Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X **(Printed)**
5(2) 2025, Page: 3133-3145

Pengaruh Pengembangan Keprofesian dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Se Kecamatan Serang

Fauziah[1], Andriani Sariwardini[2], Mutoharoh[3]
[1,2,3] **Universitas Bina Bangsa**
Corresponding Author Fauziah, E-mail: fafafauziah23@gmail.com

Published: May , 2025

ABSTRACT

This research aims to discover the effects of professional development and the principal leadership towards the teachers' performance. This study is an expost facto study. The research sample consisted of 66 government employee teachers of Elementary School at Serang sub district was established using the simple random sampling technique. The data were collected by questionnaire. The data were analyzed using the descriptive analysis, regression analysis, and partial correlation analysis. The results of the study show that: 1) The professional development influences teacher's performance by t hitung > t tabel which is 7,066 > 2,000 with coefficient determination is 43,8%, and coeffiecient partial correlation 0,597. 2) The principal leadership influences on teacher's performance by t hitung > t tabel which is 3,811 > 2,000 with coeffiecient determination is 18,5%, and coeffiecient partial correlation 0,285. 3) The professional development and principal leadership influence teacher's performance by F hitung > Ftabel or 28,568 > 3,13, and coeffiecient determination is 47,6%. It means the professional development after certification and motivation by their leadership influence the increase of teacher's performance.in learning activities. Thus, the increasing of teacher's performance can be efforted with the professional development after certification and the increasing of principal leadership fungtion.

Keywords: *professional development, principal leadership, teacher's performance.*

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Pendidikan memiliki peranan yang besar dalam proses kemajuan suatu bangsa. Salah satu komponen pendidikan yang memiliki peran besar dalam upaya mencapai tujuan pendidikan adalah seorang guru. Definisi guru menurut Peraturan Pemerintah (PP) RI No. 74 Tahun 2008 tentang Guru dan Dosen Pasal 1 ayat 1 adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan menengah.((Hakim, 2023)

Kinerja guru professional menjadi salah satu penentu tinggi rendahnya prestasi belajar siswa maupun mutu pendidikan. Rendahnya pencapaian Indonesia dalam bidang pendidikan menjadi hal yang perlu diperhatikan lebih dalam.(hidayat) Pendidikan dapat berjalan dengan optimal jika komponen-komponen di dalamnya bekerja dengan optimal. Oleh karena itu, untuk meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia, diperlukan peningkatan pada semua komponen pendidikan.(Ratnasari et al., 2023)

Rendahnya kualitas guru di Indonesia dijelaskan oleh Syahwal Gultom Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Kebudayaan (BPSDMPK) dilihat dari masih banyak guru yang tidak lulus uji kompetensi dan sertifikasi, buruknya hasil ujian nasional, dan masih banyak guru yang belum memenuhi standar kuelifikasi. (Anjarsari, 2022)

Upaya pemerintah Indonesia dalam membenahi rendahnya kualitas guru salah satunya adalah melalui program sertifikasi. Program ini merupakan bentuk perhatian dan perjuangan pemerintah mewujudkan tujuan pendidikan nasional melalui penghargaan dan pengakuan terhadap status guru sebagai profesi. Sertifikasi merupakan standardisasi bagi profesi guru, bahwa seorang guru professional yang memiliki kualifikasi dan kompetensi layak memberikan layanan pendidikan bagi peserta didik. Hal ini sesuai dengan amanat Undang-undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen bahwa pemerintah mengatur standardisasi guru (kualifikasi dan kompetensi). (*96 | N a t u r a l i s t i c Sertifikasi Untuk Meningkatkan Profesionalisme Guru Yopa Taufik Saleh*, 2016)

Perhatian kepada guru merupakan salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk mencapai tujuan pendidikan. Upaya perbaikan mutu pendidikan nasional dilakukan mulai dari memperbaiki proses belajar mengajar yang dilakukan guru. Jika perbaikan terhadap kualitas aktivitas pembelajaran dilakukan secara konsisten dengan mengedepankan mutu proses pembelajaran di kelas, maka secara perlahan masalah yang terkait dengan pendidikan dapat dikurangi.(Ristianey et al., 2021)

Selain pengaturan terhadap standardisasi guru, pemerintah juga mengatur mengenai pembinaan dan pengembangan guru. Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang jabatan fungsional guru dan angka kreditnya mengatur tentang Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB). Kegiatan PKB ini diarahkan untuk meningkatkan keprofesian guru dan memenuhi tuntutan di masa depan terkait dengan pelaksanaan tugas dan kewajibannya dalam memberikan layanan pendidikan yang berkualitas bagi peserta didik.(Anjarsari, 2022)

Sejak diberlakukannya sertifikasi pada tahun 2005, hingga saat ini dampak positif bagi peningkatan mutu pendidikan dari program ini belum terlihat jelas. Tujuan dari sertifikasi guru yaitu untuk mencapai tujuan pendidikan dan mempertahankan profesionalisme guru belum seutuhnya dipahami oleh guru-guru setelah sertifikasi. Profesionalisme diartikan sebagai komitmen guru meningkatkan kemampuan profesional secara terus menerus.(Marannu, 2019)

Hasil wawancara dengan beberapa kepala Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Lombok Barat dapat disimpulkan bahwa guru yang tersertifikasi sebagian besar masih kurang inisiatif untuk pengembangan keprofesiannya. Setelah memperoleh tunjangan profesi, yang lebih cenderung terlihat adalah pengembangan kebutuhan pribadi, bukan pengembangan kompetensi guna meningkatkan kinerja. Upaya pengembangan diri guru yang tersertifikasi masih kurang dalam beberapa hal seperti: 1)

Penggunaan dana tunjangan untuk mengikuti kursus; 2) Pembelian buku penunjang pembelajaran; 3) Pengadaan alat bantu pembelajaran; 4) Keikutsertaan dalam forum ilmiah; 5) Peningkatan pemahaman tentang metode, media, dan teknologi informasi.

Informasi yang diperoleh dari guru yang belum memiliki sertifikat pendidik juga mendukung hasil wawancara dengan kepala sekolah, bahwa belum terlihat jelas dampak sertifikasi terhadap peningkatan kinerja guru yang tersertifikasi. Guru yang tersertifikasi masih ada yang jarang membuat RPP, kesulitan menggunakan komputer, kurang terbiasa membaca jurnal-jurnal ilmiah, guru yang sudah mengikuti pelatihan jarang membagi pengalamannya selama pelatihan kepada rekan guru yang tidak mengikuti pelatihan, dan jarang melakukan penelitian tindakan kelas untuk memecahkan permasalahan dalam pembelajaran di kelas.

Wawancara dengan guru tersertifikasi melengkapi informasi terkait kinerja guru setelah memperoleh sertifikat pendidik. Untuk pengembangan keprofesian, kecenderungan para guru terbiasa menunggu instruksi dari atasan untuk mengikuti pelatihan ataupun melakukan penelitian. Keinginan para guru tersertifikasi menggunakan dana tunjangan untuk mengikuti kursus komputer dan bahasa inggris kurang mendapat dukungan dari kepala sekolah. Guru tersertifikasi yang sering ditunjuk oleh kepala sekolah untuk mengikuti pelatihan pun masih kurang aplikatif untuk membagi pengetahuan yang diperoleh selama pelatihan.

Seharusnya setelah guru memiliki bukti kelayakan dan kemampuan standar sebagai seorang profesional, perilaku yang profesional pun dapat ditunjukkan oleh guru sebagai bukti dedikasi dan komitmennya terhadap profesinya. Bukti ini dapat ditunjukkan oleh guru dengan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan guru yang belum memiliki sertifikat. Selain bertanggung jawab terhadap mutu pendidikan melalui kualitas layanan dalam melaksanakan tugas, guru bersertifikat juga harus bertanggung jawab terhadap bukti kelayakan atau sertifikat yang dimiliki.(Koswara & Rasto, 2016)

Selain upaya-upaya pengembangan keprofesian yang dilakukan guru baik secara individual maupun kolektif, pengembangan profesional secara institusional perlu dilakukan guru atas inisiatif kepala sekolah ataupun otoritas pendidikan lainnya. Kepala sekolah di Sekolah Dasar (SD) adalah seorang guru bersertifikat yang diberikan tugas tambahan menjabat sebagai pimpinan di sekolah. (Nurhayati & , Langlang Handayani, 2020)

Disamping tugasnya menjadi guru yang juga telah memiliki sertifikat, kepala sekolah memiliki tugas lain yaitu sebagai seorang pemimpin. (Huriaty et al., 2022) Kepala sekolah sebagai pemimpin adalah orang yang mampu memotivasi, menggerakkan, dan membimbing para guru yang menjadi bawahannya agar bersama-sama berupaya secara terus menerus untuk meningkatkan kinerja dalam upaya mencapai tujuan pendidikan. (Nurhayati & , Langlang Handayani, 2020)

Pada kenyataannya, kepala sekolah belum mampu melakukan pembaharuan- pembaharuan yang bermanfaat bagi terciptanya aktivitas pembelajaran yang berkualitas. Disamping tugasnya menjadi guru yang juga telah memiliki sertifikat, kepala sekolah memiliki tugas lain yaitu sebagai seorang pemimpin yang mampu memotivasi, menggerakkan, dan membimbing para guru agar bersama-sama berupaya secara terus menerus meningkatkan kinerja dalam upaya mencapai tujuan pendidikan. (Ummah, 2019)

Berdasarkan uraian di atas, penting untuk diungkapkan lebih jauh mengenai kinerja guru setelah sertifikasi. Oleh karena itu, penelitian ini dibatasi pada menelaah variabel- variabel yang berpengaruh terhadap kinerja guru yaitu pengembangan keprofesian dan kepemimpinan kepala sekolah.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengembangan keprofesian dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru baik secara sendiri- sendiri (parsial) maupun bersama-sama (simultan). Kinerja guru dalam melaksanakan aktivitas pembelajaran dapat dilakukan dengan baik dan maksimal jika guru memiliki pengetahuan, melakukan tugas sesuai pengetahuan yang dimiliki dan mendapat dukungan dari lingkungan tempat guru bekerja. Dengan mengetahui pengaruh pengembangan keprofesian dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, selanjutnya dapat ditentukan strategi pembimbingan guru. Teori tujuan mendalilkan bahwa hubungan yang penting timbul antara tujuan, harapan, atribusi, konsep kemampuan, orientasi motivasi, perbandingan sosial dan diri, dan perilaku berprestasi. (Ridha, 2020)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif expost facto, yaitu penelitian yang tidak memberikan pengendalian atau perlakuan terhadap variabel bebas secara langsung karena sudah terjadi secara alami dan bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.(Sappaile, 2010)

Waktu dan Tempat Penelitian

Pengambilan data penelitian dilaksanakan di Sekolah Dasar Negeri Se- Kecamatan Serang dari bulan September tahun 2024 sampai dengan bulan April tahun 2025.

Subjek Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah guru Sekolah Dasar Negeri berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) tersertifikasi sebanyak 187 guru. Teknik sampling yang akan digunakan adalah Simple Random Sampling, sehingga diperoleh sampel sebanyak 66 guru.

Prosedur Penelitian

Kuesioner dari masing-masing variabel bebas dan variabel terikat dibagikan kepada responden yaitu PNS tersertifikasi.

Teknik Pengumpulan Data

Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja adalah kuesioner; variabel pengembangan keprofesian diukur dengan kuesioner dan dokumentasi; variabel kepemimpinan transformasional diukur dengan kuesioner.

Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis inferensial untuk menguji hipotesis, dimana uji prasyarat dilakukan terlebih dahulu sebelum menguji hipotesis. Penyajian pada analisis deskriptif penelitian ini berupa: ukuran tendesi sentral meliputi mean, median dan modus, dan ukuran penyebaran data.

Uji prasyarat yang dilakukan meliputi uji normalitas, uji homoskedastisitas dan uji multikolinieritas. Hipotesis pada penelitian ini diuji dengan analisis regresi dan analisis korelasi parsial. Teknik analisis regresi ganda adalah suatu analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih (X1 Kepemimpinan kepala sekolah dalam penelitian ini dilihat dari empat komponen kepemimpinan transformasional yang dilaksanakan oleh kepala sekolah yaitu: 1) pengaruh ideal (sifat atau tingkah laku); 2) motivasi untuk berprestasi; 3) rangsangan intelektual; dan 4) pertimbangan kepada individu.

Analisis korelasi parsial digunakan untuk melihat hubungan variabel terikat dengan sebuah variabel bebas disertai persyaratan sejumlah variabel bebas lain ada dalam keadaan tertentu. Hal ini berarti kita mengontrol sejumlah variabel bebas dan melihat bagaimana kelakuan variabel bebas lainnya dengan variabel terikat. (Telussa et al., 2013)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk mendapatkan gambaran keadaan subyek penelitian pada setiap variabel yang diukur. Deskripsi data penelitian ini diperoleh dari hasil analisis deskriptif data yang meliputi nilai maksimum dan minimum, penyajian ukuran tendensi sentral yaitu mean, modus, median, dan ukuran

penyebaran (simpangan baku) dari masing-masing variabel yaitu pengembangan keprofesian (X1), kepemimpinan kepala sekolah (X2), kinerja guru (Y). Hasil analisis deskriptif pada penelitian ini disajikan pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1.Analisis Deskriptif Skor Kuesioner

Variabel	Mak	Min	$\bar{X}$	SD
Pengembangan Keprofesian	84	45	63,24	10,86
Kepemimpinan Kepala Sekolah	188	114	160,91	17,78
Kinerja Guru	140	83	114,91	13,22

Hasil Penelitian

Berdasarkan kuesioner pengembangan keprofesian diperoleh rentang skor antara 45 sampai dengan 84; rata-rata (mean) sebesar 63,24; nilai tengah (median) sebesar 63,50; modus sebesar 72; dan simpangan baku sebesar 10,86. Dari data hasil penelitian tersebut, dapat diketahui bahwa pengembangan keprofesian guru setelah sertifikasi secara keseluruhan cukup baik, hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan bahwa rerata data hasil penelitian (empiris) lebih besar dibandingkan rata-rata kriteria. Demikian pula ditinjau dari indikator pengukuran pengembangan keprofesian, 76,2% telah melaksanakan pengembangan diri, 45,9% guru PNS bersertifikat telah melakukan publikasi ilmiah, dan 48,6% guru PNS bersrtifikat telah menghasilkan karya inovatif.

Berdasarkan kuesioner kepemimpinan kepala sekolah diperoleh rentang skor antara 114 dan 188; rata-rata sebesar 160,91; median sebesar 162,50; modus sebesar 173; dan simpangan baku sebesar 17,78, dengan sebaran frekuensi kepemimpinan kepala sekolah di atas rerata (160,91) sebanyak 59,1%.

Dari data hasil kuesioner tersebut, dapat diketahui bahwa kepemimpinan kepala sekolah berkategori cukup baik, hal ini terlihat dari rata-rata hasil perhitungan (empiris) lebih besar dibandingkan dengan rata-rata kriteria. Jika ditinjau lebih detail dari masing- masing indikator kepemimpinan kepala sekolah, 74,76% kepala sekolah telah menunjukkan pengaruh ideal (sikap dan tingkah laku), 86,44% kepala sekolah telah menunjukkan motivasi berprestasi, 70,83% telah memberikan rangsangan intelektual, dan 84,72% kepala sekolah telah melakukan pertimbangan kepada individu yang ada di sekolah.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh rentang skor antara 83 sampai dengan 140; rata- rata (mean) sebesar 114,91; median sebesar 116,50; modus sebesar 125; dan simpangan baku sebesar 13,22, dengan sebaran frekuensi kinerja guru di atas rerata (114,91) sebanyak 54,54%. Dari hasil kuesioner ini menunjukkan bahwa kinerja guru berada pada kategori sangat baik, hal ini ditunjukkan dari nilai rata- rata yang diperoleh (empiris) lebih kecil dari rerata kriteria.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi dan analisis korelasi parsial, dengan taraf signifikansi sebesar 0,05. Sebelum pengujian terhadap hipotesis penelitian menggunakan regresi dan korelasi parsial, maka terlebih dahulu dilakukan analisis mengenai keeratan hubungan dua variabel bebas terhadap variabel terikat dengan analisis korelasi.

Pengujian Pengaruh Pengembangan Keprofesian Terhadap Kinerja Guru,Rangkuman hasil analisis hipotesis pertama dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Analisis Uji Hipotesis Pertama

Variabel	Korelasi	t_{hitung}	Koefisien R^2	Korelasi Parsial
(X_1)	0,662	7,066	43,8%	0,597

Berdasarkan hasil analisis korelasi menunjukkan tingkat hubungan antara variabel pengembangan keprofesian dengan kinerja guru sebesar 0,662. Koefisien yang bertanda positif ini menunjukkan bahwa pengembangan keprofesian memiliki keeratan hubungan dengan kinerja guru.

Bentuk persamaan regresi dari pengaruh pengembangan keprofesian (X1) terhadap kinerja guru (Y) sebagai berikut: $Y\hat{} = a+b__1 X__1 = 63,923 + 0,806X__1$. Koefisien regresi sebesar 0,806 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) satu skor atau nilai pengembangan keprofesian (X1) akan memberikan peningkatan skor sebesar 0,806 pada variabel kinerja guru. Nilai thitung > ttabel atau 7,066 > 2,000 maka Ho ditolak yang artinya koefisien regresi signifikan atau pengembangan keprofesian (X1) benar- benar berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Nilai koefisien determinasi R2 yakni sebesar 0,438. Hal ini berarti besarnya sumbangan pengembangan keprofesian setelah sertifikasi terhadap kinerja guru sebesar 43,8%, sedangkan sisanya 56,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

Pengujian Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru, Rangkuman hasil analisis hipotesis kedua dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Analisis Uji Hipotesis Kedua

Variabel	Korelasi	t_{hitung}	Koefisien R^2	Korelasi Parsial
(X_2)	0,430	3,811	18,5%	0,258

Berdasarkan hasil analisis korelasi menunjukkan tingkat hubungan antara variabel pengembangan keprofesian dengan kinerja guru sebesar 0,430. Koefisien yang bertanda positif ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki keeratan hubungan dengan kinerja guru.

Bentuk persamaan regresi dari pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X2) terhadap kinerja guru (Y) sebagai berikut: $Y\hat{} = a+b__1 X__1 = 63,434 + 0,320X__2$. Koefisien regresi sebesar 0,320 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) satu skor atau nilai kepemimpinan kepala sekolah

(X2) akan memberikan peningkatan skor sebesar 0,320 pada variabel kinerja guru. Nilai thitung > ttabel atau 3,811 > 2,000 maka Ho ditolak yang artinya koefisien regresi kepemimpinan kepala sekolah (X2) signifikan atau benar- benar berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Nilai koefisien determinasi R2 yakni sebesar 0,185. Hal ini berarti besarnya sumbangan pengembangan keprofesian setelah sertifikasi terhadap kinerja guru sebesar 18,5%, sedangkan sisanya 81,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

Pengujian Pengaruh Pengembangan Keprofesian dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru, Rangkuman hasil analisis hipotesis ketiga dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Analisis Uji Hipotesis Ketiga

Variabel	Korelasi	F_{hitung}	Koefisien R^2
(X_1,X_2) -Y	0,380	28,568	47,6%

Berdasarkan hasil analisis korelasi menunjukkan tingkat hubungan antara variabel pengembangan keprofesian dan kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru sebesar 0,380. Koefisien yang bertanda positif ini menunjukkan bahwa pengembangan keprofesian dan kepemimpinan kepala sekolah memiliki keeratan hubungan dengan kinerja guru.

Bentuk persamaan regresi dari pengaruh pengembangan keprofesian (X1) dan kepemimpinan kepala sekolah (X2) terhadap kinerja guru (Y) sebagai berikut $Y\hat{} = a+b_{-1} X_{-1} b_{-2} X_{-2}= 45,032 + 0,710X_{-}1+ 0,155X_{-2}$. Persamaan garis regresi yang positif ini mengindikasikan bahwa semakin baik pengembangan keprofesian guru setelah sertifikasi dan semakin baik kepemimpinan kepala sekolah, maka kinerja guru akan meningkat.

Nilai Fhitung > Ftabel atau 28,568 > 3,13 membuktikan bahwa pengembangan keprofesian dan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru. Nilai R Square sebesar 0,476 berarti bahwa variabel pengembangan keprofesian (X_1) dan variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_2) berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 47,6%, dan sisanya sebesar 52,4% ditentukan oleh sebab lain yang tidak diteliti.

Pembahasan

Tujuan umum penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran tentang pengaruh pengembangan keprofesian (X1) dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru (Y) baik secara individu (parsial), maupun secara bersama-sama (simultan). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) pengembangan keprofesian berpengaruh terhadap kinerja guru; 2) kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru; dan 3) pengembangan keprofesian dan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru.

kinerja memiliki arti sebagai unjuk kerja yang ditampilkan seseorang. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan aktivitas pembelajaran.(Sudibjo & Warbung, n.d.) Pada penelitian ini, faktor tersebut dibatasi pada pengembangan keprofesian dan kepemimpinankepala sekolah. Berdasarkan hasil analisis dari data penelitian, pengaruh masing-masing variabel baik secara parsial maupun simultan dapat dibahas sebagai berikut:

Pengaruh Pengembangan Keprofesian (X1) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pengembangan keprofesian guru setelah sertifikasi diindikasikan dengan adanya: 1) pengembangan diri guru melalui ikut serta dalam diklat fungsional dan kegiatan kolektif; 2) publikasi ilmiah yang diindikasikan melalui presentasi pada forum ilmiah, publikasi ilmiah hasil penelitian, publikasi buku teks pelajaran dan pedoman guru; 3) karya inovatif guru melalui penemuan teknologi tepat guna, penemuan/penciptaan karya seni, pembuatan/ pemodifikasian alat pelajaran/alat peraga, dan penyusunan pedoman/soal mampu mempengaruhi kinerja guru.

Pengembangan keprofesian guru setelah sertifikasi lebih mempermudah guru dalam melaksanakan aktivitas pembelajaran. Guru professional yang senantiasa memelihara dan meningkatkan pengembangan keprofesiannya menjadikan mengajar dan mendidik sebagai ladang untuk mencetak generasi penerus bangsa yang cerdas, berbudi pekerti luhur, kreatif dan inovatif dalam menghadapi perkembangan ilmu pengetahuan. Pengembangan keprofesian guru setelah sertifikasi dapat dijelaskan melalui kajian teori kebutuhan Maslow yang dikenal dengan hierarki kebutuhan. Lima tingkatan hierarki kebutuhan Maslow menunjukkan kesinambungan perilaku seseorang dalam memenuhi kebutuhan dimulai dengan terpenuhinya kebutuhan fisiologi, kebutuhan keamanan, kebutuhan kebersamaan, kebutuhankeyakinan, dan kebutuhan aktualisasi diri (Rudiarta, 2022).

Melalui sertifikasi, pemenuhan terhadap kebutuhan keyakinan guru terpenuhi. Selanjutnya untuk mencapai tingkatan tertinggi yaitu kebutuhan mengaktualisasikan diri dapat diwujudkan guru dengan melakukan pertumbuhan atau pengembangan keprofesian. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Althauser (2015) mendukung penelitian ini menjelaskan bahwa program pengembangan keprofesian dapat meningkatkan pemberdayaan diri guru dan prestasi siswa. Pemberdayaan diri guru secara pribadi dan umum melalui partisipasi pada program pengembangan keprofesian memiliki hubungan untuk meningkatkan prestasi siswa sesuai dengan tujuan dari pengembangan keprofesian adalah untuk meningkatkan prestasi siswa.(Kasmawati, 2020).

Berdasarkan kajian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa guru-guru yang telah disertifikasi dan berusaha untuk melakukan pengembangan keprofesian akan memberikan dampak baik pada kinerja guru. Penghargaan yang diperoleh guru melalui sertifikasi dapat dimaknai oleh guru dengan melakukan

pengembangan keprofesian sebagai salah satu upaya mememlihara dan meningkatkan kualitas layanan pendidikan yang baik bagi siswa.

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X2) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru diindikasikan melalui pengaruh ideal (sikap dan tingkah laku), rangsangan intelektual, motivasi berprestasi, dan pertimbangan kepada individu yang dimiliki oleh kepala sekolah. Menurut teori tersebut, agar para karyawan bisa termotivasi mereka hendaknya mempunyai suatu pekerjaan dengan isi yang selalu merangsang untuk berprestasi (Barros, 1989). Kepala sekolah yang profesional senantiasa berupaya untuk memberikan layanan yang terbaik bagi para guru yang dipimpinnya. (Huriaty et al., 2022).

Aspek pengukuran kepemimpinan kepala sekolah dalam penelitian ini terdiri dari empat dimensi yaitu pengaruh ideal (sikap dan tingkah laku), rangsangan intelektual, motivasi berprestasi, dan pertimbangan kepada individu. Aspek pengukuran ini sebagai penjelas dari usaha kepala sekolah memotivasi guru dalam upaya peningkatan kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa melalui keempat aspek tersebut kepala sekolah mampu memotivasi, membimbing, dan memberdayakan semua pihak yang ada di sekolah agar bekerja sama dalam mencapai tujuan sekolah. (Nurhayati & , Langlang Handayani, 2020).

Temuan penelitian ini sesuai dengan pendapat Kurniadin dan Machali (2012: 291) bahwa kepemimpinan pendidikan adalah proses mempengaruhi semua personel yang mendukung pelaksanaan aktivitas pembelajaran dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. Lebih lanjut Suharsaputra (2013: 135) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai visi yang memotivasi dan menginspirasi anggota organisasi untuk mentransformasikan diri berkinerja lebih baik dalam konteks perubahan yang terjadi. (Dunn et al., 2011).

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan pendapat Prasetyo (2006) bahwa untuk menghadapi paradigma baru pendidikan di Indonesia diperlukan pengelolaan yang bermutu. Kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah harus mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan dan mengupdate informasi pendidikan sebagai bahan acuan untuk mempersiapkan arah yang lebih baik di masa depan.(Asniyati, 2021).

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memberikan makna yang berarti bagi peningkatan kinerja guru di sekolah. Motivasi yang diberikan oleh kepala sekolah kepada guru menambah keyakinan guru untuk terus berprestasi dan memberikan layanan yang terbaik bagi siswa.

Pengaruh Pengembangan Keprofesian (X1) dan Kepemimpinan Kepala Sekolah (X2) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Hipotesis alternatif menunjukkan bahwa pengembangan keprofesian dan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Dasar se- Kecamatan Serang. Hasil ini dapat dimaknai bahwa pengembangan keprofesian dan kepemimpinan kepala sekolah memiliki arti dalam peningkatan kinerja guru. Hasil penelitian lain yang dilakukan Pusat Penelitian Kebijakan, Badan Penelitian Pengembangan Kemendiknas (2010) secara umum menyatakan bahwa kompetensi dan komitmen kerja guru, iklim sekolah, kepemimpinan dan perilaku manajerial kepala sekolah dengan kinerja guru memiliki hubungan yang signifikan (positif). (Yahyuni et al., 2024)

Tuntutan guru di era sekarang ini menjadi sebuah tantangan tersendiri bagi guru. Perubahan teknologi dan informasi saat ini semakin berkembang, tentunya hal ini berdampak bagi dunia pendidikan. Perubahan yang terjadi mau tidak mau akan menuntut guru agar mau melakukan perubahan melalui pengembangan keprofesiannya.(Ristianey et al., 2021)

Selain melalui sertifikasi, motivasi yang dibutuhkan guru juga dapat diperoleh dari pimpinannya di sekolah. Melalui kepemimpinannya inilah kepala sekolah mendukung dan memberdayakan potensi guru secara maksimal untuk menunjukkan kinerja yang maksimal. Seyogianya kepala sekolah dapat menyesuaikan kepemimpinannya dengan tuntutan zaman, yaitu pemimpin yang tetap berorientasi pada tujuan dengan memperhatikan perubahan yang terjadi disekitarnya.(Ummah, 2019).

Berbagai hal yang perlu ditingkatkan oleh kepala sekolah adalah mengembangkan diri dengan meningkatkan kualifikasi pendidikan, mengkaji permasalahan pendidikan khususnya kepemimpinan pendidikan melalui jurnal-jurnal ilmiah, dan aktif mengikuti Diklat kepemimpinan kepala sekolah.(Nurhayati & , Langlang Handayani, 2020).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa pengembangan keprofesian berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan SERANG. Nilai t hitung > t tabel atau 7,066 > 2,000, dengan koefisien determinasi sebesar 43,8%, dan koefisien korelasi parsial sebesar 0,597 dimaknai bahwa pengembangan keprofesian yang dilakukan guru setelah sertifikasi dapat mempengaruhi kinerja guru. Semakin baik atau meningkatnya profesionalisme guru bersertifikat dalam menjalankan tugas maka kinerja guru akan meningkat.

Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah yang dinilai berdasarkan persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru. nilai t hitung > t tabel atau 3,811 > 2,000, dengan koefisien determinasi sebesar 18,5%, dan koefisien korelasi parsial sebesar 0,285. Hal

ini dimaknai bahwa kepemimpinan kepala sekolah dapat mempengaruhi kinerja guru. Semakin baik atau meningkatnya fungsi kepemimpinan kepala sekolah, maka kinerja guru meningkat.

Demikian pula dengan pengembangan keprofesian dan kepemimpinan kepala sekolah yang berpengaruh terhadap kinerja guru. Nilai F hitung > Ftabel atau 28,568 > 3,13 dan koefisien determinasi (R Square) sebesar 47,6%. Hal ini dimaknai bahwa jika terjadi peningkatan pada pengembangan keprofesian yang dilakukan guru setelah sertifikasi dan peningkatan pada fungsi kepemimpinan kepala sekolah, maka kinerja guru meningkat. Hasil penelitian ini berimplikasi pada pentingnya meningkatkan kinerja yaitu melalui pengembangan keprofesian setelah sertifikasi dan peningkatan fungsi kepemimpinan kepala sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

N a t u r a l i s t i c Sertifikasi untuk Meningkatkan Profesionalisme Guru Yopa Taufik Saleh. (2016). *1*(1), 96–104.

Anjarsari, R. (2022). Dampak kebijakan sertifikasi guru terhadap kualitas pendidikan. *Jurnal Pendidikan Surya Edukasi (JPSE)*, *8*(2), 163–173. https://doi.org/10.37729/jpse.v8i2.2327

Asniyati. (2021). Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Berbasis Sekolah. *Jurnal Bina Ilmu Cendekia*, *2*(2). https://doi.org/10.46838/jbic.v2i2.116

Dunn, A. M., Hofmann, O. S., Waters, B., & Witchel, E. (2011). Cloaking malware with the trusted platform module. *Proceedings of the 20th USENIX Security Symposium*, 395–410.

Hakim, A. (2023). Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan. *Journal Pendidikan*, *1*(November), 211–224.

Huriaty, D., Esterani, Z., & Saufi, M. (2022). Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru. *Lentera: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, *1*(1), 1–15. https://doi.org/10.33654/iseta.v1i0.1858

Kasmawati, Y. (2020). Peningkatan Prestasi Siswa melalui Pengembangan Profesional Guru: Suatu Tinjauan Literatur. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, *10*(1), 13. https://doi.org/10.30588/jmp.v10i1.648

Koswara, K., & Rasto, R. (2016). Kompetensi Dan Kinerja Guru Berdasarkan Sertifikasi Profesi. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, *1*(1), 61. https://doi.org/10.17509/jpm.v1i1.3269

Marannu, B. (2019). Dampak Sertifikasi Guru Terhadap Peningkatan Kualitas Pendidikan di Madrasah. *Educandum*, *5*(1), 109–126. https://blamakassar.e-journal.id/educandum/article/view/216%0Ahttps://blamakassar.e-journal.id/educandum/article/download/216/170

Nurhayati, H., & , Langlang Handayani, N. W. (2020). Jurnal basicedu. Jurnal Basicedu,. *Jurnal Basicedu*, *5*(5), 3(2), 524–532. https://journal.uii.ac.id/ajie/article/view/971

Ratnasari, S. L., Dewi, D. Z. P., Ukhriyawati, C. F., Hasibuan, R., Wibowo, E. A., & Desi, V. T. (2023). Kinerja Guru dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya. *Prosiding Seminar Nasional Forum Manajemen Indonesia - e-ISSN 3026-4499*, *1*, 595–604. https://doi.org/10.47747/snfmi.v1i.1531

Ridha, M. (2020). Teori Motivasi Mcclelland dan Implikasinya dalam Pembelajaran PAI. *Palapa*, *8*(1), 1–16. https://doi.org/10.36088/palapa.v8i1.673

Ristianey, F., Harapan, E., & Destiniar, D. (2021). Pengaruh Sertifikasi Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, *6*(1), 34–43.

Rudiarta, I. W. (2022). Penerapan Teori Hierarki Kebutuhan Maslow Dalam Pembelajaran Daring. *Widyacarya: Jurnal Pendidikan, Agama Dan Budaya*, *6*(1), 13. https://doi.org/10.55115/widyacarya.v6i1.1893

Sappaile, B. I. (2010). *Konsep Penelitian Ex-Post Facto. 1*(2), 105–113.

Sudibjo, N., & Warbung, E. (n.d.). *Niko dan Edberg/Kinerja Guru dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*. 59–70.

Telussa, A. M., Persulessy, E. R., & Leleury, Z. A. (2013). Penerapan Analisis Korelasi Parsial Untuk Menentukan Hubungan Pelaksanaan Fungsi Manajemen Kepegawaian Dengan Efektivitas Kerja Pegawai. *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, *7*(1), 15–18. https://doi.org/10.30598/barekengvol7iss1pp15-18

Yahyuni, U., Sumbawati, M. S., Roesminingsih, E., Khamidi, A., & Hariyanti, N. (2024). Pengaruh Kompetensi Guru, Iklim Sekolah, dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, *5*(3), 2546–2554. https://doi.org/10.37985/jer.v5i3.1065