implementasi Teori Manajemen Pendidikan Pada Pengelolaan Lingkungan Sekolah Berkelanjutan)*, 90.

- 3) Peraturan dan sanksi yang tegas, tumbuhnya perasaan aman, adil dan nyaman dari seluruh warga sekolah hanya dapat diperoleh jika manajemen sekolah memiliki peraturan yang jelas untuk dipatuhi oleh seluruh warga sekolah. Penegakan peraturan berupa pemberian sanksi juga harus dilakukan bagi warga sekolah yang melakukan pelanggaran. Sehingga peraturan sekolah dapat memayungi hak dan kewajiban warga sekolah secara adil. Peran pemimpin sekolah dalam penegakan peraturan dan memberikan rasa keadilan bagi seluruh warga sekolah menjadi sangat penting.
- 4) Relasi sekolah dengan orang tua siswa, hubungan dan komunikasi antara pihak sekolah (kepala sekolah, guru, staf sekolah) dengan orang tua siswa hendaknya terjalin dengan baik dan lancar. Sekolah sebaiknya bekerjasama dengan orang tua siswa dalam pembentukan dan perkembangan fisik, mental dan spiritual siswa. Komunikasi yang baik dan lancar antara sekolah dengan orang tua diharapkan dapat mencegah terjadinya penurunan prestasi dan perilaku menyimpang siswa.
- 5) Sikap egaliter dan tidak diskriminatif, interaksi antar seluruh warga sekolah harus bersifat saling menghormati, menghargai dan tidak merendahkan antara satu dengan lainnya. Pihak manajemen sekolah sebaiknya membuat

kegiatan-kegiatan yang melibatkan semua warga sekolah tanpa membedakan faktor usia, jenis kelamin, status sosial, agama dan suku secara bersama-sama.

5. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Penggerak terhadap Kinerja Guru Bersertifikasi

Kepemimpinan kepala sekolah penggerak memiliki pengaruh terhadap kinerja guru bersertifikasi. Beberapa bentuk kegiatan kepala sekolah penggerak dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya yaitu: 1). Bidang manajerial; tugas yang dilaksanakan oleh kepala sekolah antara lain: mengkoordinasikan tugas-tugas guru, mengkomunikasikan program-program sekolah kepada semua warga sekolah, melakukan pertemuan, diskusi atau semacamnya untuk menginformasikan gagasan dan informasi yang penting, serta untuk mengatasi masalah yang dihadapi guru; 2). Bidang kewirausahaan; kepala sekolah melakukan hubungan dan kerjasama antara sekolah dengan masyarakat, dan dunia usaha atau pihak luar yang terkait untuk mengembangkan dan merealisasikan misi dan tujuan sekolah; 3). Bidang supervisi; kepala sekolah mengendalikan semua tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada guru, mengawasi dan memantau kegiatan guru, menilai kinerja bawahan termasuk kinerja guru, dan

menentukan kriteria penilaian dan standar kerja guru. Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Jaliah, hasilnya menunjukkan bahwa, kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor penting dalam proses meningkatkan kinerja guru, sehingga mencapai kinerja guru yang maksimal.⁶⁴

6. Pengaruh Peran Komite terhadap Kinerja Guru

Bersertifikasi

Peranan komite sekolah memiliki pengaruh terhadap kinerja guru bersertifikasi. Hal ini dikarenakan, komite berperan menjembatani antara kepentingan masyarakat dan penyelenggara pendidikan. Adanya komite sekolah diharapkan dapat membantu kinerja kepala sekolah dan guru dalam hal meningkatkan mutu pendidikan serta menjadi wadah yang dapat memecahkan permasalahan bersama yang tengah dihadapi oleh penyelenggara pendidikan. Aspirasi masyarakat mengenai pendidikan dapat diwujudkan melalui sebuah komite sekolah. Pada masa ini, masyarakat tidak hanya sebagai pengguna pendidikan akan tetapi sebagai pengelola, penyelenggara, dan sebagai pengontrol mutu pendidikan di sekolah. Sebagaimana

⁶⁴ Jaliah, et.al., “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Manajemen Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru,” *Journal of Education Research*, Volume 1 Nomor 2 (2020): 150.

penelitian yang dilakukan oleh Erwin Prabowo, hasilnya menunjukkan bahwa, komite sekolah berperan sebagai pemberi pertimbangan, pendukung, dan pengontrol dari program sekolah. Sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung komite sebagai unsur masyarakat berperan penting dalam proses meningkatkan kinerja guru, sehingga mencapai kinerja guru yang maksimal.⁶⁵

7. Pengaruh Iklim terhadap Kinerja Guru Bersertifikasi

Iklim sekolah memiliki pengaruh terhadap kinerja guru bersertifikasi. Hal ini dikarenakan, iklim sekolah merupakan bagian dari organisasi yang baik secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap perilaku guru. Sekolah harus menciptakan iklim sekolah yang dapat mendukung terciptanya perilaku positif yang akan ditunjukkan oleh guru, sebab iklim sekolah yang mendukung tersebut adalah salah satu kebutuhan bagi guru. Iklim sekolah yang optimal akan mendorong hasil capaian dari kinerja guru. Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Husain Maruf, hasilnya menunjukkan bahwa, iklim sekolah sangat memberikan dampak

⁶⁵ Erwin Prabowo, et.al., "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Peran Komite Sekolah terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Pangkalan Lampam," *Journal on Education*, Volume 05 Nomor 03 (2023): 7961.

yang berarti dan baik bagi peningkatan hasil capaian kerja guru karena iklim akan menumbuhkan kerja sama antar guru. Pentingnya bagi warga sekolah baik guru, tata usaha, dan kepala sekolah untuk menumbuhkan sikap kerja sama dalam menjalankan tugas dan saling membantu dalam pemecahan masalah sehingga hal ini akan berdampak baik pada hasil kinerja, baik secara individu maupun satu kesatuan di sekolah sebagai prestasi bersama.⁶⁶

8. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Penggerak, Peran Komite, dan Iklim terhadap Kinerja Guru Bersertifikasi

Kepemimpinan kepala sekolah penggerak, peran komite, dan iklim memiliki pengaruh terhadap kinerja guru bersertifikasi. Hal ini dikarenakan, keberadaan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak lepas dari pengaruh faktor internal maupun faktor eksternal yang membawa dampak pada perubahan kinerja guru.⁶⁷ Menurut Gibson dalam Supardi terdapat tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja adalah

⁶⁶ Husain Maruf, et.al., “Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, dan Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri Se Kabupaten Pohuwato,” *AKSARA: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, Volume 08 Nomor 1 (2022): 299.

⁶⁷ Hafidulloh, et.al., *Manajemen Guru: Meningkatkan Disiplin dan Kinerja Guru*, 51.

sebagai berikut: 1). Faktor individu; meliputi kemampuan, keterampilan, mental fisik, latar belakang keluarga, tingkat sosial, pengalaman, dan demografi; 2). Faktor organisasi; meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, dan struktur desain pekerjaan; dan 3). Faktor psikologis; meliputi persepsi, emosi, kepribadian, belajar, motivasi, dan iklim kerja.⁶⁸

Berdasarkan pendapat Gibson tersebut menunjukkan bahwa dalam kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berasal dari dalam diri guru itu sendiri maupun berasal dari lingkungan sekolah.⁶⁹ Berdasarkan beberapa faktor diatas, maka kepemimpinan kepala sekolah, komite sekolah dan iklim sekolah memiliki peranan dalam mempengaruhi kinerja guru.

B. Kajian Penelitian yang Relevan

Kajian terdahulu yang memiliki relevansi dengan penelitian pengaruh kepemimpinan kepala sekolah penggerak, peran komite, dan iklim terhadap kinerja guru bersertifikasi di Sekolah Menengah Pertama Negeri se-Kabupaten Ponorogo ini, antara lain:

⁶⁸ Gibson dalam Supardi, *Kinerja Guru*, 31.

⁶⁹ Diva Safitri, *et.al.*, "The Effects of Climate, Madrasah Principal Leadership, and Emotional Intelligence on the Performance of MI Plus Al-Islam Dagangan Madiun Teachers," 1661.

1. Jurnal penelitian yang ditulis oleh Rudi Erwandi dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja dan Motivasi Guru di SMP Negeri Kota Lubuklinggau”. Penelitian ini menyatakan bahwa, kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kualitas mutu sekolah. Penerapan gaya kepemimpinan kepala sekolah yang tepat akan mempunyai pengaruh yang berarti dalam pengambilan keputusan, maupun dalam mempengaruhi guru untuk melakukan pekerjaan yang lebih efisien dan efektif untuk mencapai kinerja guru yang baik.⁷⁰
2. Jurnal penelitian yang ditulis oleh Rita Fajar Hidayati, dengan judul “*The Influence of The Leadership of The Principal and School Committee on Teacher Performance*”. Penelitian ini menyatakan bahwa, dalam upaya peningkatan mutu pendidikan, selain guru juga diperlukan kepemimpinan kepala sekolah yang kreatif, produktif, dan inovatif. Serta kepala sekolah juga harus menjalin hubungan baik dengan komite sekolah agar tercapai keberhasilan pendidikan di sekolah. Dengan demikian, kepemimpinan kepala sekolah

⁷⁰ Rudi Erwandi, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja dan Motivasi Guru di SMP Negeri Kota Lubuklinggau,” *Jurnal Perspektif Pendidikan*, Volume 13 Nomor 1 (2019): 58.

dan peran komite sekolah yang baik akan mampu meningkatkan kinerja guru.⁷¹

3. Jurnal penelitian yang ditulis oleh Ilmi Sawianti, dengan judul “Pengaruh Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Ulaweng Kabupaten Bone”. Penelitian ini menyatakan bahwa, guru merupakan unsur yang mempengaruhi tercapainya tujuan pendidikan. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan oleh kesiapan guru dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan pembelajaran. Akan tetapi, posisi guru dalam meningkatkan mutu pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuan profesional guru dan mutu kinerjanya.⁷²
4. Jurnal penelitian yang ditulis oleh Putri Yuni Astuti, dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri 3 Dumai”. Penelitian ini menyatakan bahwa, dibutuhkan kepemimpinan kepala sekolah yang tegas dalam hal mendisiplinkan kinerja guru dari perspektif kepatuhan terhadap hari kerja. Tingkat keamanan dan gangguan yang ada di sekitar sekolah juga

⁷¹ Rita Fajar Hidayati, et.al., “The Influence of The Leadership of The Principal and School Committee on Teacher Performance,” *JPGI (Jurnal Penelitian Guru Indonesia)*, Volume 6 Nomor 2 (2021): 466.

⁷² Ilmi Sawianti, et.al., “Pengaruh Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Ulaweng Kabupaten Bone,” *Journal of Islamic Education Management*, Volume 5 Nomor 1 (2019): 23.

perlu diperhatikan agar guru merasa tenang dalam mengajar. Oleh karena itu, iklim kerja di dalam sekolah perlu dibuat kondusif agar mendukung tujuan tersebut.⁷³

5. Jurnal penelitian yang ditulis oleh Hapizoh, dengan judul “Pengaruh Profesionalisme Guru dan Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru”. Penelitian ini menyatakan bahwa, terdapat keterkaitan antara profesionalisme guru dan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru. Guru akan menjalankan tugas dengan baik jika guru telah memahami dan menjalankan empat kompetensi guru sehingga guru dapat disebut sebagai guru profesional. Begitu juga peran dan fungsi kepala sekolah sebagai supervisor dapat melaksanakan pengawasan terhadap kinerja guru.⁷⁴

Tabel 2.1. Matrik persamaan dan perbedaan penelitian sekarang dan penelitian terdahulu

No	Judul	Persamaan	Perbedaan
1.	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja dan Motivasi	Menggunakan kepemimpinan kepala sekolah sebagai variabel	Penelitian terdahulu membahas tentang pengaruh kepemimpinan

⁷³ Putri Yuni Astuti, “Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri 3 Dumai,” *JOM Fekon*, Volume 4 Nomor 1 (2017): 1091.

⁷⁴ Hapizoh, et.al., “Pengaruh Profesionalisme Guru dan Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru,” *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, Volume 5 Nomor 2 (2020): 169.

	<p>Guru di SMP Negeri Kota Lubuklinggau</p> <p>(Rudi Erwandi, 2019)⁷⁵</p>	<p>independen, dan kinerja guru sebagai variabel dependen.</p>	<p>kepala sekolah terhadap kinerja dan motivasi guru, dan dalam penelitian ini membahas tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah penggerak, peran komite, dan iklim terhadap kinerja guru bersertifikasi.</p>
2.	<p><i>The Influence of The Leadership of The Principal and School Committee on Teacher Performance</i>”.</p> <p>(Rita Fajar Hidayati, 2021)⁷⁶</p>	<p>Menggunakan peran kepemimpinan kepala sekolah dan komite sekolah sebagai variabel independen, dan kinerja guru sebagai variabel dependen.</p>	<p>Penelitian terdahulu membahas tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan komite sekolah terhadap kinerja guru, dan dalam penelitian ini membahas tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah</p>

⁷⁵ Rudi Erwandi, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja dan Motivasi Guru di SMP Negeri Kota Lubuklinggau,” *Jurnal Perspektif Pendidikan*, Volume 13 Nomor 1 (2019).

⁷⁶ Rita Fajar Hidayati, et.al., “The Influence of The Leadership of The Principal and School Committee on Teacher Performance,” *JPGI (Jurnal Penelitian Guru Indonesia)*, Volume 6 Nomor 2 (2021).

			penggerak, peran komite, dan iklim terhadap kinerja guru bersertifikasi.
3.	<p>Pengaruh Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Ulaweng Kabupaten Bone</p> <p>(Ilmi Sawianti, 2019)⁷⁷</p>	<p>Menggunakan iklim sekolah sebagai variabel independen, dan kinerja guru sebagai variabel dependen.</p>	<p>Perbedaannya adalah bahwa dalam penelitian terdahulu membahas tentang pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru, dan dalam penelitian ini akan membahas tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah penggerak, peran komite, dan iklim terhadap kinerja guru bersertifikasi.</p>
4.	<p>Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri 3 Dumai</p>	<p>Menggunakan kepemimpinan dan iklim sebagai variabel independen, dan kinerja</p>	<p>Perbedaannya adalah bahwa dalam penelitian terdahulu membahas tentang pengaruh kepemimpinan,</p>

⁷⁷ Ilmi Sawianti, et.al., "Pengaruh Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Ulaweng Kabupaten Bone," *Journal of Islamic Education Management*, Volume 5 Nomor 1 (2019).

	(Putri Yuni Astuti, 2017) ⁷⁸	guru sebagai variabel dependen.	iklim kerja dan beban kerja terhadap kinerja guru, dan dalam penelitian ini akan membahas tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah penggerak, peran komite, dan iklim terhadap kinerja guru bersertifikasi.
5.	Pengaruh Profesionaslisme Guru dan Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru (Hapizoh, 2020) ⁷⁹	Menggunakan kinerja guru sebagai variabel dependen.	Perbedaannya adalah bahwa dalam penelitian terdahulu membahas tentang profesionalisme guru serta salah satu tugas kepemimpinan dari kepala sekolah yaitu supervisi kepala sekolah sebagai

⁷⁸ Putri Yuni Astuti, "Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri 3 Dumai," *JOM Fekon*, Volume 4 Nomor 1 (2017).

⁷⁹ Hapizoh, et.al., "Pengaruh Profesionalisme Guru dan Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru," *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, Volume 5 Nomor 2 (2020).

			variabel independen, dan dalam penelitian ini akan membahas tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah penggerak, peran komite, dan iklim terhadap kinerja guru bersertifikasi.
--	--	--	---

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu terdapat beberapa aspek yang berpengaruh terhadap kinerja guru yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti dengan menggunakan pendekatan dan menghasilkan temuan yang berbeda. Maka dalam penelitian ini, berupaya memahami berbagai aspek-aspek yang mempengaruhi kinerja guru bersertifikasi dalam konteks kepemimpinan kepala sekolah, peran komite sekolah, dan iklim sekolah. Dengan menggunakan subjek guru yang telah bersertifikasi dan aktif mengajar di sekolah-sekolah yang telah melaksanakan program sekolah penggerak pada tingkat SMP Negeri di Kabupaten Ponorogo. Pendekatan yang digunakan meliputi observasi awal, kuesioner, dan studi dokumentasi untuk

mendapatkan pemahaman yang komprehensif tentang aspek-aspek yang mempengaruhi kinerja guru bersertifikasi.

C. Kerangka Pikir

Berdasarkan pada landasan teori dan telaah hasil penelitian terdahulu yang telah dipaparkan, maka kerangka pikir dalam penelitian adalah sebagai berikut:

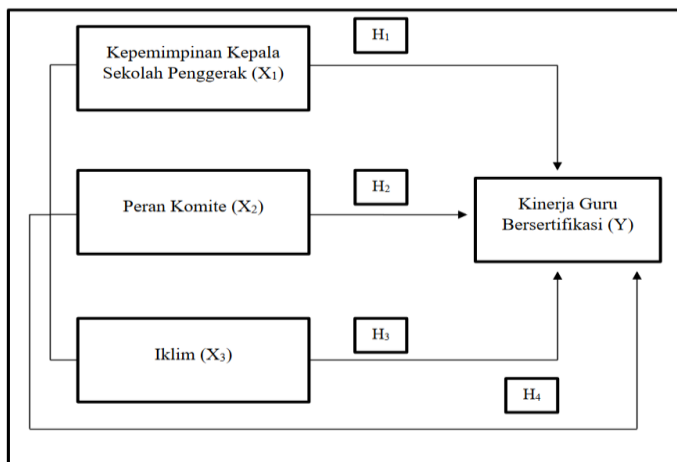
1. Jika kepemimpinan kepala sekolah penggerak tepat, maka kinerja guru bersertifikasi di SMP Negeri se-Kabupaten Ponorogo akan baik.
2. Jika kepemimpinan kepala sekolah penggerak tidak tepat, maka kinerja guru bersertifikasi di SMP Negeri se-Kabupaten Ponorogo akan tidak baik.
3. Jika peran komite efektif, maka kinerja guru bersertifikasi di SMP Negeri se-Kabupaten Ponorogo akan baik.
4. Jika peran komite tidak efektif, maka kinerja guru bersertifikasi di SMP Negeri se-Kabupaten Ponorogo akan tidak baik.
5. Jika iklim efektif, maka kinerja guru bersertifikasi di SMP Negeri se-Kabupaten Ponorogo akan baik.

6. Jika iklim tidak efektif, maka kinerja guru maka kinerja guru bersertifikasi di SMP Negeri se-Kabupaten Ponorogo akan tidak baik.
7. Jika kepemimpinan kepala sekolah penggerak tepat, peran komite efektif, dan iklim efektif maka kinerja guru bersertifikasi di SMP Negeri se-Kabupaten Ponorogo akan baik.
8. Jika kepemimpinan kepala sekolah penggerak tidak tepat, peran komite tidak efektif, dan iklim tidak efektif maka kinerja guru bersertifikasi di SMP Negeri se-Kabupaten Ponorogo akan tidak baik.

Rancangan pada penelitian ini disajikan dalam bentuk paradigma seperti pada gambar 2.1. Dari gambar tersebut dapat dilihat bahwa variabel yang akan dilibatkan dalam penelitian ini yaitu variabel bebas yang terdiri: Kepemimpinan Kepala Sekolah Penggerak (X_1), Peran Komite (X_2), dan Iklim (X_3), sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Guru Bersertifikasi (Y).

Untuk mencari pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Penggerak (X_1) terhadap Kinerja Guru Bersertifikasi (Y), Peran Komite (X_2) terhadap Kinerja Guru Bersertifikasi (Y), dan Iklim (X_3) terhadap Kinerja Guru Bersertifikasi (Y) peneliti menggunakan regresi linier sederhana. Sedangkan untuk

mencari pengaruh Kepala Sekolah Penggerak (X_1), Peran Komite (X_2), dan Iklim (X_3) secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru Bersertifikasi (Y), peneliti menggunakan regresi linier berganda.



Gambar 2.1. Paradigma Penelitian

Keterangan:

- H_1 = Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Penggerak terhadap Kinerja Guru Bersertifikasi
- H_2 = Pengaruh Peran Komite terhadap Kinerja Guru Bersertifikasi
- H_3 = Pengaruh Iklim terhadap Kinerja Guru Bersertifikasi
- H_4 = Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Penggerak terhadap Kinerja Guru Bersertifikasi,

Peran Komite terhadap Kinerja Guru Bersertifikasi , Iklim terhadap Kinerja Guru Bersertifikasi.

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis diartikan sebagai kesimpulan sementara tentang hubungan suatu variabel dengan satu atau lebih variabel yang lain.⁸⁰ Berdasarkan tinjauan pustaka serta kerangka pikir yang telah diuraikan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa hipotesis penelitian, yaitu:

1. Variabel X_1 (Kepemimpinan kepala sekolah penggerak)

$H_{0.1}$: Kepemimpinan kepala sekolah penggerak tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru bersertifikasi di SMP Negeri se-Kabupaten Ponorogo.

$H_{1.1}$: Kepemimpinan kepala sekolah penggerak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru bersertifikasi di SMP Negeri se-Kabupaten Ponorogo.

⁸⁰ Soecahyadi, *Analisa Statistik dengan Aplikasi SPSS* (Jakarta Selatan: Universitas Sahid Jakarta, 2012), 25.

2. Variabel X_2 (Peran komite)

$H_{0.2}$: Peran komite tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru bersertifikasi di SMP Negeri se-Kabupaten Ponorogo.

$H_{1.2}$: Peran komite berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru bersertifikasi di SMP Negeri se-Kabupaten Ponorogo.

3. Variabel X_3 (Iklim)

$H_{0.3}$: Iklim tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru bersertifikasi di SMP Negeri se-Kabupaten Ponorogo.

$H_{1.3}$: Iklim berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru bersertifikasi di SMP Negeri se-Kabupaten Ponorogo

4. Variabel X_1, X_2, X_3 terhadap Y

$H_{0.4}$: Kepemimpinan kepala sekolah penggerak, peran komite, dan iklim tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru bersertifikasi di SMP Negeri se-Kabupaten Ponorogo.

$H_{1.4}$: Kepemimpinan kepala sekolah penggerak, peran komite, dan iklim berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru bersertifikasi di SMP Negeri se-Kabupaten Ponorogo.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian dengan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian penelitian yang banyak menuntut penggunaan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya. Demikian pula pada tahap kesimpulan penelitian akan lebih baik bila disertai dengan gambar, tabel, grafik, atau tampilan lainnya.¹

2. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis/desain penelitian *ex post facto*. Penelitian *ex post facto* adalah penelitian yang dilakukan untuk meneliti kejadian masa lampau atau yang telah terjadi sebelum dilakukannya penelitian, yang selanjutnya merantai ke belakang untuk mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan peristiwa tersebut terjadi. Tujuan penelitian *ex post facto* yaitu untuk melacak kembali faktor penyebab suatu peristiwa.²

¹ Sandu Siyoto dan Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015), 19.

² Edi Irawan, *Pengantar Statistika Penelitian Pendidikan* (Yogyakarta: Aura Pustaka, 2014), 261.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMP Negeri se-Kabupaten Ponorogo yang berjumlah tujuh sekolah. Sekolah yang dituju oleh peneliti adalah sekolah yang telah melaksanakan program sekolah penggerak. Berikut sekolah yang menjadi tempat dilakukannya penelitian ini: SMP Negeri 1 Kauman, SMP Negeri 1 Sambit, SMP Negeri 1 Ngebel, SMP Negeri 1 Sampung, SMP Negeri 2 Bungkal, SMP Negeri 1 Badegan, dan SMP Negeri 1 Siman.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dari bulan Desember 2023 sampai Maret 2024. Adapun kegiatan penelitian ini dimulai dari persiapan penelitian, pengajuan proposal, penyusunan instrumen penelitian, pengumpulan data tentang variabel kepemimpinan kepala sekolah penggerak (X_1), peran komite (X_2), iklim (X_3), dan kinerja guru bersertifikasi (Y) di SMP Negeri se-Kabupaten Ponorogo, serta menganalisis data penelitian.



C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi merupakan bagian yang menjadi perhatian peneliti dalam menggeneralisasikan penelitiannya.¹ Dalam sebuah penelitian populasi yaitu anggota kelompok objek, orang atau peristiwa secara keseluruhan.² Populasi penelitian ini adalah seluruh guru bersertifikasi pada sekolah penggerak di SMP Negeri se-kabupaten Ponorogo yang berjumlah 11 sekolah dengan total guru bersertifikasi sebanyak 180 orang guru.

Tabel 3.1 Jumlah populasi dalam penelitian

No	Nama Sekolah	Jumlah guru bersertifikasi
1	SMPN 1 KAUMAN	24
2	SMPN 1 SAMBIT	9
3	SMPN 1 NGEBEL	18
4	SMPN 3 SAWOO	6
5	SMPN 1 SAMPUNG	15
6	SMPN 2 BUNGKAL	16
7	SMPN 5 NGRAYUN	6
8	SMPN 2 KAUMAN	32
9	SMPN 1 BADEGAN	25
10	SMPN 1 SIMAN	16
11	SMPN 2 SAMPUNG	13
Jumlah		180

¹ Wina Sanjaya, *Penelitian Pendidikan Jenis, Metode dan Prosedur* (Jakarta: Kencana, 2013), 228.

² Punaji Setyosari, *Metode Penelitian Pendidikan dan Pengembangan* (Jakarta: Kencana, 2013), 196.

2. Sampel

Sampel adalah kumpulan elemen atau individu yang merupakan bagian dari populasi. Sampel mewakili populasi untuk diteliti dalam sebuah penelitian sebagai objek penelitian.³ Adapun teknik penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik penarikan sampel kelompok satu tahap (*a stage cluster random sampling* atau lebih dikenal dengan *cluster random sampling*), yang digunakan jika sifat/karakteristik kelompok pada populasi homogen.⁴ Alur pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Tahap pertama ialah, peneliti mengacu pada tabel *Krejchi and Morgan* untuk taraf kesalahan 5% dan pada jumlah populasi 180 orang maka menghasilkan 123 orang yang dapat dijadikan sebagai sampel.
- b. Tahap selanjutnya, peneliti membuat undian dari 11 daftar sekolah yang merupakan seluruh populasi, kemudian peneliti memilih undian secara acak untuk menentukan sekolah yang dijadikan sebagai anggota sampel.
- c. Setelah melaksanakan beberapa tahapan, maka didapat 7 sekolah dengan jumlah 123 guru bersertifikasi yang dijadikan

³ Punaji Setyosari, *Metode Penelitian Pendidikan dan Pengembangan*, 197.

⁴ Bambang Prasetyo, *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi* (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), 132.

sampel pada penelitian ini. Berikut data dari 7 sekolah tersebut.

Tabel 3.2 Jumlah sampel penelitian

No	Nama Sekolah	Jumlah guru bersertifikasi
1	SMPN 1 KAUMAN	24
2	SMPN 1 SAMBIT	9
3	SMPN 1 NGEBEL	18
4	SMPN 1 SAMPUNG	15
5	SMPN 2 BUNGKAL	16
6	SMPN 1 BADEGAN	25
7	SMPN 1 SIMAN	16
Jumlah		123

D. Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional merupakan suatu kejadian yang suatu fenomena yang dijelaskan berdasarkan generalisasi dari sejumlah karakteristik suatu peristiwa, kondisi, kelompok atau individu tertentu yang menjadi sebuah pusat penelitian.⁵ Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah Penggerak (X₁)

Kepemimpinan kepala sekolah penggerak dalam penelitian ini dimaksudkan sebagai suatu tugas yang kompleks dan membutuhkan pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan

⁵ Masri Singarimbun dan Soffian Effendi, *Metode penelitian Survei* (Jakarta: LP3ES, 2001), 33.

yang baik. Sehingga kepala sekolah penggerak harus mampu melaksanakan beban kerja yang meliputi tugas pokok manajerial, pengembangan kewirausahaan dan melakukan supervisi kepada guru dan tenaga kependidikan dalam upaya untuk meningkatkan mutu sekolah.⁶ Pengambilan data tentang kepemimpinan kepala sekolah penggerak pada penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner, dengan indikator penelitian sebagai berikut.

- a. Kepemimpinan kepala sekolah penggerak dalam bidang manajerial
 - 1) Merencanakan kegiatan sekolah
 - 2) Memimpin guru dan staf sekolah
 - 3) Melaksanakan pengawasan kegiatan sekolah
- b. Kepemimpinan kepala sekolah penggerak dalam bidang kewirausahaan
 - 1) Mendukung pengembangan inovasi pembelajaran
 - 2) Mengembangkan jejaring di dalam dan di luar sekolah
 - 3) Memiliki rencana pengembangan kegiatan produksi/jasa sekolah
- c. Kepemimpinan kepala sekolah penggerak dalam bidang supervisi guru dan tenaga kependidikan

⁶ Lia Yuliana, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Efektif* (Sleman: Universitas Negeri Yogyakarta Press (UNY Press), 2021), 58.

- 1) Merencanakan program supervisi
- 2) Melaksanakan program supervisi
- 3) Menindaklanjuti hasil supervisi
- 4) Melakukan pengawasan program supervisi.

2. Peran Komite (X₂)

Peran komite yang dimaksud dalam penelitian ini adalah perilaku anggota dan pengurus komite sekolah atau madrasah sesuai dengan tugas dan fungsinya dalam rangka membantu sekolah untuk meningkatkan mutu pendidikan. Bentuk peran komite sekolah ini merujuk kepada empat peran yang dapat dijalankan oleh komite sekolah yaitu, sebagai pemberi pertimbangan (*advisory agency*), sebagai pendukung (*supporting agency*), sebagai pengontrol (*controlling agency*), dan sebagai mediator.⁷ Pengambilan data tentang peran komite sekolah pada penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner, dengan indikator penelitian sebagai berikut.

a. Pemberi pertimbangan

- 1) Mengadakan pendataan kondisi ekonomi dan sosial orang tua siswa
- 2) Menyampaikan pertimbangan

⁷ Suhadi Winoto, *Komite Sekolah/Madrasah dan Manajemen Mutu Pendidikan* (Yogyakarta: Bildung, 2021), 17.

3) Memberikan masukan kepada sekolah dalam penyusunan visi, misi, tujuan, kebijakan, dan kegiatan sekolah

b. Pendukung sekolah

1) Mengadakan rapat atau pertemuan secara berkala

2) Memberi bantuan dana dari masyarakat

3) Melakukan pendekatan kepada masyarakat dan orang tua siswa.

c. Pengontrol sekolah

1) Mengadakan rapat secara rutin maupun insidental dengan kepala sekolah dan dewan guru

2) Meminta penjelasan kepada sekolah tentang hasil belajar siswa

3) Melakukan kerja sama dengan sekolah dalam penelusuran dan pemberdayaan alumni untuk membantu kegiatan sekolah

d. Mediator

1) Membina hubungan dan kerjasama yang harmonis dengan seluruh stakeholder sekolah

2) Menyebarkan kuesioner untuk memperoleh masukan saran dan ide kreatif dari masyarakat.

3. Iklim (X₃)

Iklim yang dimaksud dalam penelitian ini adalah iklim sekolah yang positif dapat berkontribusi terhadap peningkatan komitmen, kinerja, dan kreatifitas guru, serta dapat memberikan

dampak positif terhadap aktivitas dan prestasi anak didik yang mencakup dimensi fisik, sosial, dan akademik dari sekolah.⁸ Pengambilan data tentang iklim sekolah pada penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner, dengan indikator penelitian sebagai berikut.

a. Dimensi fisik sekolah

- 1) Menyediakan sarana pembelajaran yang memadai
- 2) Menggunakan prasarana pembelajaran yang berfungsi dengan baik
- 3) Menciptakan lingkungan disekitar sekolah yang kondusif

b. Dimensi sosial sekolah

- 1) Membentuk kualitas hubungan interpersonal antara seluruh warga sekolah
- 2) Menerapkan perlakuan yang adil terhadap seluruh warga sekolah
- 3) Membangun persaingan yang *fair* dan kompetitif antar siswa
- 4) Mengikuti kegiatan pengambilan keputusan bersama seluruh warga sekolah.

c. Dimensi akademi

⁸ Eliana Sari, *Manajemen Lingkungan Pendidikan (Implementasi Teori Manajemen Pendidikan Pada Pengelolaan Lingkungan Sekolah Berkelanjutan)* (Ponorogo: Uwais Press, 2019), 100.

- 1) Menyesuaikan kualitas kegiatan pembelajaran dengan visi misi sekolah
- 2) Menunjukkan peningkatan terhadap prestasi akademik dan non akademik
- 3) Membentuk kepribadian ilmiah sesuai dengan perkembangan budaya akademik.

4. Kinerja Guru Bersertifikasi (Y)

Kinerja guru bersertifikasi dalam penelitian ini dimaksudkan sebagai unjuk kerja dalam pelaksanaan tugas mengajar yang mencakup tiga kriteria dasar yaitu: kepribadian guru, penguasaan ilmu yang diajarkan dan keterampilan mengajar.⁹ Pengambilan data tentang kinerja guru bersertifikasi pada penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner, dengan indikator penelitian sebagai berikut.

a. Kepribadian guru yang terampil

- 1) Memahami setiap potensi anak didik
- 2) Membina situasi sosial
- 3) Membina hubungan baik antara guru dan anak didik.

b. Penguasaan ilmu pengetahuan

- 1) Menguasai materi pelajaran
- 2) Mengembangkan materi pelajaran

⁹ Zunidar, *Perencanaan Pembelajaran* (Medan: Perdana Publishing, 2020), 11.

3) Menggunakan teknologi komunikasi dan informasi

c. Keterampilan dalam mengajarkan bahan pelajaran

1) Merancang program perencanaan satuan pelajaran

2) Terampil menggunakan alat dan bahan pembelajaran.

E. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

1. Teknik Pengumpulan Data

a. Angket

Data dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data menggunakan instrumen angket. Angket atau kuesioner adalah cara pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan atau pernyataan kepada responden, dengan harapan mereka akan memberikan respon atas daftar pertanyaan/pernyataan tersebut.¹⁰ Instrumen angket atau kuesioner dalam penelitian ini digunakan untuk mengumpulkan data tentang kepemimpinan kepala sekolah penggerak (X_1), peran komite (X_2), iklim (X_3), dan kinerja guru bersertifikasi (Y) di SMP Negeri se-Kabupaten Ponorogo.

Untuk menghasilkan data kuantitatif bentuk angka, maka instrumen angket yang digunakan dalam penelitian

¹⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2013), 199.

menggunakan skala likert.¹¹ Skala likert dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan menggunakan skala likert, variabel yang akan diukur diubah menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dapat digunakan sebagai titik awal untuk menyusun item-item instrumen yang berupa beberapa pertanyaan atau pernyataan.¹²

Adapun pengumpulan data dengan menggunakan angket yang mengacu pada skala likert dengan skor sebagai berikut:

Tabel 3.3 Skala *likert* penelitian

Pernyataan/ Pertanyaan	Sangat Sesuai (SS)	Sesuai (S)	Kurang Sesuai (KS)	Tidak Sesuai (TS)	Sangat Tidak Sesuai (STS)
<i>Favorable</i>	5	4	3	2	1
<i>Unfavorable</i>	1	2	3	4	5

b. Dokumentasi

Metode dokumentasi mengacu pada metode pengumpulan data dengan mencatat data-data yang sudah ada. Metode ini lebih sederhana daripada metode pengumpulan data lainnya. Teknik pengumpulan data dengan dokumentasi adalah

¹¹ Punaji Setyosari, *Metode Penelitian Pendidikan dan Pengembangan*, 232.

¹² Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, 142.

mengambil data yang diperoleh dari dokumen-dokumen.¹³ Teknik ini digunakan untuk mendapatkan data-data tentang identitas lembaga, visi, misi, tujuan, struktur organisasi, dan sarana prasarana lembaga sekolah. Dalam penelitian ini dokumentasi digunakan sebagai teknik pengumpulan data untuk jumlah guru bersertifikasi pada sekolah yang telah melaksanakan program sekolah penggerak ditingkat SMP Negeri se-Kabupaten Ponorogo.

2. Instrumen Pengumpulan Data

Untuk mengukur data yang diperoleh sekaligus untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian maka diperlukan instrumen. Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan dan mengukur data yang sudah dikumpulkan.¹⁴ Adapun data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah data tentang kepemimpinan kepala sekolah penggerak (X_1), peran komite (X_2), iklim (X_3), dan kinerja guru bersertifikasi (Y) di SMP Negeri se-Kabupaten Ponorogo.

¹³ Hardani, *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (Yogyakarta: Pustaka Ilmu, 2020), 149.

¹⁴ Andhita Dessy Wulansari, *Penelitian Pendidikan: Suatu Pendekatan Praktik dengan Menggunakan SPSS* (Ponorogo: STAIN Po Press, 2012), 78.

Berikut instrumen penelitian yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data penelitian.

Tabel 3.4 Matriks instrumen penelitian

Variabel	Sub variabel	Indikator	Pernyataan
(X₁) Kepemimpinan kepala sekolah penggerak	1. Bidang manajerial	1. Merencanakan kegiatan sekolah	1. (+) Kepala sekolah merencanakan tugas-tugas yang harus dikerjakan guru
			2. (+) Kepala sekolah merancang kegiatan sekolah sesuai dengan kurikulum yang berlaku
			3. (-) Kepala sekolah mengabaikan guru yang tidak menjalankan tugasnya dengan tepat
	2. Memimpin guru dan staf sekolah	2. Memimpin guru dan staf sekolah	4. (+) Kepala sekolah menyelenggarakan <i>workshop</i> dalam rangka meningkatkan kinerja guru di sekolah
			5. (+) Kepala sekolah memberikan saran atau masukan untuk memperbaiki kinerja guru
			6. (-) Kepala sekolah kurang berkomunikasi dalam memberikan solusi pada setiap permasalahan di sekolah
	3. Melaksanakan pengawasan kegiatan sekolah	3. Melaksanakan pengawasan kegiatan sekolah	7. (+) Kepala sekolah mengawasi kinerja guru sesuai SOP yang diterapkan di sekolah
			8. (+) Kepala sekolah melaksanakan koordinasi dengan guru pada program kegiatan sekolah

Variabel	Sub variabel	Indikator	Pernyataan
			9. (-) Kepala sekolah memberikan kritik tanpa melihat kinerja guru dilapangan
	2. Bidang kewirausahaan	1. Mendukung pengembangan inovasi pembelajaran	10. (+) Kepala sekolah mengusahakan dengan semaksimal mungkin terkait pengadaan sarana dan prasarana sekolah
			11. (+) Kepala sekolah secara aktif mengirim guru untuk mengikuti pengembangan diri dengan pelatihan atau <i>workshop</i>
			12. (-) Kepala sekolah kurang memahami kebutuhan guru dalam mengatur lingkungan belajar
		2. Mengembangkan jejaring di dalam dan di luar sekolah	13. (+) Kepala sekolah bersikap ramah kepada seluruh warga sekolah
			14. (+) Kepala sekolah secara aktif melibatkan orang tua atau wali dalam kegiatan sekolah
			15. (-) Kepala sekolah mengabaikan hubungan kerjasama dengan masyarakat setempat
		3. Memili ki rencana pengembangan produk	16. (+) Kepala sekolah mengembangkan pelatihan berbasis produksi/jasa bagi warga sekolah
			17. (+) Kepala sekolah mengajak seluruh guru untuk bekerja sama

Variabel	Sub variabel	Indikator	Pernyataan
		si/jasa sekolah	dalam meningkatkan kualitas sekolah
			18. (-) Kepala sekolah dalam bekerja lebih mementingkan bekerja secara mandiri tanpa membutuhkan bantuan orang lain
	3. Bidang supervisi	1. Merencanakan program supervisi	19. (+) Kepala sekolah melakukan perencanaan supervisi akademik secara periodik
			20. (+) Kepala sekolah ikut bekerja sama dalam mengantisipasi permasalahan di sekolah
			21. (-) Kepala sekolah menyalahkan guru apabila terjadi masalah, tanpa membantu mencari solusi
		2. Melaksanakan program supervisi	22. (+) Kepala sekolah memiliki keterampilan konseptual dalam melaksanakan supervisi akademik
			23. (+) Kepala sekolah melakukan supervisi akademik melalui teknik yang sesuai dengan pedoman penilaian
			24. (-) Kepala sekolah melaksanakan proses supervisi akademik secara mandiri tanpa melibatkan guru
		3. Menindaklanjuti prog	25. (+) Kepala sekolah memberikan bimbingan, pelatihan atau pengembangan diri kepada guru yang membutuhkan

Variabel	Sub variabel	Indikator	Pernyataan
		ram super visi	26. (+) Kepala sekolah melaksanakan forum diskusi untuk membahas semua persoalan yang ada di sekolah
			27. (-) Kepala sekolah kurang memberikan saran atau dukungan yang cukup pada guru setelah melakukan supervisi
		4. Melaku kan pengaw asan super visi akade mik	28. (+) Kepala sekolah membuat rencana pemantauan dalam rangka membantu guru mengembangkan kinerja sekolah
			29. (+) Kepala sekolah memastikan bahwa program pengembangan profesional untuk guru diselenggarakan secara teratur
			30. (-) Kepala sekolah inkonsistensi dalam menerapkan standar pengawasan supervisi akademik
(X₂) Peran komite sekolah	1. Pem beri pertim ba ngan	1. Mengad akan pendata an ekono mi dan sosial orang tua	1. (+) Komite membantu sekolah dalam menentukan program bantuan atau beasiswa bagi siswa yang membutuhkan
			2. (+) Guru merasa terbantu dengan adanya pendataan kondisi ekonomi dan sosial orang tua siswa dalam menentukan kebijakan sekolah
			3. (-) Komite sekolah melaksanakan pendataan kondisi sosial ekonomi keluarga anak

Variabel	Sub variabel	Indikator	Pernyataan
			didik tanpa melibatkan seluruh anggota
		2. Menyampaikan pertimbangan	4. (+) Komite sekolah memberikan pertimbangan kepada kepala sekolah dalam rangka pengembangan kurikulum muatan lokal
			5. (+) Komite sekolah menyampaikan rekomendasi secara tertulis kepada kepala sekolah
			6. (-) Komite sekolah hanya mengambil keputusan berdasarkan pendapat mayoritas
		3. Memberikan masukan kepada sekolah	7. (+) Komite sekolah memberikan pertimbangan dalam meningkatkan proses pembelajaran yang menyenangkan
			8. (+) Komite sekolah memberikan saran kepada sekolah dalam penyusunan visi, misi, tujuan, kebijakan dan kegiatan sekolah
			9. (-) Komite sekolah kurang memperhatikan kepentingan siswa
	2. Pendukung sekolah	1. Mengadakan rapat atau pertemuan	10. (+) Komite sekolah mengadakan pertemuan secara berkala dengan orang tua siswa dan masyarakat
			11. (+) Komite sekolah mengadakan pertemuan rapat dalam rangka

Variabel	Sub variabel	Indikator	Pernyataan
		secara berkala	menciptakan hubungan kerjasama
			12. (-) Komite sekolah mengambil keputusan yang bertentangan dengan kebijakan sekolah
	2. Mem beri bantuan dana dari masyar akat	2. Mem beri bantuan dana dari masyar akat	13. (+) Komite sekolah mencari bantuan dana untuk biaya pembebasan uang sekolah bagi siswa yang berasal dari kategori keluarga prasejahtera
			14. (+) Komite sekolah memberi dukungan kepada sekolah dalam bentuk dana untuk kegiatan ekstrakurikuler di sekolah
			15. (-) Komite sekolah memberikan bantuan dana kepada siswa tanpa melakukan seleksi
			16. (+) Komite sekolah melakukan pendekatan kepada masyarakat dan orang tua siswa untuk menjadi pembicara maupun donatur
	3. Melaku kan pendek atan kepada masyar akat dan orang tua siswa	3. Melaku kan pendek atan kepada masyar akat dan orang tua siswa	17. (+) Komite sekolah memberi dukungan kepada sekolah untuk pemeriksaan kesehatan siswa
			18. (-) Komite sekolah menandatangani dokumen RAPBS dan RKAS, tanpa melihat isinya
			19. (+) Komite mengadakan silaturahmi dengan sekolah baik
		1. Menga dakan	

Variabel	Sub variabel	Indikator	Pernyataan
	3. Pengontrol sekolah	rapat secara rutin dengan anggota sekolah	secara langsung atau melalui telekonferensi
			20. (+) Komite sekolah mengadakan rapat untuk mengevaluasi sistem manajemen sekolah
			21. (-) Komite sekolah pasif dalam setiap keputusan dalam rapat sekolah
		2. Meminta penjelasan kepada sekolah tentang hasil belajar siswa	22. (+) Komite sekolah memberikan rekomendasi perbaikan remedial mengenai hasil belajar siswa
			23. (+) Komite sekolah memastikan bahwa sekolah telah melakukan upaya yang cukup untuk meningkatkan hasil belajar siswa
			24. (-) Komite sekolah hanya melihat hasil belajar siswa tanpa adanya <i>follow up</i>
	3. Melakukan kerjasama dengan sekolah dalam pemberdayaan alumni	3. Melakukan kerjasama dengan sekolah dalam pemberdayaan alumni	25. (+) Komite sekolah memfasilitasi kerjasama antara alumni dan sekolah dalam proyek atau kegiatan tertentu
			26. (+) Komite sekolah dan alumni memberikan dukungan finansial dan non-finansial kepada sekolah
			27. (-) Komite sekolah melaksanakan penelusuran hanya kepada alumni yang sudah sukses
			28. (+) Komite sekolah mengadakan peninjauan tentang kemungkinan
4. Mediator	1. Membina		

Variabel	Sub variabel	Indikator	Pernyataan
		hubungan dan kerjasama yang harmonis dengan seluruh stakeholder sekolah	untuk bekerja sama dengan lembaga lain demi peningkatan mutu sekolah
			29. (+) Komite sekolah menampung aspirasi, ide, tuntutan, dan berbagai kebutuhan pendidikan yang diajukan masyarakat
			30. (-) Komite sekolah memberikan kesempatan untuk penyampaian kritik, saran, keluhan dari peserta didik, orang tua wali, dan masyarakat tanpa adanya <i>follow up</i>
		2. Menyebarkan kuesioner untuk memperoleh masukan dari masyarakat	31. (+) Komite sekolah menjadi media aspirasi dan ide dari masyarakat saat rapat penyusunan kebijakan sekolah
			32. (+) Komite sekolah menggunakan kuesioner untuk memperoleh masukan saran atau ide kreatif dari masyarakat
			33. (-) Komite sekolah hanya mengumpulkan hasil kuesioner tanpa adanya analisis hasil kuesioner
(X₃) Iklim sekolah	1. Dimensi fisik	1. Menyediakan sarana dan prasarana yang	1. (+) Saya mengatur pengelolaan kelas dalam proses pembelajaran
			2. (+) Saya menyediakan sarana dan prasarana secara multifungsional
			3. (-) Saya merasa kurang nyaman berada di sekolah karena sarana

Variabel	Sub variabel	Indikator	Pernyataan
		memadai	dan prasarana yang kurang memadai
		2. Menggunakan sarana dan prasarana yang berfungsi dengan baik	4. (+) Saya memanfaatkan ruang kelas sebagai tempat kegiatan pembelajaran teori dan praktek yang tidak memerlukan peralatan khusus
			5. (+) Sekolah menyediakan fasilitas yang lengkap guna mendukung proses pembelajaran
			6. (-) Saya mengabaikan sarana dan prasarana pembelajaran yang rusak atau tidak berfungsi dengan baik
		3. Menciptakan lingkungan di sekitar sekolah yang kondusif	7. (+) Saya menggunakan media dan strategi pembelajaran yang bervariasi
			8. (+) Saya membuat aturan yang disepakati oleh siswa untuk menciptakan kelas yang kondusif
			9. (-) Saya mengabaikan terhadap perilaku buruk peserta didik terhadap temannya
	2. Dimensi sosial	1. Membentuk kualitas hubungan interpersonal antara	10. (+) Saya memotivasi siswa dengan memberikan pesan pada saat proses pembelajaran
			11. (+) Saya menggunakan teknologi seperti media sosial atau aplikasi pesan instan untuk berkomunikasi dengan siswa dan staf sekolah lainnya

Variabel	Sub variabel	Indikator	Pernyataan
		seluruh warga sekolah	12. (-) Saya melakukan komunikasi dengan memilih berdasarkan status ekonomi dan prestasi akademik
		2. Menerapkan perlakuan yang adil	13. (+) Saya berpartisipasi aktif dalam kegiatan sekolah
			14. (-) Saya lebih fokus pada siswa yang berprestasi dan abai pada siswa yang bermasalah
		3. Membangun persaingan yang <i>fair</i> dan kompetitif antar siswa	15. (+) Saya memberikan kesempatan bagi siswa untuk berkolaborasi dan belajar satu sama lain
			16. (+) Saya memberikan penghargaan kepada siswa yang berprestasi
			17. (-) Saya menghindari kompetisi yang dibangun dalam proses pembelajaran
		4. Mengikuti pengambilan keputusan	18. (+) Saya terlibat dalam pengambilan keputusan pada program sekolah
			19. (-) Kepala sekolah melarang saya menyampaikan masukan untuk meningkatkan kualitas sekolah
	3. Dimensi akademik	1. Menyesuaikan pembelajaran dengan	20. (+) Saya membantu siswa mengasah bakat dan kreativitas dengan tidak hanya berfokus pada pencapaian akademik saja
			21. (-) Saya hanya mengutamakan kemampuan akademis siswa

Variabel	Sub variabel	Indikator	Pernyataan
		visimisi sekolah	
		2. Menunjukkan peningkatan prestasi	22. (+) Saya berusaha untuk meningkatkan kompetensi profesional saya sebagai pendidik dengan mengikuti pelatihan
			23. (-) Kepala sekolah memberikan kebebasan untuk beraktivitas di luar bidang kami
		3. Membentuk kepribadian ilmiah	24. (+) Saat mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kompetisi dibidang penelitian karya ilmiah
			25. (-) Saat mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kompetisi guru saya lebih fokus menggunakan <i>handphone</i> daripada fokus ke pemateri
(Y) Kinerja guru bersertifikasi	1. Kepribadian guru yang terampil	1. Memahami setiap potensi anak didik	1. (+) Saya merekomendasikan siswa yang mendapatkan nilai bagus untuk mengikuti perlombaan sesuai dengan bakatnya
			2. (+) Saya mengeksplorasi metode pembelajaran untuk memfasilitasi siswa secara tepat dan kreatif
			3. (-) Saya mengabaikan siswa yang mendapat nilai baik maupun siswa yang mendapat nilai kurang baik

Variabel	Sub variabel	Indikator	Pernyataan
		2. Membina situasi sosial	4. (+) Saya mampu berinteraksi baik dengan seluruh peserta didik 5. (+) Saya menunjukkan sikap teladan serta mengembangkan karakter nilai-nilai kehidupan 6. (-) Saya membebaskan peserta didik berbicara keras dengan teman sebayanya
		3. Membina hubungan baik antara guru dan anak didik	7. (+) Saya mampu menguasai kelas selama waktu pembelajaran 8. (+) Saya menunjukkan sifat yang ramah dan positif serta meningkatkan antusiasme dalam mengajar 9. (-) Saya mengabaikan siswa yang bermalasan, saat diberikan pertanyaan atau tugas
	2. Penguasaan ilmu pengetahuan	1. Menguasai materi pelajaran	10. (+) Sebelum melakukan kegiatan pembelajaran saya membaca dan mempelajari materi secara menyeluruh 11. (+) Saya berusaha memberikan materi tambahan kepada siswa yang mendapat nilai kurang baik 12. (-) Saya merasa ada beberapa materi pembelajaran yang sulit di pahami
		2. Mengeban materi	13. (+) Saya menjawab pertanyaan siswa mengenai materi pelajaran dengan jelas

Variabel	Sub variabel	Indikator	Pernyataan
		pelajaran	14. (+) Saya aktif mengikuti seminar <i>online</i> , webinar, dan atau <i>workshop</i> pembelajaran untuk saya terapkan dalam pembelajaran
			15. (-) Saya sudah merasa cukup dengan kemampuan saya saat ini
		3. Menggunakan teknologi komunikasi dan informasi	16. (+) Saya menggunakan teknologi komunikasi dan informasi dalam menyajikan informasi belajar kepada siswa secara konsisten berkualitas
			17. (+) Saya memanfaatkan media teknologi komunikasi dan informasi untuk belajar sebagai media pendukung proses pembelajaran
	3. Keterampilan dalam mengajarkan bahan pelajaran	1. Merancang program perencanaan satuan pelajaran	18. (-) Teknologi AI adalah satu-satunya sumber belajar yang paling saya andalkan
			19. (+) Saya menyusun bahan ajar sesuai dengan kurikulum yang berlaku
			20. (+) Sebelum mengajar saya membuat rencana pembelajaran dengan sebaik mungkin supaya proses pembelajaran berjalan dengan baik
			21. (-) Terkadang saya mengalami buntu saat mengajar terkait materi

Variabel	Sub variabel	Indikator	Pernyataan
		2. Terampil menggunakan alat dan bahan pembelajaran	22. (+) Saya memilih alat dan bahan pembelajaran yang sesuai dengan kemampuan siswa
			23. (+) Saya menyediakan alat dan bahan/materi pembelajaran
			24. (-) Saya merasa media pembelajaran tidak perlu dalam proses belajar

F. Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas

Validitas instrumen adalah tingkat akurasi yang mengindikasikan suatu alat pengukuran dapat mengukur apa yang akan diukur dalam sebuah penelitian.¹⁵ Suatu instrumen dalam penelitian dapat dinyatakan valid apabila instrumen yang digunakan mampu mengukur apa yang akan diukur dengan tepat.

a. Uji Validitas Isi

Validitas isi adalah kadar kevalidan suatu tes mengukur lingkup isi yang diukur.¹⁶ Validitas isi berkenaan dengan apakah item-item instrumen yang digunakan sebagai alat tes menggambarkan pengukuran dalam lingkup yang hendak

¹⁵ Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), 122.

¹⁶ Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, 123.

diukur. Validitas isi secara umum dilakukan melalui analisis rasional dari para ahli yang disebut sebagai validator atau disebut juga tim panel ahli validasi (*Expert Judgement*).

Tim panel ahli diminta untuk mengamati dan mengoreksi secara cermat semua item dalam instrumen penelitian yang divalidasi. Pada akhir perbaikan, tim panel diminta untuk memberikan pertimbangan tentang bagaimana instrumen tersebut menggambarkan cakupan isi yang akan diukur. Pertimbangan tim panel ahli mencakup juga apakah semua aspek yang akan diukur telah dicakup melalui item-item pernyataan dalam instrumen penelitian.

Untuk mendapatkan validitas isi instrumen, penelitian ini menggunakan formula dari Aiken. Teknik ini dilakukan dengan mengedarkan *draf* awal instrumen menggunakan skala likert dengan pilihan jawaban sangat sesuai, sesuai, kurang sesuai, tidak sesuai dan sangat tidak sesuai. Berikut rumus validitas Aiken:¹⁷

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

Dimana $S = \sum ni(r - lo)$

¹⁷ Saifudin Azwar, *Reliabilitas dan Validitas* (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2017), 112.

V = Indeks validitas dari Aiken

n_i = Jumlah *expert* yang memilih kriteria i

r = Kriteria ke i

l_o = Rating terendah

n = Jumlah semua *expert*

c = Banyaknya rating/kriteria

Apabila $V \geq$ tabel Aiken, maka kesimpulannya item kuesioner tersebut valid. Apabila $V \leq$ tabel Aiken, maka kesimpulannya kuesioner tersebut tidak valid.

Tabel 3.5 Materi penilaian angket penelitian

Aspek yang ditelaah	Keterangan
Relevansi pernyataan dengan variabel	1. Pernyataan sesuai dengan indikator penelitian
Aspek petunjuk	1. Petunjuk mudah dipahami dengan jelas 2. Petunjuk mudah dilaksanakan 3. Kriteria penilaian dinyatakan dengan jelas
Kelayakan bahasa	1. Bahasa yang digunakan dapat dipahami dengan jelas 2. Bahasa yang digunakan komunikatif 3. Bahasa yang digunakan menggunakan PUEBI
Kesesuaian isi	1. Dirumuskan secara jelas, spesifik dan operasional, sehingga mudah diukur

2. Pernyataan sesuai dengan tujuan

Berikut daftar nama-nama *expert judgement* instrumen penelitian yang memberikan penilaian yakni, sebagai berikut:

Tabel 3.6 Nama *expert judgement* validitas instrumen penelitian

No	Nama	Jabatan/Instansi
1.	Prof. Dr. Mukhibat, M.Ag	Dosen IAIN Ponorogo
2.	Dr. Muhammad Thoyib, M.Pd	Dosen IAIN Ponorogo
3.	Dr. Muhammad Ghafar, M.Pd	Dosen IAIN Ponorogo
4.	Dr. Hj. Shinta Maharani, S.E., M.Ak	Dosen IAIN Ponorogo
5.	Dwi Ulfa Nurdahlia, M.Si	Dosen IAIN Ponorogo

Setelah *expert judgement* mengisi dan memberikan penilaian pada draf penilaian instrumen penelitian, maka setelah dilaksanakan perhitungan dan menghasilkan indeks V, dimana suatu item dinilai oleh 5 rater dengan 5 pilihan skala. Sehingga suatu item dikatakan valid jika hasil pengujian didapatkan nilai $V \geq 0,8$ dengan taraf kesalahan 5%. Nilai indeks V 0,8 dapat dilihat pada lampiran 4.

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan tabel koefisiensi validitas isi Aiken V, maka dapat diketahui bahwa hasil validitas dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

- 1) Hasil uji validitas variabel kepemimpinan kepala sekolah penggerak

Tabel 3.7 Hasil uji validitas variabel kepemimpinan kepala sekolah penggerak

No Item	Σs	n(c-1)	V	Ket	No Item	Σs	n(c-1)	V	Ket
1	17	20	0,85	valid	10	18	20	0,9	valid
2	19	20	0,95	valid	11	17	20	0,85	valid
3	17	20	0,85	valid	12	19	20	0,95	valid
4	20	20	1	valid	13	19	20	0,95	valid
5	17	20	0,85	valid	14	19	20	0,95	valid
6	17	20	0,85	valid	15	19	20	0,95	valid
7	17	20	0,85	valid	16	19	20	0,95	valid
8	20	20	1	valid	17	18	20	0,9	valid
9	19	20	0,95	valid	18	20	20	1	valid

Berdasarkan dari tabel 3.7 dapat diketahui bahwa nilai indeks V pada variabel kepemimpinan kepala sekolah penggerak dari 18 item pernyataan, bahwa indeks $V \geq 0,8$ dapat diketahui bahwa seluruh item dinyatakan valid sehingga dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian.

- 2) Hasil uji validitas variabel peran komite sekolah

Tabel 3.8 Hasil uji validitas variabel peran komite

No Item	Σs	n(c-1)	V	Ket	No Item	Σs	n(c-1)	V	Ket
1	19	20	0,95	valid	11	19	20	0,95	valid

2	19	20	0,95	valid	12	18	20	0,9	valid
3	19	20	0,95	valid	13	18	20	0,9	valid
4	17	20	0,85	valid	14	17	20	0,85	valid
5	20	20	1	valid	15	18	20	0,9	valid
6	20	20	1	valid	16	19	20	0,95	valid
7	18	20	0,9	valid	17	19	20	0,95	valid
8	19	20	0,95	valid	18	19	20	0,95	valid
9	17	20	0,85	valid	19	20	20	1	valid
10	18	20	0,9	valid					

Berdasarkan dari tabel 3.8 dapat diketahui bahwa nilai indeks V pada variabel peran komite sekolah dari 19 item pernyataan, bahwa indeks $V \geq 0,8$ dapat diketahui bahwa seluruh item dinyatakan valid sehingga dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian.

3) Hasil uji validitas variabel iklim sekolah

Tabel 3.9 Hasil uji validitas variabel iklim

No Item	Σs	n(c-1)	V	Ket	No Item	Σs	n(c-1)	V	Ket
1	19	20	0,95	valid	10	18	20	0,9	valid
2	19	20	0,95	valid	11	18	20	0,9	valid
3	19	20	0,95	valid	12	17	20	0,85	valid
4	18	20	0,9	valid	13	18	20	0,9	valid
5	17	20	0,85	valid	14	18	20	0,9	valid
6	18	20	0,9	valid	15	18	20	0,9	valid
7	18	20	0,9	valid	16	18	20	0,9	valid
8	18	20	0,9	valid	17	17	20	0,85	valid
9	19	20	0,95	valid	18	17	20	0,85	valid

Berdasarkan dari tabel 3.9 dapat diketahui bahwa nilai indeks V pada variabel iklim sekolah dari 18 item pernyataan, bahwa indeks $V \geq 0,8$ dapat diketahui bahwa seluruh item dinyatakan valid sehingga dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian.

4) Hasil uji validitas variabel kinerja guru bersertifikasi

Tabel 3.10 Hasil uji validitas variabel kinerja guru bersertifikasi

No Item	Σs	n(c-1)	V	Ket
1	17	20	0,85	valid
2	18	20	0,9	valid
3	18	20	0,9	valid
4	18	20	0,9	valid
5	18	20	0,9	valid
6	17	20	0,85	valid
7	17	20	0,85	valid
8	17	20	0,85	valid

No Item	Σs	n(c-1)	V	Ket
9	20	20	1	valid
10	19	20	0,95	valid
11	18	20	0,9	valid
12	17	20	0,85	valid
13	18	20	0,9	valid
14	18	20	0,9	valid
15	18	20	0,9	valid
16	19	20	0,95	valid

Berdasarkan dari tabel 3.10 dapat diketahui bahwa nilai indeks V pada variabel kinerja guru bersertifikasi dari 16 item pernyataan, bahwa indeks $V \geq 0,8$ dapat diketahui bahwa seluruh item dinyatakan valid sehingga dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian.

b. Uji Keterbacaan

Uji keterbacaan instrumen bertujuan untuk memastikan bahwa responden benar-benar memahami pernyataan dalam kuesioner penelitian sehingga tidak terjadi kesalahpahaman. Uji keterbacaan ini dilakukan dengan meminta 5 orang guru untuk membantu membaca dan memahami pernyataan dalam angket. Kritik dan saran dari penguji keterbacaan akan dicatat yang kemudian instrumen penelitian akan direvisi redaksinya.

Uji keterbacaan dilaksanakan pada tanggal 01 Maret 2024, oleh 5 orang penilai yaitu sebagai berikut Koko Sayfudin, S.Pd, Nur Alfiyah Mahmudah Nisfi Laili, S.Pd, Afiah Intan Nur Rohmawati, S.Pd, Adi Pradana, S.Pd, dan Umi Kholifatun Khasanah, S.Pd.

2. Uji Reliabilitas

Instrumen dapat dikatakan reliabel apabila pengukurannya konsisten, cermat, dan akurat. Sehingga tujuan dilakukannya uji reliabilitas instrumen yaitu untuk mengetahui konsistensi dari instrumen sebagai alat ukur agar hasil yang diperoleh dapat dipercaya.¹⁸ Maka apabila instrumen digunakan berkali-kali

¹⁸ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), 221.

untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama pula.¹⁹

Dalam penelitian ini untuk menguji instrumen menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dan bantuan aplikasi statistika. Reliabilitas suatu instrumen memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi apabila nilai koefisien *Alpha Cronbach* yang diperoleh $> 0,60$.²⁰ Adapun rumus *Alpha Cronbach*, yakni:

$$r = \left(\frac{k}{k - 1} \right) \left(\frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Keterangan:

r = Koefisien reliabilitas

k = Banyaknya butir angket

S_i^2 = Jumlah varians butir angket ke – i

S_t^2 = Varians total

Untuk menentukan tingkat reliabilitas instrumen, peneliti berpedoman pada tabel sebagai berikut:²¹

Tabel 3.11 Interpretasi nilai r

Interval koefisien	Tingkat reliabilitas
0,00 – 0,200	Sangat Rendah

¹⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, 173.

²⁰ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, 239.

²¹ Suharsimi Arikunto, *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2000), 75.

0,200 – 0,400	Rendah
0,400 – 0,600	Cukup
0,600 – 0,800	Tinggi
0,800 – 1,000	Sangat Tinggi

Setelah dilakukan uji reliabilitas pada masing-masing variabel dengan menggunakan bantuan aplikasi statistika diperoleh data rekapitulasi uji reliabilitas sebagai berikut:

- a. Uji reliabilitas item instrumen kepemimpinan kepala sekolah penggerak

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.830	15

- b. Uji reliabilitas item instrumen peran komite sekolah

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.696	15

- c. Uji reliabilitas item instrumen iklim sekolah

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.762	15

- d. Uji reliabilitas item instrument kinerja guru bersertifikasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.751	15

Tabel 3.12 Rekapitulasi uji reliabilitas item instrumen

Variabel	Nilai alpha	Angka kritis	Ket
Kepemimpinan kepala sekolah penggerak	0,830	0,60	Reliabel
Peran komite	0,696	0,60	Reliabel
Iklim	0,762	0,60	Reliabel
Kinerja guru bersertifikasi	0,751	0,60	Reliabel

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah suatu usaha yang dilakukan untuk mengolah data yang diperoleh menjadi informasi yang bermakna sehingga data tersebut dapat dengan mudah dipahami dan dapat digunakan untuk menjawab masalah penelitian.²² Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan data yang diperoleh juga data kuantitatif yang berupa angka-angka, sehingga teknik analisis data menggunakan statistik. Peneliti menggunakan alat bantu berupa aplikasi statistika. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut.

1. Uji Asumsi

Rumusan masalah dalam penelitian ini dianalisis menggunakan analisis regresi sederhana dan analisis regresi

²² Andhita Dessy Wulansari, *Penelitian Pendidikan: Suatu Pendekatan Praktik dengan Menggunakan SPSS*, 93.

berganda. Analisis regresi ganda dapat dilakukan jika terpenuhinya uji asumsi sebagai uji prasyarat analisis regresi ganda. Syarat uji asumsi sebagai uji prasyarat ini harus terpenuhi semua agar analisis regresi linier sederhana dan analisis regresi ganda dapat dilakukan.²³

a. Uji normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan rumus *Kolmogorov-Smirnov* dan menggunakan bantuan aplikasi statistika. Pengujian normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov* dirumuskan sebagai berikut.²⁴

1) Rumusan hipotesis yang diajukan adalah:

H_0 = Data berasal dari populasi yang berdistribusi normal

H_1 = Data berasal dari populasi yang tidak berdistribusi normal

2) Menghitung nilai mean dan standar deviasi

$$a) \quad Mx = \frac{\sum fX}{n}$$

$$b) \quad SDx = \sqrt{\frac{\sum fX^2}{n} - \left(\frac{\sum fX}{n}\right)^2}$$

²³ Edi Irawan, *Pengantar Statistika Penelitian Pendidikan*, 288.

²⁴ Retno Widyaningrum, *Statistika* (Yogyakarta: Pustaka Felicha, 2016), 204.

- 3) Menghitung jumlah (f/n) , f_{kb}/n , dan menghitung nilai Z dengan rumus:

$$Z = \frac{X - \mu}{\sigma}$$

- 4) Menghitung nilai $P \leq Z$, dan nilai a_1 , dan nilai a_2
 5) Uji Hipotesa

Terima H_0 jika a_1 maksimum $\leq D_{tabel}$

Tolak H_0 jika a_1 maksimum $> D_{tabel}$

- 6) Pengambilan keputusan dalam uji ini menggunakan aplikasi statistika dengan pedoman, data berdistribusi normal (jika $Sig > 0,05$).

b. Uji linieritas

Uji linieritas digunakan pada analisis regresi linier sederhana dan analisis regresi linier ganda. Uji ini dilakukan dengan cara mencari model garis regresi dari variabel independen x terhadap variabel dependen y . Rumus statistik yang digunakan dalam uji linearitas:

- 1) Menghitung jumlah rata-rata dari setiap variabel
- 2) Menghitung jumlah kuadrat ketidakcocokan dari setiap variabel (R_k)
- 3) Menghitung jumlah kuadrat tuna cocok (RJK_{TC})

$$RJK_{TC} = \frac{RK_k - R_{k^e}}{k - 2}, \text{ dimana } R_k \text{ adalah jumlah kuadrat}$$

ketidakcocokan variabel independen, R_{k^e} adalah jumlah

kuadrat ketidakcocokan variabel dependen, dan k adalah jumlah variabel independent.

4) Menghitung jumlah kuadrat error (RJK_E)

$$RJK_E = \frac{R_{ke}}{n - k}, \text{ dimana } n \text{ adalah jumlah data.}$$

5) Menghitung nilai F_{hitung}

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{TC}}{RJK_E}$$

6) Menentukan nilai F_{tabel} , mencari nilai F pada taraf signifikansi 5%.

Kaidah pengujian linearitas yang digunakan sebagai berikut:

Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima, artinya data berpola linear

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak, artinya data berpola tidak linear

Pada penelitian ini uji linieritas menggunakan bantuan aplikasi statistika dengan hasilnya dapat dilihat pada tabel *Test for Linearity* dan taraf signifikansinya adalah 0,05. Dua variabel dikatakan memiliki hubungan linier jika nilai signifikansi simpangan liniernya lebih besar dari 0,05.²⁵

²⁵ Andhita Dessy Wulansari, *Aplikasi Statistik Parametrik dalam Penelitian*, 55.

c. Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki multikolinearitas. Rumus untuk menguji multikolinearitas adalah sebagai berikut:

$$VIF = \frac{i}{Tolerance}$$

Rumusan hipotesis yang diajukan adalah:

H_0 = Terjadi multikolinearitas

H_1 = Tidak terjadi multikolinearitas

Pada penelitian ini untuk menguji multikolinearitas instrumen, peneliti menggunakan bantuan aplikasi statistika. Dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai *Tolerance* dapat dilihat metode pendeteksian multikolinearitas. Tingkat kolonieritas dapat ditoleransi, apabila nilai $VIF < 10$ dan nilai $Tolerance > 0,1$.²⁶

d. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas berarti varians variabel tidak sama untuk semua pengamatan. Jika varian residu tetap ada dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya, disebut homoskedastisitas.

²⁶ Tony Wijaya, *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS* (Yogyakarta: Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2009), 119.

Model regresi yang baik adalah yang homoskedastis karena data *cross sectional* mempunyai data yang terdiri dari bermacam-macam ukuran.²⁷ Rumusan hipotesis yang diajukan adalah:

H_0 = Tidak terjadi gejala heteroskedastisitas

H_1 = Terjadi gejala heteroskedastisitas

Peneliti menggunakan bantuan aplikasi statistika untuk menguji heteroskedastisitas instrumen. Metode pengujian yang digunakan adalah uji *Glejser* dengan *p-value* > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Uji Hipotesis

a) Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menemukan pola hubungan antara variabel dependen dan variabel independen.²⁸ Penggunaan analisis regresi sederhana ini untuk menguji pengaruh variabel kepemimpinan kepala sekolah penggerak (X_1) terhadap kinerja guru bersertifikasi (Y) di SMP Negeri se-Kabupaten Ponorogo, variabel peran komite (X_2) terhadap kinerja guru bersertifikasi (Y) di SMP Negeri se-Kabupaten Ponorogo, dan variabel iklim (X_3) terhadap kinerja guru bersertifikasi (Y) di SMP Negeri se-Kabupaten Ponorogo.

²⁷ Tony Wijaya, *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*, 124.

²⁸ Tony Wijaya, *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*, 119.

Rumusan hipotesis yang diajukan adalah:

H_0 = Variabel X tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y

H_1 = Variabel X berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y

Formulasi regresi linear sederhana dirumuskan dengan, Dimana x digunakan untuk memprediksi (*forecast*) y sebagai berikut.

$$y = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \varepsilon \text{ (model untuk populasi)}$$

$$\hat{y} = b_0 + b_1 x \text{ (model untuk sampel)}$$

Keterangan:

y = Variabel terikat/*dependen*

x = Variabel bebas/*independent*

β_0 = *Intercept* (titik potong) populasi

β_1 = *Slope* (kemiringan garis lurus) populasi

ε = *Error/residu*

\hat{y} = Estimasi/taksiran dari nilai y

b_0 = Estimasi /dari *intercept* populasi

b_1 = Estimasi /dari *slope* populasi

Adapun pengujian regresi sederhana dalam penelitian ini menggunakan bantuan program aplikasi statistika untuk mengolah data. Untuk menentukan apakah koefisien regresi tersebut signifikan atau tidak maka nilai sig. pada tabel ANOVA

dibandingkan dengan nilai sig. probabilitas 0,05, atau dengan cara membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan adanya ketentuan.

Jika nilai sig < 0,05 maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel X terhadap variabel Y.²⁹ Sehingga perlu dilakukan analisis lebih lanjut. Besarnya pengaruh variabel X terhadap Variabel Y dapat diketahui dengan melihat dan menginterpretasikan *output* SPSS tabel Anova B. Sedangkan untuk mengetahui besarnya persentase variabel Y dipengaruhi variabel X yaitu dengan mengalikan *R Square* dengan 100%.

b) Uji Regresi Linier Berganda dengan Tiga Variabel Bebas

Analisis data uji regresi berganda berguna untuk mengetahui pola hubungan atau korelasi antara satu variabel terikat dengan lebih dari satu variabel bebas. Dalam hal ini analisis regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel kepemimpinan kepala sekolah penggerak (X_1), variabel peran komite (X_2) dan variabel iklim (X_3) secara bersama-sama terhadap kinerja guru bersertifikasi (Y) di SMP Negeri se-Kabupaten Ponorogo.

²⁹ V. Wiratna Sujarweni, *SPSS untuk Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2014), 148.

Pola hubungan satu variabel terikat dengan tiga variabel bebas dapat dikatakan linear apabila dapat dinyatakan dalam rumus berikut.³⁰

$y = \beta_0 + \beta_1x_1 + \beta_2x_2 + \beta_3x_3 + \varepsilon$ (model untuk populasi)

$\hat{y} = b_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3$ (model untuk sampel)

Rumusan hipotesis yang diajukan adalah:

$H_0 =$ Variabel X_1, X_2, X_3 tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Y

$H_1 =$ Variabel X_1, X_2, X_3 berpengaruh secara signifikan terhadap Y

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan bantuan aplikasi statistika untuk mengolah data analisis regresi ganda. Dalam menentukan apakah koefisien regresi tersebut signifikan atau tidak maka nilai sig. pada tabel ANOVA dibandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan adanya ketentuan sebagai berikut.³¹

- a. Jika nilai $Sig < 0,05$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara X_1, X_2, X_3 terhadap Y .

³⁰ Andhita Dessy Wulansari, *Penelitian Pendidikan: Suatu Pendekatan Praktik dengan Menggunakan SPSS*, 125.

³¹ Teguh Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011), 223.

- b. Jika nilai Sig > 0,05 maka H_1 ditolak dan H_0 diterima, yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X_1 , X_2 , X_3 terhadap Y.

Apabila hasil uji analisis regresi ganda menyatakan H_1 diterima maka diartikan terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Besarnya pengaruh variabel X terhadap Variabel Y dapat diketahui dengan melihat dan menginterpretasikan *output* SPSS tabel Anova B. Sedangkan untuk mengetahui besarnya persentase variabel Y dipengaruhi variabel X yaitu dengan mengalikan R *Square* dengan 100%.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskriptif Statistik

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap data variabel kinerja guru bersertifikasi (Y), data variabel kepemimpinan kepala sekolah penggerak (X1), data variabel peran komite (X2), dan data variabel iklim (X3) dapat dideskripsikan sebagai berikut:

1. Statistika Deskriptif Kinerja Guru Bersertifikasi (Y)

Teknik perhitungan dengan menggunakan *Mean* dan *Standart Deviasi*, digunakan peneliti untuk mendapatkan jawaban terkait tingkat kinerja guru bersertifikasi di SMP Negeri Se-Kabupaten Ponorogo. Tingkat kinerja guru bersertifikasi tersebut dibagi menjadi kategori baik, cukup, dan kurang. Adapun hasil nilai kinerja guru bersertifikasi di SMP Negeri Se-Kabupaten Ponorogo dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1 Distribusi frekuensi

		kinerja_guru_bersertifikasi	
		Frequency	Frequency
Valid	78	1	90
	80	3	91
	81	5	92

82	6	93	3
83	9	94	4
84	11	95	7
85	11	96	2
86	4	97	2
87	7	98	1
88	14	99	2
89	5	101	1
Total			123

Sumber: Output SPSS Versi 23

Berdasarkan pada tabel tersebut, bisa dipahami yaitu poin paling tinggi dari variabel kinerja guru bersertifikasi bernilai 101 dengan frekuensi 1 dan skor paling rendah bernilai 78 sebanyak 1 responden. Mengacu pada data tersebut, dapat digolongkan menjadi tiga kategori yaitu kinerja guru bersertifikasi baik, cukup, dan kurang. Untuk menentukan kategori kinerja guru bersertifikasi baik, cukup, dan kurang maka dikelompokkan dengan bantuan aplikasi statistika, dengan rumusnya sebagai berikut: ¹

¹ Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), 176.

- a. Kinerja guru bersertifikasi baik : $X > \text{Mean} + \text{SD}$
- b. Kinerja guru bersertifikasi cukup : $\text{Mean} - \text{SD} \leq X \leq \text{Mean} + \text{SD}$
- c. Kinerja guru bersertifikasi kurang : $X < \text{Mean} - \text{SD}$

Tabel 4.2 Statistik deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
kinerja_guru_bersertifikasi	123	78	101	88.02	4.847
Valid N (listwise)	123				

Sumber: Output SPSS Versi 23

Berdasarkan tabel di atas diketahui *Mean* sebesar 88,02 pada nilai *Standart Deviation* sebesar 4,847 nilai terendah 78 dan nilai tertinggi 101. Perhitungannya sebagai berikut:

Tabel 4.3 Presentase dan kategorisasi variabel kinerja guru bersertifikasi

No.	Nilai	Frekuensi	Presentase	Kategori
1.	> 93	28	22,76%	Baik
2.	84 – 93	71	57,72%	Cukup
3.	< 84	24	19,52%	Kurang
Jumlah		123	100%	

Gambar 4.1 Grafik kategorisasi variabel kinerja guru bersertifikasi



Mengacu pada tingkatan tersebut dapat diketahui bahwa sebanyak 28 guru bersertifikasi dengan presentase 22,76% memiliki kinerja pada tingkatan baik, sebanyak 71 guru bersertifikasi dengan presentase 57,72% memiliki kinerja dengan tingkatan cukup, dan sebanyak 24 guru dengan presentase 19,52% mempunyai kinerja dengan kategori kurang. Maka, dapat dikatakan bahwa secara umum kinerja guru bersertifikasi di SMP Negeri Se-Kabupaten Ponorogo dalam kategori cukup dengan 123 responden.

2. Statistika Deskriptif Kepemimpinan Kepala Sekolah Penggerak (X1)

Dalam analisis ini untuk memperoleh jawaban tentang bagaimana tingkat kepemimpinan kepala sekolah penggerak di SMP Negeri Se-Kabupaten Ponorogo, maka peneliti menggunakan teknik perhitungan dengan melihat jumlah skor tertinggi dari jawaban responden terhadap masing-masing tugas kepemimpinan kepala sekolah penggerak. Berdasarkan hasil perhitungan data diperoleh jumlah responden yang memiliki persepsi terhadap masing-masing tugas kepemimpinan kepala sekolah penggerak sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan dalam bidang manajerial berjumlah 49 responden
- b. Kepemimpinan dalam bidang kewirausahaan berjumlah 41 responden
- c. Kepemimpinan dalam bidang supervisi berjumlah 33 responden

Adapun presentase setiap tugas kepemimpinan kepala sekolah penggerak dapat diketahui sebagai berikut:

- a. Tugas kepemimpinan dalam bidang manajerial
$$= \frac{49}{123} \times 100\% = 39,84\%$$

b. Tugas kepemimpinan dalam bidang kewirausahaan

$$= \frac{41}{123} \times 100\% = 33,33\%$$

c. Tugas kepemimpinan dalam bidang supervisi

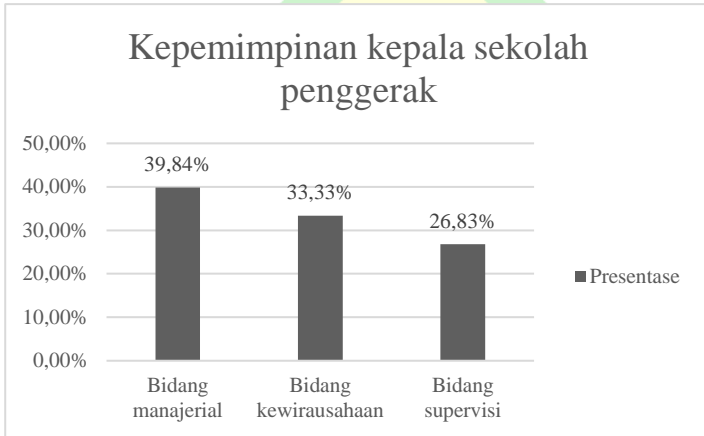
$$= \frac{33}{123} \times 100\% = 26,83\%$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka dapat dipahami bahwa guru bersertifikasi di SMP Negeri se-Kabupaten Ponorogo memiliki persepsi terhadap tugas kepemimpinan kepala sekolah penggerak dalam bidang manajerial sebesar 39,84%, tugas kepemimpinan kepala sekolah penggerak dalam bidang kewirausahaan sebesar 33,33% dan, tugas kepemimpinan kepala sekolah penggerak dalam bidang supervisi sebesar 26,83%. Adapun rekapitulasi data tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4 Rekapitulasi presentase variabel kepemimpinan kepala sekolah penggerak

No	Tugas kepemimpinan kepala sekolah penggerak	Presentase
1.	Bidang manajerial	39,84%
2.	Bidang kewirausahaan	33,33%
3.	Bidang supervisi	26,83%
Jumlah		100%

Gambar 4.2 Grafik presentase variabel kepemimpinan kepala sekolah penggerak



Dengan demikian secara umum dapat dikatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah penggerak di SMP Negeri se-Kabupaten Ponorogo lebih mengarah pada tugas kepemimpinan dalam bidang manajerial.

3. Statistika Deskriptif Peran Komite Sekolah (X2)

Dalam analisis ini untuk memperoleh jawaban tentang bagaimana tingkat peran komite sekolah di SMP Negeri Se-Kabupaten Ponorogo, maka peneliti menggunakan teknik perhitungan dengan melihat jumlah skor tertinggi dari jawaban responden terhadap masing-masing peran komite sekolah. Berdasarkan hasil perhitungan data di peroleh jumlah responden

yang memiliki persepsi terhadap masing-masing peran komite sekolah adalah sebagai berikut:

- a. Peran sebagai pemberi pertimbangan berjumlah 34 responden
- b. Peran sebagai pendukung sekolah berjumlah 45 responden
- c. Peran sebagai pengontrol sekolah berjumlah 19 responden
- d. Peran sebagai motivator berjumlah 25 responden

Adapun presentase setiap peran komite sekolah dapat diketahui sebagai berikut:

- a. Peran sebagai pemberi pertimbangan

$$= \frac{34}{123} \times 100\% = 27,65\%$$

- b. Peran sebagai pendukung sekolah

$$= \frac{45}{123} \times 100\% = 36,58\%$$

- c. Peran sebagai pengontrol sekolah

$$= \frac{19}{123} \times 100\% = 15,44\%$$

- d. Peran sebagai motivator

$$= \frac{25}{123} \times 100\% = 20,33\%$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka dapat dipahami bahwa guru bersertifikasi di SMP Negeri se-Kabupaten Ponorogo memiliki persepsi terhadap peran komite sekolah sebagai pemberi pertimbangan sebesar 27,65%, peran komite sekolah sebagai pendukung sekolah sebesar 36,58%, peran

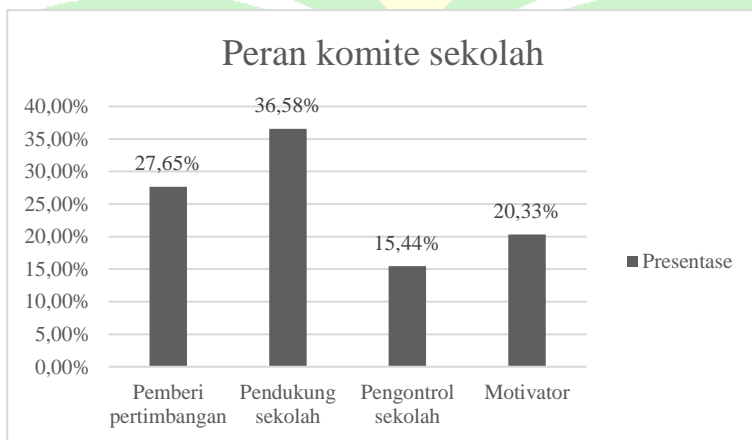
komite sekolah sebagai pengontrol sekolah sebesar 15,44%, dan peran komite sekolah sebagai motivator sebesar 20,33%. Adapun rekapitulasi data tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5 Rekapitulasi presentase peran komite

No	Peran komite sekolah	Presentase
1.	Peran sebagai pemberi pertimbangan	27,65%
2.	Peran sebagai pendukung sekolah	36,58%
3.	Peran sebagai pengontrol sekolah	15,44%
4.	Peran sebagai motivator	20,33%
Jumlah		100%

Dengan demikian secara umum dapat dikatakan peran komite sekolah di SMP Negeri se-Kabupaten Ponorogo lebih mengarah pada peran sebagai pendukung sekolah

Gambar 4.3 Grafik presentase peran komite



4. Statistika Deskriptif Iklim Sekolah (X3)

Teknik perhitungan dengan menggunakan *Mean* dan *Standart Deviasi*, digunakan peneliti untuk mendapatkan jawaban terkait tingkat iklim sekolah di SMP Negeri Se-Kabupaten Ponorogo. Tingkat iklim sekolah tersebut dibagi menjadi kategori baik, cukup, dan kurang. Adapun hasil nilai iklim sekolah di SMP Negeri Se-Kabupaten Ponorogo dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6 Distribusi frekuensi iklim sekolah

		iklim_sekolah			
		Frequency		Frequency	
Valid	77	1	90	3	
	78	1	91	7	
	79	3	92	3	
	81	6	93	7	
	82	6	94	8	
	83	10	95	3	
	84	9	96	5	
	85	10	97	1	
	86	9	98	2	
	87	5	99	1	
	88	14	101	1	
	Total	89	7	104	1
					123

Sumber: Output SPSS Versi 23

Berdasarkan pada tabel 4.8 tersebut, bisa dipahami yaitu poin paling tinggi dari variabel iklim sekolah bernilai 104 dengan frekuensi 1 dan skor paling rendah bernilai 77 sebanyak 1 responden. Mengacu pada data tersebut, dapat digolongkan menjadi tiga kategori yaitu iklim sekolah baik, cukup, dan kurang. Untuk menentukan kategori iklim sekolah baik, cukup, dan kurang maka dikelompokkan dengan bantuan aplikasi statistika, dengan rumusnya sebagai berikut: ²

- a. Iklim sekolah baik : $X > \text{Mean} + \text{SD}$
- b. Iklim sekolah cukup : $\text{Mean} - \text{SD} \leq X \leq \text{Mean} + \text{SD}$
- c. Iklim sekolah kurang : $X < \text{Mean} - \text{SD}$

Tabel 4.7 Statistik deskriptif variabel iklim sekolah

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
iklim_sekolah	123	77	104	87.95	5.268
Valid N (listwise)	123				

Sumber: Output SPSS Versi 23

Berdasarkan tabel di atas diketahui *Mean* sebesar 87,95 pada nilai *Standart Deviation* sebesar 5,268 nilai terendah 77 dan nilai tertinggi 104. Perhitungannya sebagai berikut:

² Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan*, 176.

Tabel 4.8 Presentase dan kategorisasi variabel iklim sekolah

No.	Nilai	Frekuensi	Presentase	Kategori
1.	> 94	22	17,88%	Baik
2.	83 – 94	84	68,29%	Cukup
3.	< 83	17	13,83%	Kurang
Jumlah		123	100%	

Gambar 4.4 Grafik kategorisasi variabel iklim sekolah



Mengacu pada tingkatan tersebut dapat diketahui bahwa sebanyak 22 guru bersertifikasi dengan presentase 17,88% menilai iklim sekolah pada tingkatan baik, sebanyak 84 guru bersertifikasi dengan presentase 68,29% menilai iklim sekolah dengan tingkatan cukup, dan sebanyak 17 guru dengan presentase 13,83% menilai iklim sekolah dengan kategori kurang. Maka, dapat dikatakan bahwa secara umum iklim sekolah di SMP Negeri Se-Kabupaten Ponorogo dalam kategori cukup dengan 123 responden.

B. Inferensial Statistik

1. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* yang dihitung melalui bantuan aplikasi statistika pada taraf signifikan sebesar 5%. Untuk hasil uji normalitas kepemimpinan kepala sekolah penggerak, peran komite, dan iklim terhadap kinerja guru bersertifikasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.9 Hasil uji normalitas

		Unstandardized Residual
N		123
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.54091455
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.043
	Positive	.043
	Negative	-.036
Test Statistic		.043
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Output SPSS versi 23

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui sebagai berikut:

1) Hipotesis yang diajukan:

H_0 : Data tidak berdistribusi normal (jika Sig < 0,05)

H_1 : Data berdistribusi normal (jika Sig > 0,05)

2) Keputusan

Berdasarkan nilai *P-value* untuk model regresi sebesar 0,200.

Maka tolak H_0 , artinya **data berdistribusi normal** karena nilai Signifikansi $0,200 \geq 0,05$.

b. Uji Linearitas

Uji linieritas dilakukan untuk menguji apakah ada hubungan secara langsung antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Adapun pengujiannya dilakukan pada variabel X_1 terhadap Y, X_2 terhadap Y, dan X_3 terhadap Y. Statistik uji dalam uji linieritas ini adalah nilai *p-value* yang ditunjukkan oleh nilai Sig pada output SPSS (*Deviation from Linearity pada tabel ANOVA*) dan besarnya nilai α adalah 0,05. Sedangkan pengambilan keputusannya adalah apabila nilai *p-value* $\geq 0,05$ maka tolak H_0 , artinya variabel X linier terhadap Y. Sebaliknya, jika nilai *p-value* $\leq 0,05$ maka terima H_0 , artinya variabel X tidak linier terhadap Y.

PONOROGO

1) Uji linieritas variabel X_1 terhadap Y , dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.10 Hasil uji linearitas X_1 terhadap Y

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja guru bersertifikasi * kepemimpinan kepala sekolah penggerak	Between	(Combined)	2566.878	29	88.513	27.523	.000
	Groups	Linearity	2473.145	1	2473.145	769.009	.000
		Deviation from Linearity	93.733	28	3.348	1.041	.426
Within Groups			299.089	93	3.216		
Total			2865.967	122			

Sumber: Output SPSS versi 23

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui sebagai berikut:

a) Hipotesis yang diajukan:

H_0 : Tidak terdapat hubungan linear yang signifikan antara variabel kepemimpinan kepala sekolah penggerak terhadap kinerja guru bersertifikasi (jika $Sig < 0,05$)

H_1 : Terdapat hubungan linear yang signifikan antara variabel kepemimpinan kepala sekolah penggerak terhadap kinerja guru bersertifikasi (jika $Sig > 0,05$)

PONOROGO

b) Statistik uji

α : 0,05

P-value (Sig) : 0,426

c) Keputusan

Berdasarkan tabel diatas, nilai *P-value* untuk model regresi sebesar 0,426. Maka tolak H_0 , artinya **terdapat hubungan linier yang signifikan antara variabel kepemimpinan kepala sekolah penggerak terhadap kinerja guru bersertifikasi**, karena nilai Signifikansi $0,426 \geq 0,05$.

2) Uji linieritas variabel X_2 terhadap Y , dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.11 Hasil uji linearitas X_2 terhadap Y

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja guru bersertifikasi * peran komite sekolah	Between Groups	(Combined) Linearity	2060.779	27	76.325	9.005	.000
		Deviation from Linearity	1891.705	1	1891.705	223.192	.000
			169.074	26	6.503	.767	.777
Within Groups			805.189	95	8.476		
Total			2865.967	122			

Sumber: Output SPSS versi 23

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui sebagai berikut:

a) Hipotesis yang diajukan:

H_0 : Tidak terdapat hubungan linear yang signifikan antara variabel peran komite sekolah terhadap kinerja guru bersertifikasi (jika Sig < 0,05)

H_1 : Terdapat hubungan linear yang signifikan antara variabel peran komite sekolah terhadap kinerja guru bersertifikasi (jika Sig > 0,05)

b) Statistik uji

A : 0,05

P-value (Sig) : 0,777

c) Keputusan

Berdasarkan tabel diatas, nilai *P-value* untuk model regresi sebesar 0,777. Maka tolak H_0 , artinya **terdapat hubungan linier yang signifikan antara variabel peran komite sekolah terhadap kinerja guru bersertifikasi**, karena nilai Signifikansi $0,777 \geq 0,05$.

3) Uji linieritas variabel X_3 terhadap Y, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.12 Hasil uji linearitas X_3 terhadap Y

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja guru bersertifikasi * iklim sekolah	Between	(Combined)	2336.619	23	101.592	19.000	.000
	Groups	Linearity	2256.614	1	2256.614	422.038	.000
		Deviation from	80.005	22	3.637	.680	.849
		Linearity					
Within Groups			529.348	99	5.347		
Total			2865.967	122			

Sumber: Output SPSS versi 23

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui sebagai berikut:

a) Hipotesis yang diajukan:

H_0 : Tidak terdapat hubungan linear yang signifikan antara variabel iklim sekolah terhadap kinerja guru bersertifikasi (jika Sig < 0,05)

H_1 : Terdapat hubungan linear yang signifikan antara variabel iklim sekolah terhadap kinerja guru bersertifikasi (jika Sig > 0,05)

b) Statistik uji

 α : 0,05 P -value (Sig) : 0,849

c) Keputusan

Berdasarkan tabel diatas, nilai P -value untuk model regresi sebesar 0,849. Maka tolak H_0 , artinya **terdapat hubungan linier yang signifikan antara variabel iklim sekolah terhadap kinerja guru bersertifikasi**, karena nilai Signifikansi $0,849 \geq 0,05$.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas dalam penelitian ini dengan menggunakan bantuan program aplikasi statistika, yang bertujuan untuk mengetahui keeratan hubungan antar variabel bebas. Statistik untuk uji multikolinieritas adalah nilai *Tolerance* sebesar 0,1 dan nilai VIF sebesar 10.

Adapun dasar pengambilan keputusan pada uji multikolinieritas apabila nilai VIF < 10 atau *Tolerance* $> 0,1$ maka terima H_0 , yang artinya tidak terjadi multikolinieritas antar variabel X. Sebaliknya, jika nilai VIF > 10 atau *Tolerance* $< 0,1$ maka tolak H_0 , yang artinya terjadi multikolinieritas antar variabel X. Berikut hasil uji multikolinieritas dalam penelitian ini.

Tabel 4.13 Hasil uji multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1			
	kepemimpinan kepala sekolah penggerak	.256	3.901
	peran komite sekolah	.381	2.622
	iklim sekolah	.353	2.835

a. Dependent Variable: kinerja guru bersertifikasi

Sumber: Output SPSS versi 23

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui sebagai berikut:

a) Hipotesis yang diajukan:

H_0 : Tidak terjadi multikolinearitas antar variabel X (jika $VIF < 10$ atau $Tolerance > 0,1$)

H_1 : Terjadi multikolinearitas antar variabel X (jika $VIF < 10$ atau $Tolerance > 0,1$)

b) Keputusan

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai VIF dari 3 variabel sebesar 3,901 (X_1); 2,622 (X_2); dan 2,835 (X_3). Dapat diambil kesimpulan yaitu Terima H_0 , yang artinya **tidak terjadi multikolinieritas antar variabel X.**

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dirancang untuk menguji adanya varian dan ketidaksamaan residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya dalam model regresi. Pada uji heteroskedastisitas, hasil perhitungan nilai *p-value* ditunjukkan pada nilai Sig dengan besarnya nilai α adalah 0,05. Sedangkan dasar pengambilan keputusannya adalah terima H_0 yang artinya tidak terjadi heteroskedastisitas antar variabel X (jika Sig > 0,05).

Berikut hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

Tabel 4.14 Hasil uji heteroskedastisitas

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.462	1.287		1.136	.258
	kepemimpinan kepala sekolah penggerak	.016	.020	.145	.805	.422
	peran komite sekolah	-.009	.017	-.077	-.520	.604
	iklim sekolah	-.016	.022	-.108	-.704	.483

a. Dependent Variable: ABS_Res

Sumber: Output SPSS versi 23

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui sebagai berikut:

a) Hipotesis yang diajukan:

H_0 : Tidak terjadi heteroskedastisitas antar variabel X
(jika $Sig > 0,05$)

H_1 : Terjadi heteroskedastisitas antar variabel X (jika
 $Sig > 0,05$)

b) Keputusan

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji heteroskedastisitas dengan metode *Glejser* diperoleh nilai Sig. Kepemimpinan kepala sekolah penggerak sebesar $0,422 > 0,05$; peran komite sekolah sebesar $0,604 > 0,05$; dan iklim sekolah sebesar $0,483 > 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan Terima H_0 yang berarti bahwa data dalam penelitian ini **tidak terjadi heteroskedastisitas**.

2. Uji Hipotesis dan Interpretasi

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang harus dibuktikan kebenarannya. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis ke-1, hipotesis ke-2, dan hipotesis ke-3 menggunakan analisis regresi linier sederhana. Sedangkan untuk pengujian hipotesis ke-4, peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda.

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

1) Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah penggerak terhadap kinerja guru bersertifikasi

Pengujian hipotesis ke-1 yaitu menguji signifikansi pengaruh kepemimpinan kepala sekolah penggerak terhadap kinerja guru bersertifikasi di SMP Negeri se-Kabupaten Ponorogo. Pada penelitian ini, statistik uji yang dilakukan merupakan hasil hitung dari nilai *p-value* yang ditunjukkan oleh nilai Sig pada tabel hasil hitung, dengan besarnya nilai α adalah 0,05. Dasar pengambilan keputusan adalah nilai sig. pada tabel ANOVA dibandingkan dengan nilai sig. probabilitas 0,05. Jika nilai sig $< 0,05$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak.³ Adapun persamaan garis regresi linier sederhana dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.15 Hasil nilai b_0 dan b_1 variabel X_1 terhadap Y

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.922	2.834		3.501	.001
	Kepemimpinan kepala sekolah penggerak	.647	.023	.929	27.601	.000

³ V. Wiratna Sujarweni, *SPSS untuk Penelitian*, 148.

a. Dependent Variable: kinerja guru bersertifikasi

Sumber: Output SPSS versi 23

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui pada kolom B, nilai b_0 didapatkan 9,922 dan b_1 didapatkan nilai 0,647. Dengan demikian berdasarkan tabel hasil pengolahan data regresi linier sederhana pengaruh kepemimpinan kepala sekolah penggerak (X_1) terhadap kinerja guru bersertifikasi (Y), maka model regresi linier sederhana dapat dibuat melalui persamaan:

$$\hat{y} = b_0 + b_1x_1$$

$$\hat{y} = 9,922 + 0,647x_1$$

Berdasarkan model persamaan tersebut, dapat diketahui bahwa kinerja guru bersertifikasi (Y) akan meningkat apabila kepemimpinan kepala sekolah penggerak (X_1) ditingkatkan dan sebaliknya. Selanjutnya, untuk membuktikan signifikansi model, maka perlu dilakukan uji hipotesis. Adapun hasil uji hipotesis ke-1 pada penelitian ini adalah:

Tabel 4.16 Hasil nilai F hitung variabel X_1 terhadap Y

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2473.145	1	2473.145	761.796	.000 ^b
	Residual	392.822	121	3.246		
	Total	2865.967	122			

- a. Dependent Variable: kinerja guru bersertifikasi
 - b. Predictors: (Constant), kepemimpinan kepala sekolah penggerak
- Sumber: Output SPSS versi 23

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui sebagai berikut:

a) Hipotesis yang diajukan

H_0 : Kepemimpinan kepala sekolah penggerak tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru bersertifikasi di SMP Negeri se-Kabupaten Ponorogo

H_1 : Kepemimpinan kepala sekolah penggerak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru bersertifikasi di SMP Negeri se-Kabupaten Ponorogo

b) Keputusan

Berdasarkan tabel tersebut, didapatkan nilai Sig 0.000. Sehingga, jika nilai sig < 0,05 maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya **kepemimpinan kepala sekolah penggerak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru bersertifikasi di SMP Negeri se-Kabupaten Ponorogo.**

Adapun untuk mencari nilai koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel hasil pengolahan data regresi linier sederhana bagian *Model Summary*, yaitu pada nilai R_{square} . Berikut adalah tabelnya:

Tabel 4.17 Hasil nilai koefisien determinasi X_1 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.929 ^a	.863	.862	1.802

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan kepala sekolah

Sumber: Output SPSS versi 23

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,863. Nilai tersebut menggambarkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah penggerak (X_1) berpengaruh sebesar 86,3% terhadap kinerja guru bersertifikasi (Y) dan sisanya 13,7% kinerja guru bersertifikasi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

2) Pengaruh peran komite sekolah terhadap kinerja guru bersertifikasi

Pengujian hipotesis ke-2 yaitu menguji signifikansi pengaruh peran komite sekolah terhadap kinerja guru bersertifikasi di SMP Negeri se-Kabupaten Ponorogo. Pada penelitian ini, statistik uji yang dilakukan merupakan hasil hitung dari nilai *p-value* yang ditunjukkan oleh nilai Sig pada tabel hasil hitung, dengan besarnya nilai α adalah 0,05. Dasar pengambilan keputusan adalah nilai sig. pada tabel ANOVA dibandingkan dengan nilai sig. probabilitas 0,05. Jika nilai sig < 0,05 maka H_1 diterima dan H_0 ditolak.⁴ Adapun persamaan garis regresi linier sederhana dalam penelitian ini berdasarkan hasil uji dengan menggunakan bantuan aplikasi statistika adalah sebagai berikut:

Tabel 4.18 Hasil nilai b_0 dan b_1 variabel X_2 terhadap Y

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.969	4.382		4.785	.000
	Peran komite sekolah	.609	.040	.812	15.328	.000

⁴ V. Wiratna Sujarweni, *SPSS untuk Penelitian*, 148.

a. Dependent Variable: kinerja guru bersertifikasi

Sumber: Output SPSS versi 23

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui pada kolom B, nilai b_0 didapatkan 20,969 dan b_2 didapatkan nilai 0,609. Dengan demikian berdasarkan tabel hasil pengolahan data regresi linier sederhana pengaruh peran komite sekolah (X_2) terhadap kinerja guru bersertifikasi (Y), maka model regresi linier sederhana dapat dibuat melalui persamaan:

$$\hat{y} = b_0 + b_2x_2$$

$$\hat{y} = 20,969 + 0,609x_2$$

Berdasarkan model persamaan tersebut, dapat diketahui bahwa kinerja guru bersertifikasi (Y) akan meningkat apabila peran komite sekolah (X_2) ditingkatkan dan sebaliknya. Selanjutnya, untuk membuktikan signifikansi model, maka perlu dilakukan uji hipotesis. Adapun hasil uji hipotesis ke-2 pada penelitian ini adalah:

Tabel 4.19 Hasil nilai F hitung variabel X_2 terhadap Y

ANOVAa						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1891.705	1	1891.705	234.943	.000 ^b
	Residual	974.263	121	8.052		
	Total	2865.967	122			

a. Dependent Variable: kinerja guru bersertifikasi

b. Predictors: (Constant), peran komite sekolah

Sumber: Output SPSS versi 23

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui sebagai berikut:

a) Hipotesis yang diajukan

H_0 : Peran komite sekolah tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru bersertifikasi di SMP Negeri se-Kabupaten Ponorogo

H_1 : Peran komite sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru bersertifikasi di SMP Negeri se-Kabupaten Ponorogo

b) Keputusan

Berdasarkan tabel tersebut, didapatkan nilai Sig 0.000. Sehingga, jika nilai sig $< 0,05$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya **peran komite sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru bersertifikasi di SMP Negeri se-Kabupaten Ponorogo.**

Adapun untuk mencari nilai koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel hasil pengolahan data regresi linier sederhana bagian *Model Summary*, yaitu pada nilai R_{square} . Berikut adalah tabelnya:

Tabel 4.20 Hasil nilai koefisien determinasi X_2 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.812 ^a	.660	.657	2.838

a. Predictors: (Constant), peran komite sekolah

Sumber: Output SPSS versi 23

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,660. Nilai tersebut menggambarkan bahwa peran komite sekolah (X_2) berpengaruh sebesar 66% terhadap kinerja guru bersertifikasi (Y) dan sisanya 34% kinerja guru bersertifikasi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

3) Pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru bersertifikasi

Pengujian hipotesis ke-3 yaitu menguji signifikansi pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru bersertifikasi di SMP Negeri se-Kabupaten Ponorogo.

Pada penelitian ini, statistik uji yang dilakukan merupakan hasil hitung dari nilai *p-value* yang ditunjukkan oleh nilai Sig pada tabel hasil hitung, dengan besarnya nilai α adalah 0,05. Dasar pengambilan keputusan adalah nilai sig. pada tabel ANOVA dibandingkan dengan nilai sig. probabilitas 0,05. Jika nilai sig $< 0,05$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel X terhadap variabel Y.⁵ Adapun persamaan garis regresi linier sederhana dalam penelitian ini berdasarkan hasil uji dengan menggunakan bantuan aplikasi statistika adalah sebagai berikut:

Tabel 4.21 Hasil nilai b_0 dan b_3 variabel X_3 terhadap Y

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.213	3.398		4.771	.000
	iklim sekolah	.816	.039	.887	21.168	.000

a. Dependent Variable: kinerja guru bersertifikasi

Sumber: Output SPSS versi 23

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui pada kolom B, nilai b_0 didapatkan 16,213 dan b_3 didapatkan nilai

⁵ V. Wiratna Sujarweni, *SPSS untuk Penelitian*, 148.

0,816. Dengan demikian berdasarkan tabel hasil pengolahan data regresi linier sederhana pengaruh kepemimpinan kepala sekolah penggerak (X_3) terhadap kinerja guru bersertifikasi (Y), maka model regresi linier sederhana dapat dibuat melalui persamaan:

$$\hat{y} = b_0 + b_3x_3$$

$$\hat{y} = 16,213 + 0,816x_3$$

Berdasarkan model persamaan tersebut, dapat diketahui bahwa kinerja guru bersertifikasi (Y) akan meningkat apabila iklim sekolah (X_3) ditingkatkan dan sebaliknya. Selanjutnya, untuk membuktikan signifikansi model, maka perlu dilakukan uji hipotesis. Adapun hasil uji hipotesis ke-3 pada penelitian ini adalah:

Tabel 4.22 Hasil nilai F hitung variabel X_3 terhadap Y

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2256.614	1	2256.614	448.099	.000 ^b
	Residual	609.353	121	5.036		
	Total	2865.967	122			

a. Dependent Variable: kinerja guru bersertifikasi

b. Predictors: (Constant), iklim sekolah

Sumber: Output SPSS versi 23

PONOROGO

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui sebagai berikut:

a) Hipotesis yang diajukan

H_0 : Iklim sekolah tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru bersertifikasi di SMP Negeri se-Kabupaten Ponorogo

H_1 : Iklim sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru bersertifikasi di SMP Negeri se-Kabupaten Ponorogo

b) Keputusan

Berdasarkan tabel tersebut, didapatkan nilai Sig 0.000. Sehingga, jika nilai sig $< 0,05$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya **iklim sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru bersertifikasi di SMP Negeri se-Kabupaten Ponorogo.**

Adapun untuk mencari nilai koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel hasil pengolahan data regresi linier sederhana bagian *Model Summary*, yaitu pada nilai R_{square} . Berikut adalah tabelnya:

Tabel 4.23 Hasil nilai koefisien determinasi X_3 terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.887 ^a	.787	.786	2.244

a. Predictors: (Constant), iklim sekolah

Sumber: Output SPSS versi 23

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,787. Nilai tersebut menggambarkan bahwa iklim sekolah (X_3) berpengaruh sebesar 78,7% terhadap kinerja guru bersertifikasi (Y) dan sisanya 21,3% kinerja guru bersertifikasi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

b. Analisis Regresi Linier Berganda (Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah penggerak, peran komite, dan iklim terhadap kinerja guru bersertifikasi)

Pengujian hipotesis ke-4 yaitu menguji signifikansi pengaruh kepemimpinan kepala sekolah penggerak, peran komite, dan iklim terhadap kinerja guru bersertifikasi di SMP Negeri se-Kabupaten Ponorogo.

Dalam menentukan apakah koefisien regresi signifikan atau tidak maka nilai sig. pada tabel ANOVA dibandingkan

dengan nilai sig. probabilitas 0,05 atau dengan cara membandingkan nilai f_{hitung} dengan f_{tabel} dengan adanya ketentuan, jika nilai sig $< 0,05$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X_1, X_2, X_3 terhadap Y. Sebaliknya apabila nilai sig $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel X_1, X_2, X_3 dengan Y.⁶

Adapun persamaan garis regresi linier berganda dalam penelitian ini berdasarkan hasil uji dengan menggunakan bantuan aplikasi statistika adalah sebagai berikut:

Tabel 4.24 Hasil nilai $b_0, b_1, b_2,$ dan b_3

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.938	2.165		.895	.373
	kepemimpinan kepala sekolah penggerak	.346	.033	.498	10.524	.000
	peran komite sekolah	.127	.029	.169	4.358	.000
	iklim sekolah	.345	.037	.375	9.293	.000

a. Dependent Variable: kinerja guru bersertifikasi

Sumber: Output SPSS versi 23

⁶ Teguh Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif; Teori dan Aplikasi* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011), 278.

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui pada kolom B, nilai b_0 didapatkan 1,938; nilai b_1 didapatkan nilai 0,346; nilai b_2 didapatkan nilai 0,127; dan nilai b_3 didapatkan nilai 0,345. Dengan demikian berdasarkan tabel hasil pengolahan data regresi linier berganda pengaruh kepemimpinan kepala sekolah penggerak (X_1), peran komite sekolah (X_2), dan iklim sekolah (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru bersertifikasi (Y), maka model regresi linier berganda dapat dibuat melalui persamaan:

$$\hat{y} = b_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3$$

$$\hat{y} = 1,938 + 0,346x_1 + 0,127x_2 + 0,345x_3$$

Berdasarkan persamaan model tersebut, dapat diketahui bahwa kinerja guru bersertifikasi (y) akan meningkat apabila kepemimpinan kepala sekolah penggerak (x_1), peran komite (x_2), dan iklim sekolah (x_3) ditingkatkan dan sebaliknya.

Selanjutnya, untuk membuktikan signifikansi model, maka perlu dilakukan uji hipotesis. Adapun hasil uji hipotesis ke-4 pada penelitian ini adalah:

Tabel 4.25 Hasil nilai Fhitung X_1 , X_2 , X_3 , dan Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2670.545	3	890.182	542.066	.000 ^b
	Residual	195.422	119	1.642		
	Total	2865.967	122			

a. Dependent Variable: kinerja guru bersertifikasi

b. Predictors: (Constant), iklim sekolah, kepemimpinan kepala sekolah penggerak, peran komite sekolah

Sumber: Output SPSS versi 23

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui sebagai berikut:

a) Hipotesis yang diajukan

H_0 : Kepemimpinan kepala sekolah penggerak, peran komite dan iklim tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru bersertifikasi di SMP Negeri se-Kabupaten Ponorogo

H_1 : Kepemimpinan kepala sekolah penggerak, peran komite dan iklim berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru bersertifikasi di SMP Negeri se-Kabupaten Ponorogo

b) Keputusan

Berdasarkan tabel tersebut, jika nilai Sig < 0,05 maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya **kepemimpinan kepala**

sekolah penggerak, peran komite, dan iklim berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru bersertifikasi di SMP Negeri se-Kabupaten Ponorogo.

Adapun untuk mencari nilai koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel hasil pengolahan data regresi linier berganda bagian *Model Summary*, yaitu pada nilai R_{square} . Berikut adalah tabelnya:

Tabel 4.26 Hasil Nilai Koefisien Determinasi X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.965 ^a	.932	.930	1.281

a. Predictors: (Constant), iklim sekolah, kepemimpinan kepala sekolah penggerak, peran komite sekolah

Sumber: Output SPSS versi 23

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,932. Nilai tersebut menggambarkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah penggerak (X_1), peran komite (X_2), dan iklim (X_3) berpengaruh sebesar 93,2% terhadap kinerja guru bersertifikasi (Y) dan 6,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

C. Pembahasan

1. Pembahasan hasil penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah penggerak, peran komite, dan iklim terhadap kinerja guru bersertifikasi di SMP Negeri se-Kabupaten Ponorogo. Hasil tersebut menunjukkan bahwa teori menurut Hafidulloh, yang menyatakan bahwa keberadaan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak lepas dari pengaruh faktor internal maupun faktor eksternal, seperti kepemimpinan, peran komite, dan iklim akan membawa dampak pada perubahan kinerja guru.⁷ Hal ini berarti bahwa kepala sekolah harus menjalankan tugas kepemimpinannya dengan baik, memperhatikan keterlibatan peran komite sekolah, dan memperhatikan kondisi iklim sekolah. Dengan begitu, adanya hubungan baik antara kepala sekolah, guru, dan masyarakat akan mewujudkan kinerja guru yang baik pula.

2. Pembahasan rumusan masalah satu

Pembahasan untuk rumusan masalah satu adalah terkait dengan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah penggerak terhadap kinerja guru bersertifikasi di SMP Negeri se-

⁷ Hafidulloh, et.al., *Manajemen Guru: Meningkatkan Disiplin dan Kinerja Guru* (Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani, 2020), 53.

Kabupaten Ponorogo. Berdasarkan hasil uji pada hipotesis 1, menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah penggerak mempengaruhi kinerja guru bersertifikasi di SMP Negeri se-Kabupaten Ponorogo. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik $\text{sig } 0,000 < 0,05$, sehingga H_1 diterima. Adapun presentase pengaruhnya sebesar 86,3%, sedangkan 13,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model regresi.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka kepemimpinan kepala sekolah penggerak dapat mempengaruhi kinerja guru bersertifikasi. Jika kepala sekolah melaksanakan tugas-tugas kepemimpinan dengan baik, maka hal tersebut akan menjadi contoh bagi guru di instansi yang bersangkutan. Sebaliknya jika kepala sekolah menunjukkan mengabaikan kegiatan sekolah dan kinerja guru, maka guru juga tidak akan maksimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini sejalan dengan pernyataan DiPaola dan Thomas, kepemimpinan yang efektif ialah pemimpin yang menemukan sumber daya yang diperlukan, membuat penilaian yang beralasan mengenai program siswa, membimbing guru,

memberikan kesempatan profesional untuk semua anggota staf, dan mengevaluasi kinerja guru.⁸

3. Pembahasan rumusan masalah dua

Pembahasan untuk rumusan masalah dua adalah terkait dengan pengaruh peran komite sekolah terhadap kinerja guru bersertifikasi di SMP Negeri se-Kabupaten Ponorogo. Berdasarkan hasil uji pada hipotesis 2, menunjukkan bahwa peran komite sekolah mempengaruhi kinerja guru bersertifikasi di SMP Negeri se-Kabupaten Ponorogo. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik $\text{sig } 0,000 < 0,05$, sehingga H_1 diterima. Adapun presentase pengaruhnya sebesar 66%, sedangkan 34% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model regresi.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka peran komite sekolah dapat mempengaruhi kinerja guru bersertifikasi. Jika komite sekolah melaksanakan tugas-tugas perannya dengan baik, maka hal tersebut akan berdampak kepada seluruh anggota sekolah. Dalam perannya pembentukan komite sekolah dimaksudkan agar ada suatu organisasi masyarakat sekolah yang mempunyai komitmen, dan loyalitas serta peduli terhadap

⁸ M. F. DiPaola and C. Walther Thomas, "*Principals and Special Education: The Critical Role of School Leaders*," 8.

peningkatan kualitas pendidikan di sekolah.⁹ Hal ini sejalan dengan pernyataan Suhadi Winoto, bahwa komite sekolah/madrasah sebagai lembaga mandiri dibentuk dan berperan dalam peningkatan mutu pelayanan pendidikan dengan memberikan pertimbangan, arahan dan dukungan tenaga, sarana dan prasarana, serta pengawasan pendidikan pada tingkat satuan pendidikan.¹⁰

4. Pembahasan rumusan masalah tiga

Pembahasan untuk rumusan masalah dua adalah terkait dengan pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru bersertifikasi di SMP Negeri se-Kabupaten Ponorogo. Berdasarkan hasil uji pada hipotesis 3, menunjukkan bahwa iklim sekolah mempengaruhi kinerja guru bersertifikasi di SMP Negeri se-Kabupaten Ponorogo. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik $\text{sig } 0,000 < 0,05$, sehingga H_1 diterima. Adapun presentase pengaruhnya sebesar 78,7% sedangkan 21,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model regresi.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka iklim sekolah dapat mempengaruhi kinerja guru bersertifikasi. Jika iklim

⁹ Surat Keputusan Mendiknas Nomor 044 Tahun 2002 dan Permendikbud Nomor 75 Tahun 2016.

¹⁰ Suhadi Winoto, *Komite Sekolah/Madrasah dan Manajemen Mutu Pendidikan*, 17.

sekolah baik dan mendukung, maka kinerja guru juga akan baik. Iklim sekolah merupakan suasana bekerja, belajar, berkomunikasi, dan bergaul dalam organisasi pendidikan.¹¹ Dengan terciptanya iklim sekolah yang kondusif, maka guru akan merasa nyaman dalam bekerja dan terpacu untuk bekerja lebih baik. Hal tersebut mencerminkan bahwa suasana sekolah yang kondusif sangat mendukung peningkatan kinerja guru.¹² Iklim sekolah yang positif mendorong perkembangan dan pembelajaran seluruh warga sekolah agar menjadi lebih produktif, partisipatif, dan menyenangkan.¹³

5. Pembahasan rumusan masalah empat

Pembahasan rumusan masalah empat adalah terkait dengan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah penggerak, peran komite, dan iklim terhadap kinerja guru bersertifikasi di SMP Negeri se-Kabupaten Ponorogo. Berdasarkan hasil uji pada hipotesis 4, menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah penggerak, peran komite, dan iklim mempengaruhi kinerja guru

¹¹ Made Pidarta, *Manajemen Pendidikan Indonesia* (Jakarta: Bina Aksara, 1988), 176.

¹² Saiful Bahri, "Peranan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru," *Dosen Prodi Pendidikan Guru Sekolah Dasar-STKIP Bina Bangsa Getsempena*, Volume 1 Nomor 2 (2010): 32.

¹³ Eliana Sari, *Manajemen Lingkungan Pendidikan (Implementasi Teori Manajemen Pendidikan Pada Pengelolaan Lingkungan Sekolah Berkelanjutan)*, 100.

bersertifikasi di SMP Negeri se-Kabupaten Ponorogo. Hal ini ditunjukkan dengan nilai uji statistik sig $0,000 < 0,05$, sehingga H_1 diterima. Adapun presentase pengaruhnya sebesar 93,2% sedangkan 6,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model regresi.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah penggerak, peran komite, dan iklim secara bersama-sama dapat mempengaruhi kinerja guru bersertifikasi di suatu lembaga pendidikan. Hal ini dikarenakan guru yang bekerja di lembaga pendidikan akan bercermin terhadap kepemimpinan kepala sekolah, peran komite sekolah atau anggota masyarakat dan iklim sekolahnya.

Jika kepala sekolah penggerak mampu menjalankan tugas kepemimpinannya dengan baik dan tepat, serta dapat bekerja sama dengan komite sekolah untuk menjalankan perannya dalam menghadapi setiap permasalahan yang ada di sekolah dan dapat selalu memantau kinerja guru, maka seiring berjalannya waktu guru juga dapat meningkatkan kinerjanya.

Selanjutnya, terkait dengan iklim sekolah, kinerja seorang guru akan bergantung kepada iklim sekolah yang ada. Jika iklim sekolah yang muncul adalah iklim yang kurang mendukung, seperti kurang harmonisnya hubungan sesama guru, serta tidak mendukungnya sarana dan prasarana di sekolah, maka guru

yang bersangkutan akan merasa kurang nyaman berada di sekolah. Sehingga, pada akhirnya akan berpengaruh terhadap kinerjanya.

6. Temuan empiris

Temuan empiris merupakan hasil penelitian, berupa observasi atau percobaan terdahulu yang mengemukakan beberapa konsep yang relevan dan terkait dengan penelitian yang dilakukan. Dalam penelitian ini peneliti mengumpulkan beberapa temuan empiris yang dijadikan panduan dalam menyelesaikan permasalahan. Khususnya permasalahan yang berkaitan dengan peningkatan mutu pendidikan dalam hal kepemimpinan kepala sekolah penggerak, peran komite sekolah, serta iklim sekolah. Beberapa poin yang telah peneliti temukan dalam temuan empiris antara lain:

- a. Pentingnya peningkatan kinerja guru bersertifikasi agar meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam kemampuan mengajar
- b. Pentingnya kemampuan kepala sekolah penggerak dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya agar dapat meningkatkan kinerja guru bersertifikasi di sekolah
- c. Pentingnya komite sekolah dalam melaksanakan perannya
- d. Peran penting iklim sekolah yang baik dan memadai dalam peningkatan kinerja guru bersertifikasi

- e. Usaha keberlanjutan yang dapat dilakukan oleh *stakeholder* dan seluruh anggota sekolah agar mutu pembelajaran tetap terjaga dapat terus melakukan perbaikan-perbaikan yang ada.

7. Implikasi

Implikasi dari hasil penelitian ini terdiri dari dua hal, yaitu implikasi teoritis dan praktis. Implikasi teoritis berhubungan dengan kontribusi bagi perkembangan teori pendidikan tentang terbuktinya kepemimpinan kepala sekolah penggerak, peran komite sekolah, dan iklim sekolah dapat mempengaruhi mutu pendidikan di sekolah.

a. Implikasi teoritis

Implikasi teoritis ini berguna menjadi gambaran pembandingan penelitian yang dilakukan dengan penelitian terdahulu yang menjadi rujukan. Di samping itu berfungsi pula memberikan penguatan terhadap penelitian yang dilakukan terdahulu. Dalam bentuk pengembangan indikator pengukuran kepemimpinan kepala sekolah penggerak, peran komite sekolah, iklim sekolah dan kinerja guru bersertifikasi. Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa kepemimpinan kepala sekolah penggerak, peran komite sekolah, iklim sekolah berpengaruh pada kinerja guru bersertifikasi. Maka implikasi teoritis penelitian sebagai pembandingan hasil penelitian ini dan penelitian yang telah dilakukan dahulu.

Penelitian ini menjadi penyempurna dan penguat penelitian yang telah dilakukan oleh Rudi Erwandi yang menunjukkan bahwa, kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi guru untuk melakukan pekerjaan yang lebih efisien dan efektif untuk mencapai kinerja guru yang baik.¹⁴ Sehingga, dalam penelitian ini merupakan penelitian yang sangat penting karena menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif antara kepemimpinan kepala sekolah penggerak terhadap peningkatan kinerja guru bersertifikasi. Dengan hasil demikian kepala sekolah harus berupaya dapat mempertahankan bila perlu terus meningkatkan kinerja guru bersertifikasi lebih baik lagi agar kedepannya mutu pendidikan di sekolah dapat ditingkatkan sesuai harapan banyak pihak.

Selanjutnya berhubungan dengan peran komite sekolah, mengembangkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rita Fajar Hidayati yang menunjukkan bahwa, dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan, kepala sekolah juga harus menjalin hubungan baik dengan komite sekolah agar tercapai keberhasilan pendidikan di sekolah.¹⁵ Sehingga dalam penelitian

¹⁴ Rudi Erwandi, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja dan Motivasi Guru di SMP Negeri Kota Lubuklinggau," *Jurnal Perspektif Pendidikan*, Volume 13 Nomor 1 (2019): 58.

¹⁵ Rita Fajar Hidayati, et.al., "The Influence of The Leadership of The Principal and School Committee on Teacher Performance," *JPGI (Jurnal Penelitian Guru Indonesia)*, Volume 6 Nomor 2 (2021): 466.

ini mencoba untuk melaksanakan penelitian dengan empat indikator peran komite sekolah. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa, peran komite sekolah yang baik akan mampu meningkatkan kinerja guru bersertifikasi. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji statistik deskriptif yang menunjukkan terdapat 36,58% pengaruh peran komite sekolah pada salah satu indikator peran komite yaitu sebagai pendukung sekolah.

Penelitian lainnya mengenai iklim sekolah yakni mengembangkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ilmi Sawianti, menunjukkan bahwa, iklim sekolah yang kondusif akan membuat guru termotivasi untuk menghasilkan kinerja guru yang baik.¹⁶ Sehingga dalam penelitian ini mencoba untuk melaksanakan penelitian dengan tiga indikator iklim sekolah. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa, iklim sekolah yang baik akan mampu meningkatkan kinerja guru bersertifikasi. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji statistik deskriptif yang menunjukkan dari 123 sampel, sebanyak 84 guru bersertifikasi dengan presentase 68,29% menilai iklim sekolah dengan tingkatan cukup.

¹⁶ Ilmi Sawianti, *et.al.*, “Pengaruh Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Ulaweng Kabupaten Bone,” *Journal of Islamic Education Management*, Volume 5 Nomor 1 (2019): 23.

b. Implikasi praktis terhadap kebijakan manajemen Pendidikan Islam

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan peneliti, dapat diambil kesimpulan bahwa implikasi penelitian terhadap kebijakan manajemen pendidikan Islam, berupa temuan bahwa kepemimpinan kepala sekolah penggerak, peran komite, iklim memberikan pengaruh terhadap kinerja guru bersertifikasi secara positif dan signifikan. Baik secara parsial maupun simultan. Maka dari itu, alangkah baiknya manajemen Pendidikan Islam dapat lebih memperhatikan bentuk kepemimpinan kepala sekolah penggerak dan bagaimana membentuk hubungan baik antar sekolah dan komite. Dikarenakan kepemimpinan kepala sekolah yang baik dan komite sekolah yang dapat melaksanakan perannya akan berpengaruh terhadap kinerja guru untuk meningkatkan mutu pembelajaran. Selain itu iklim sekolah juga perlu didukung dan diperhatikan oleh pimpinan dan seluruh anggota sekolah. Karena dengan adanya lingkungan kerja yang mendukung dan nyaman akan membuat guru dapat memberikan kegiatan pembelajaran secara maksimal.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dan hasil analisis data melalui perhitungan pembuktian hipotesis dalam tesis yang berjudul pengaruh kepemimpinan kepala sekolah penggerak, peran komite, dan iklim terhadap kinerja guru bersertifikasi di SMP Negeri se-Kabupaten Ponorogo, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Secara parsial kepemimpinan kepala sekolah penggerak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru bersertifikasi di SMP Negeri se-Kabupaten Ponorogo. Dimana nilai *P value* (sig) sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian kesimpulan dari rumusan masalah ke-1 adalah H_0 ditolak. Adapun persentase pengaruh kepemimpinan kepala sekolah penggerak terhadap kinerja guru bersertifikasi sebesar 86,3% sementara sisanya 13,7% dipengaruhi oleh kontribusi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Besar pengaruh tersebut, termasuk pada kategori pengaruh tinggi.
2. Secara parsial peran komite sekolah (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru bersertifikasi (Y) di

SMP Negeri se-Kabupaten Ponorogo. Dimana nilai *P value* (sig) sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian kesimpulan dari rumusan masalah ke-2 adalah H_0 ditolak. Adapun persentase pengaruh peran komite sekolah terhadap kinerja guru bersertifikasi sebesar 66% sementara sisanya 34% dipengaruhi oleh kontribusi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Besar pengaruh tersebut, termasuk pada kategori pengaruh tinggi.

3. Secara parsial iklim sekolah (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru bersertifikasi (Y) di SMP Negeri se-Kabupaten Ponorogo. Dimana nilai *P value* (sig) sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian kesimpulan dari rumusan masalah ke-3 adalah H_0 ditolak. Adapun persentase pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru bersertifikasi sebesar 78,7% sementara sisanya 21,3% dipengaruhi oleh kontribusi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Besar pengaruh tersebut, termasuk pada kategori pengaruh tinggi.
4. Secara simultan kepemimpinan kepala sekolah penggerak (X_1), peran komite (X_2), dan iklim (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru bersertifikasi (Y) di SMP Negeri se-Kabupaten Ponorogo. Dimana nilai *P value* (sig) sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian kesimpulan dari

rumusan masalah ke-4 adalah H_0 ditolak. Adapun pengaruh persentase kepemimpinan kepala sekolah penggerak, peran komite, dan iklim terhadap kinerja guru bersertifikasi sebesar 93,2% sementara sisanya 6,8% dipengaruhi oleh kontribusi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Besar pengaruh tersebut, termasuk pada kategori pengaruh tinggi.

B. SARAN

Berdasarkan hasil analisis, maka peneliti memberikan beberapa saran yakni sebagai berikut:

1. Bagi pihak sekolah

Seperti yang telah dipaparkan peneliti, pimpinan atau kepala sekolah penggerak di SMP Negeri se-Kabupaten Ponorogo agar dapat membina hubungan baik dengan komite sekolah serta dapat meningkatkan iklim sekolah dalam proses mengembangkan mutu Pendidikan di sekolah Untuk meningkatkan kinerja guru bersertifikasi dapat mengadakan *workshop* ataupun pelatihan dalam rangka peningkatan mutu pembelajaran. Sehingga dapat terwujud tujuan pembelajaran serta tujuan lembaga pendidikan secara optimal. Dan untuk bapak ibu guru SMP Negeri se-Kabupaten Ponorogo agar meningkatkan kemampuannya dalam mengemban tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru. Seluruh guru juga

senantiasa untuk mendisiplinkan diri dan menyesuaikan tugas dengan tanggung jawab di sekolah.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Adapun saran bagi peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti mengenai kinerja guru bersertifikasi dapat mencoba dengan variabel lain untuk diteliti, seperti manajemen dan kepemimpinan, kurikulum, fasilitas belajar, lingkungan belajar, dana operasional, kemampuan guru. Kemudian peneliti selanjutnya diharapkan mampu mengkaji lebih banyak sumber atau referensi terkait kinerja guru bersertifikasi sehingga hasil penelitiannya dapat lebih baik dan lengkap.



DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Adnan, et.al. "Management of Academic Supervision to Improve Teacher Performance at MTs N 3 and MTs N 4 Banjarmasin City." *International Journal of Educational Research & Social Sciences*. Volume 3 Nomor 2 (2022): 1303-1306.
- Ahmadi dan Ahmad Romadlon. "The Effect of Communication and Policy-Making to Teacher's Performance on Strategic Madrasah Leadership during Pandemic Covid-19." *Al Ibtida: Jurnal Pendidikan Guru MI*. Volume 7 Nomor 2 (2020): 250-263.
- Ahmadi dan Akhyak. "Lean Innovation for School Program Improvement." *Proceedings Technology, Education, and Science International Conference (TESIC) 2013*, 766-771. Universiti Teknologi Malaysia: Ibnu Sina Institute for Fundamental Science Studies, 2013.
- Al Faruq, Muhammad Hamzah, et.al. "Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Guru." *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan (JDMP)*. Volume 5 Nomor 1 (2020): 68-76.
- Ananda, Rusydi. *Profesi Keguruan (Perspektif Sains dan Islam)*. Depok: Rajawali Pers, 2019.
- Ansori, Muchamad Jauhar, et.al. "Teacher Management in Improving Professionalism in Madrasah Diniyah Ulya Al Amiriyyah Mekar Agung Madiun." *International Journal of Social Science and Human Research*. Volume 06 Issue 08 (2023): 5205-5209.

- Arifin. *Kapita Selekta Pendidikan (Agama dan Umum)*. Jakarta: Bina Aksara, 1991. Dalam Zunidar. *Perencanaan Pembelajaran*. Medan: Perdana Publishing, 2020.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2013.
- Ashlan, Said dan Akmaluddin. *Manajemen Kinerja Guru: Melalui Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja*. Makassar: Penerbit Yayasan Barcode, 2021.
- Asrul, et.al. *Evaluasi Pembelajaran*. Bandung: Citapustaka Media, 2015.
- Astuti, Putri Yuni. “Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri 3 Dumai.” *JOM Fekon*. Volume 4 Nomor 1 (2017): 1090-1104.
- Azis, Rosmiaty. *Supervisi Pendidikan*. Yogyakarta: Penerbit Sibuku, 2016.
- Azwar, Saifudin. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2017.
- Bahri, Saiful. “Peranan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru.” *Dosen Prodi Pendidikan Guru Sekolah Dasar-STKIP Bina Bangsa Getsempena*. Volume 1 Nomor 2 (2010): 30-39.
- Damayanti, Silvia Khofifatul dan Retno Widyaningrum. “Pengembangan Modul Ajar Online Berbasis *Science Education for Sustainable Development (SESD)* untuk Meningkatkan Kemampuan Membuat Keputusan.”

Jurnal Tadris IPA Indonesia. Volume 3 Nomor 3
(2023): 276-292.

Daryanto. *Media Pembelajaran*. Yogyakarta: Gava Media, 2016.

DiPaola, M. F. and C. Walther Thomas. “*Principals and Special Education: The Critical Role of School Leaders.*” Center on Personnel Studies in Special Education Document No. IB-7. University of Florida: Gainesville, 2003.

Erwandi, Rudi. “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja dan Motivasi Guru di SMP Negeri Kota Lubuklinggau.” *Jurnal Perspektif Pendidikan*. Volume 13 Nomor 1 (2019): 55-64.

Farah, Abdikadir Issa. “School Management: Characteristics of Effective Principal.” *Global Journal of Human Social Science: Linguistik & Education*. Volume 13 Issue 13 (2013): 12-16.

Foundation, The Wallace. *The School Principal as Leader: Guiding Schools to Better Teaching and Learning*. Newyork: The Wallace Foundation, 2013.

Franky dan Rachima Savira. “Pengaruh Program Sertifikasi dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru.” *Kelola: Jurnal Ilmiah Manajemen*. Volume 7 Nomor 1 (2021): 9-16.

Hadianto. *Mencari Sosok Desentralisasi Manajemen Pendidikan di Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta, 2004.

PONOROGO

- Hafidulloh, et.al. *Manajemen Guru: Meningkatkan Disiplin dan Kinerja Guru*. Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani, 2020.
- Hapizoh, et.al. "Pengaruh Profesionalisme Guru dan Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru." *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*. Volume 5 Nomor 2 (2020): 168-174.
- Hardani. *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu, 2020.
- Hartono, Rudi. *Manajemen Pendidikan (Tinjauan Teori dan Praktis)*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung, 2020.
- Hidayati, Rita Fajar, et.al. "The Influence of The Leadership of The Principal and School Committee on Teacher Performance." *JPGI (Jurnal Penelitian Guru Indonesia)*. Volume 6 Nomor 2 (2021): 465-471.
- Hs. M. Hatta. *Empat Kompetensi Untuk Membangun Profesionalisme Guru*. Sidoarjo: Nizamia Learning Center, 2018.
- Ideswal, et.al. "Kontribusi Iklim Sekolah dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar." *Jurnal Basicedu*. Volume 4 Nomor 2 (2020): 460-466.
- Irawan, Edi. *Pengantar Statistika Penelitian Pendidikan*. Yogyakarta: Aura Pustaka, 2014.
- Jaliah, et.al. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Manajemen Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru."

Journal of Education Research. Volume 1 Nomor 2
(2020): 146-153.

Kartomo, Andhika Imam dan Slameto. “Evaluasi Kinerja Guru Bersertifikasi.” *Kelola Jurnal Manajemen Pendidikan*. Volume 3 Nomor 2 (2016): 219-229.

Kasim, Mohamad, et.al. “Iklim Sekolah dan Komitmen Guru di Sekolah Agama Bantuan Kerajaan (SABK) Negeri Kelantan.” *Proceedings of The Icecrs* (2017): 699-708.

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. “Kemendikbud Luncurkan Program Sekolah Penggerak.” 2021. <http://ditpsd.kemdikbud.go.id/artikel/detail/kemendikbud-luncurkan-program-sekolah-penggerak>. [07 Agustus 2023], Di akses pada pukul 14.15 WIB.

Keputusan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia. Nomor 162/M/2021 Tentang Program Sekolah Penggerak.

Khoirunnisa, Mualifah, et.al. “The Influence of Organizational Support, Professional Responsibility, and Job Satisfaction Toward Teachers’ Performance at TK RA ‘Aisyiyah in Academic Year 2022/2023 in Jetis Sub-district of Ponorogo Regency.” *International Journal of Social Science and Education Research Studies*. Volume 03 Issue 08 (2023): 1698-1709.

Kigenyi, Erisa M., et.al. “School Environment and Performance of Public Primary School Teachers in Uganda.” *International Journal of Technology and Management*. Volume 1 Issue II (2017): 1-14.

P O N O R O G O

- Kompas. “*Evaluasi Kinerja Guru Bersertifikasi.*” 2010:1. <http://edukasi.kompas.com/read/2010/12/05/03121837/Evaluasi.Kinerja.Guru.Bersertifikasi>. [08 Agustus 2023], Di akses pada pukul 12:00 WIB.
- Koswara dan Rasto. “Kompetensi dan Kinerja Guru berdasarkan Sertifikasi Profesi (Competence and Teachers Performance with Professional Certification).” *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*. Volume 1 Nomor 1 (2016): 61-71.
- Kusumaryono, Suyato. “Majalah Jendela: Mengembalikan Profesionalisme Guru.” <https://jendela.kemdikbud.go.id/v2/berita/detail/mengembalikan-profesionalisme-guru> , [15 Mei 2023], Di akses pada pukul 13:55 WIB.
- Lailatussaadah. “Upaya Peningkatan Kinerja Guru.” *Intelektualita*. Volume 3 Nomor 1 (2015): 15-25.
- Lunenburg, Frederick C. dan Allan C. Ornstein. *Educational Administration Concepts and Practices*. California: Wadsworth, 2012.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama, 2007.
- Maruf, Husain, et.al. “Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, dan Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri Se Kabupaten Pohuwato.” *AKSARA: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*. Volume 08 Nomor 1 (2022): 291-302.

- Mulyasa. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Rosda Karya, 2007.
- Munandar, Aris, et.al. *Manajemen Kepala Sekolah, Pengembangan Model Kebijakan Pengangkatan Kepala Sekolah Berbasis Hasil Penelitian*. Makassar: Badan Penerbit Universitas Negeri Makassar, 2018.
- Musthofa, Ahmad, et.al. “Peran Kepala Sekolah dalam Pengembangan Karakter Siswa Berbasis Profesionalisme Guru.” *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*. Volume 3 Nomor 1 (2022): 35-44.
- Nasution, Inom. *Supervisi Pendidikan*. Medan: CV. Pusdikra Mitra Jaya, 2021.
- Nurjan, Syarifan. *Profesi Keguruan: Konsep dan Aplikasi*. Yogyakarta: Samudra Biru, 2015.
- Pantjastuti, Sri Renani, et.al. *Komite Sekolah: Sejarah dan Prospeknya di Masa Depan*. Yogyakarta: Hikayat Publishing, 2008.
- Patilima, Sarlin. “Sekolah Penggerak sebagai Upaya Peningkatan Kualitas Pendidikan.” *Merdeka Belajar dalam Menyambut Era Masyarakat 5.0*, 228-236. Pascasarjana Universitas Negeri Gorontalo: Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Dasar, 2021.
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 75 Tahun 2016, Pasal 1.
- Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008, Tentang Guru, Pasal 2.

- Pidarta, Made. *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: Bina Aksara, 1988.
- Prabowo, Erwin, et.al. “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Peran Komite Sekolah terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Pangkalan Lampam.” *Journal on Education*. Volume 05 Nomor 03 (2023): 7958-7967.
- Prasetyo, Bambang. *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Rajawali Pers, 2012.
- Prasetyo, Teguh dan Lina Miftahul Jannah. *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011.
- Rahmi, S. *Kepala Sekolah dan Guru Profesional*. Banda Aceh: Lembaga Naskah Aceh dan Pascasarjana UIN Ar-Raniry, 2018.
- Rusman. *Manajemen Kurikulum*. Jakarta: Rajawali Pers, 2009.
- Safitri, Diva, et.al. “The Effects of Climate, Madrasah Principal Leadership, and Emotional Intelligence on the Performance of MI Plus Al-Islam Dagangan Madiun Teachers.” *International Journal of Social Science and Education Research Studies*. Volume 03 Issue 08 (2023): 1660-1670.
- Sanjaya, Wina. *Penelitian Pendidikan Jenis, Metode dan Prosedur*. Jakarta: Kencana, 2013.
- Sari, Eliana. *Manajemen Lingkungan Pendidikan (Implementasi Teori Manajemen Pendidikan pada Pengelolaan*

Lingkungan Sekolah Berkelanjutan). Ponorogo: Uwais Press, 2019.

Sawianti, Ilmi, et.al. “Pengaruh Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Ulaweng Kabupaten Bone.” *Journal of Islamic Education Management*. Volume 5 Nomor 1 (2019): 22-30.

Setyosari, Punaji. *Metode Penelitian Pendidikan dan Pengembangan*. Jakarta: Kencana, 2013.

Shobron, Sudarno, et.al. “Kinerja Guru Bersertifikasi dalam Meningkatkan Manajemen Mutu Pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Sudung Kedungtuban Blora Tahun 2015.” *PROFETIKA: Jurnal Studi Islam*. Volume 17 Nomor 1 (2016): 57-67.

Sidiq, Umar. “Kajian Kritis terhadap Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.” *Edukasi*. Volume 03 Nomor 02 (2015): 960-976.

Sidiq, Umar. *Etika dan Profesi Keguruan*. Tulungagung: STAI Muhammadiyah Tulungagung, 2018.

Sidiq, Umar. *Kebijakan Pemerintah terhadap Pendidikan Islam di Indonesia*. Ponorogo: CV. Nata Karya, 2019.

Singarimbun, Masri dan Soffian Effendi. *Metode penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES, 2001.

Siyoto, Sandu dan Ali Sodik. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015.

P O N O R O G O

- Soecahyadi. *Analisa Statistik dengan Aplikasi SPSS*. Jakarta Selatan: Universitas Sahid Jakarta, 2012.
- Sudarminta, J. *Tantangan dan Permasalahan Pendidikan di Indonesia memasuki Milenium Ketiga*. Yogyakarta: Kanisius, 2000.
- Sudirman, et.al. “Kinerja Guru Pasca Sertifikasi.” *PRESFEKTIF Ilmu Pendidikan*. Volume 31 Nomor 2 (2017): 98-104.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Sujarweni, V. Wiratna. *SPSS untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2014.
- Sukardi. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2014.
- Supardi. *Kinerja Guru*. Jakarta: Penerbit Rajawali Pers, 2014.
- Supriatna, Nana. “Konstruksi Pembelajaran Sejarah yang Berorientasi pada Masalah Kontemporer Pembangunan.” *Mimbar*. Volume XXVII Nomor 1 (2011): 21-30.
- Suradi, Futeri Maharani dan Rusi Rusmiati Aliyyah. *Profesi Keguruan: Guru Sebagai Profesi*. Universitas Djuanda Bogor: 2022.
- Surat Keputusan Mendiknas Nomor 044 Tahun 2002 dan Permendikbud Nomor 75 Tahun 2016.

Syafi'i, Fahrian Firdaus. "Merdeka Belajar: Sekolah Penggerak." *Merdeka Belajar dalam Menyambut Era Masyarakat 5.0*, 39-49. Pascasarjana Universitas Negeri Gorontalo: Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Dasar, 2021.

Tantawi, Muhammad Fahrurroji. "Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Implementasi Sekolah Penggerak di SMPN 18 Banda Aceh," *Skripsi*, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan. Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, 2023.

Tafqihan, Zuhdy. "Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Komitmen Profesional dan Dampaknya pada Kinerja serta Kepuasan Kerja Guru Matematika SMP dan MTs." *Jurnal Riset Pendidikan Matematika*. Volume 1 Nomor 2 (2014): 285-297.

Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 66.

Uno, Hamzah B. dan Nina Lamatenggo. *Tugas Guru dalam Pembelajaran: Aspek yang Mempengaruhi*. Jakarta: Bumi Aksara, 2016.

Usman, Husaini. *Manajemen, Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2010.

Utaminingsih, Sri Eni dan Mundilarno. "Manajemen Supervisi Kepala Sekolah dalam Rangka Meningkatkan Mutu Mengajar Guru di SD Muhammadiyah Suronatan Kota Yogyakarta." *Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan*. Volume 3 Nomor 3 (2015): 150-156.

PONOROGO

- VA: Author. *Professional Standarts for Educational Leaders*. Reston: National Policy Board for Educational Administration, 2015.
- Waruwu, Marinu, et.al. “Pemberdayaan Kepala Sekolah dan Guru dalam Mengimplementasikan Program Sekolah Penggerak dan Merdeka Belajar.” *Magistrorum Et Scholarium: Jurnal Pengabdian Masyarakat*. Volume 02 Nomor 03 (2022): 440-450.
- Widyaningrum, Retno. *Statistika*. Yogyakarta: Pustaka Felicha, 2016.
- Wijaya, Tony. *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2009.
- Winoto, Suhadi. *Komite Sekolah/Madrasah dan Manajemen Mutu Pendidikan*. Yogyakarta: Bildung, 2021.
- Wulansari, Andhita Dessy. *Aplikasi Statistik Parametrik dalam Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Felicha, 2016.
- Wulansari, Andhita Dessy. *Penelitian Pendidikan: Suatu Pendekatan Praktik dengan Menggunakan SPSS*. Ponorogo: STAIN Po Press, 2012.
- Yuliana, Lia. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Efektif*. Sleman: Universitas Negeri Yogyakarta Press (UNY Press), 2021.
- Zamjani, Irsyad, et.al. “Naskah Akademik Program Sekolah Penggerak.” *Pusat Penelitian Kebijakan, Badan Penelitian dan Pengembangan dan Perbukuan, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan* (2021): 6. <https://penggerak-simpkb.s3.ap->

southeast1.amazonaws.com/portal-program-sekolah-penggerak/wpcontent/uploads/2021/02/10114931/Naskah-Akademik-SP.pdf. [07 Agustus 2023], Di akses pada pukul 10.23 WIB.

Zunidar. *Perencanaan Pembelajaran*. Medan: Perdana Publishing, 2020.

