

**PENGARUH SERTIFIKASI GURU, KEPEMIMPINAN
KEPALA SEKOLAH, KEPUASAN KERJA DAN
ETOS KERJA TERHADAP KINERJA GURU
PENDIDIKAN AGAMA ISLAM DI
KABUPATEN BADUNG**

DISERTASI



**Disertasi ini Ditulis untuk Memenuhi
Sebagian Persyaratan untuk Mendapatkan Gelar Doktor**

**PROGRAM STUDI S3 (DOKTOR) ILMU PENDIDIKAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS PENDIDIKAN GANESHA
2024**

RINGKASAN DISERTASI

Pendidikan merupakan faktor penting dalam membentuk karakter seseorang sehingga dapat melahirkan generasi penerus bangsa yang cerdas dan kompeten dalam bidangnya. Undang-Undang (UU) Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional merupakan undang-undang yang ditetapkan atas amanat UUD 1945 dalam upaya penyelenggaraan sistem pendidikan nasional. Dalam undang-undang dimaksud, pendidikan nasional dilaksanakan dengan visi terwujudnya sistem pendidikan sebagai pranata sosial yang kuat dan berwibawa untuk memberdayakan semua Warga Negara Indonesia berkembang menjadi manusia yang berkualitas sehingga mampu dan proaktif menjawab tantangan zaman yang selalu berubah Pendidikan di Indonesia menempati peringkat ke-10 dan mutu para guru menempati peringkat ke-14 dari 14 negara berkembang di Asia Pasifik menurut data UNESCO dalam Global Education Monitoring (GEM) tahun 2016. Rivai, Haryadi dan Natsir (2014: 90) berpendapat bahwa faktor penyebab hal tersebut terjadi adalah karena lemahnya guru menggali potensi anak didiknya. Upaya perbaikan yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan pengaruh yang signifikan tanpa didukung oleh guru yang berkualitas dan memiliki kinerja yang bagus. Kualitas manusia yang dibutuhkan oleh bangsa Indonesia pada masa yang akan datang adalah yang mampu menghadapi persaingan yang semakin ketat dengan bangsa lain di dunia. Kualitas manusia Indonesia tersebut dihasilkan melalui penyelenggaraan pendidikan yang bermutu. Oleh karena itu, guru mempunyai fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat strategis.

Mesli Haslina (2020) dalam penelitiannya menyatakan dalam melakukan kegiatan proses belajar mengajar sangat diperlukan aktivitas yang dapat menunjang kegiatan pembelajaran tersebut agar tujuan yang telah ditentukan dapat tercapai dengan baik pula. Untuk mencapai hal tersebut diperlukan peran serta seorang guru sebagai tenaga pendidik yang secara langsung berinteraksi dengan peserta didik. Pengakuan kemampuan

profesional guru bukan sekedar diarahkan kepada pembinaan yang lebih bersifat aspek-aspek administratif kepegawaian tetapi harus lebih kepada peningkatan kemampuan keprofesionalannya dan komitmen sebagai pendidik banyak faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya yaitu motivasi berprestasi. Dalam rangka peningkatan kemampuan profesional guru, perlu dilakukan sertifikasi dan diuji kompetensi secara berkala agar motivasi dan kinerjanya terus meningkat dan tetap memenuhi syarat professional.

Sebagai gambaran guru agama Islam yang ada di Kabupaten Badung yang dapat sertifikasi 60 orang sesuai jumlah guru agama islam seluruhnya ada 60 orang. Tetapi masih banyak guru agama yang kurang profesional dalam mengajar untuk meningkatkan kompetensi guru keterlibatan pemerintah dan pimpinan disekolah dalam hal ini kepala sekolah sangat berpengaruh dalam peningkatan kinerja guru terutama guru agama islam. Sesuai UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (Permendikbud) Nomor 5 Tahun 2012 tentang Sertifikasi Bagi Guru dalam Jabatan. Sertifikasi guru merupakan wujud perhatian pemerintah dalam rangka meningkatkan kesejahteraan guru dan sekaligus meningkatkan profesionalisme guru karena merupakan tenaga profesional pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Sebagai pendidik, guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Pengakuan kedudukan guru sebagai tenaga profesional ini dibuktikan dengan sertifikat pendidik. Pemberian sertifikat kepada guru oleh pemerintah ini dilaksanakan melalui program sertifikasi guru. Untuk mendapatkan tunjangan tersebut sudah barang tentu harus memenuhi berbagai persyaratan yang telah ditetapkan antara lain menguasai empat kompetensi guru yaitu kompetensi sosial, kompetensi profesional, kompetensi pedagogik, dan kompetensi kepribadian yang di buktikan dengan memiliki sertifikat sertifikasi. Standar kompetensi guru, meliputi kompetensi kepribadian, yaitu kemampuan

personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia, kompetensi pedagogik, yaitu pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya, kompetensi profesional, yaitu penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, dan kompetensi sosial, yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

Dapat disimpulkan bahwa, kompetensi guru merupakan kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang guru untuk dapat melaksanakan suatu pekerjaan secara efektif, efisien, produktif, dan berkualitas agar layak menduduki jabatan fungsional sesuai dengan bidang tugas, kualifikasi, dan jenjang pendidikan dengan tujuan mendapatkan jaminan kualitas diri dalam mengelola dan meningkatkan kualitas proses pembelajaran. Meningkat atau rendahnya kualitas suatu pendidikan diantaranya pengaruhnya dari kinerja guru. Walaupun hal ini tidak sepenuhnya benar namun cukup beralasan karena guru memang paling dominan bersentuhan langsung dengan siswa. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah tingkat pendidikan guru, supervisi pengajaran, program penataran, iklim yang kondusif, sarana dan prasarana, kondisi fisik dan mental guru, gaya kepemimpinan kepala sekolah, jaminan kesejahteraan, kemampuan manajerial kepala sekolah dan lain-lain. Berhasil tidaknya suatu sekolah yang disebabkan oleh kinerja guru dipengaruhi oleh supervisi akademik yang dilakukan kepala sekolah terhadap guru secara berkala, kompetensi manajerial kepala sekolah, dan motivasi berprestasi yang dimiliki oleh guru. Perilaku kepemimpinan kepala sekolah juga mempengaruhi kinerja bawahannya. Makin efektif kepemimpinan seseorang, maka makin tinggi pula kinerja bawahan atau sebaliknya. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja, kepala sekolah mau tidak mau harus memperhatikan gaya kepemimpinannya sehingga guru mau meningkatkan kinerjanya dan selalu ingin mencapai yang lebih baik dari sebelumnya. Dalam meningkatkan kinerja guru tidak hanya dipengaruhi

oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah melainkan juga faktor pendekatan dalam supervisi. Supervisi tersebut berkaitan dengan proses pembelajaran yang dimulai dari perencanaan kemudian diwujudkan dalam pelaksanaan yang dilakukan guru hingga mencapai hasil pembelajaran. Supervisi akademik yang dilakukan kepala sekolah terhadap guru-guru dipandang perlu karena berkaitan dengan peningkatan profesionalismenya.

Peran guru semakin penting dalam peningkatan di dunia pendidikan, maka perlu juga agar guru mendapatkan kepuasan kerjanya sehingga hal tersebut akan berdampak baik bagi prestasi kerja, disiplin kerja dan kualitas kerja sehingga akan menjadikan kinerja guru menjadi lebih baik. Kepuasan kerja menjadi penting dalam suatu lembaga pendidikan, karena diyakini bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong peningkatan kinerja individu dan kelompok, yang pada gilirannya akan meningkatkan efektifitas organisasi secara keseluruhan. Studi kepuasan kerja dewasa ini menjadi perhatian yang serius dari para pimpinan lembaga pendidikan, karena berkaitan erat dengan tenaga kerja, produktivitas kerja dan kelangsungan hidup lembaga pendidikan yang bersangkutan. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu dan akan mengalami tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku pada diri masing-masing individu.

Semakin banyak aspek-aspek pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan individu dan sebaliknya. Faktor lain kinerja guru adalah etos kerja. Etos kerja adalah suatu sikap guru terhadap kerja yang dicirikan oleh adanya bekerja tulus penuh syukur, bekerja benar penuh tanggung jawab, kerja tuntas penuh integritas, bekerja keras penuh semangat, bekerja serius penuh kecintaan, bekerja kreatif penuh suka cita, bekerja tekun penuh keunggulan, bekerja sempurna penuh kerendahan hati. Apabila seseorang memiliki ciri-ciri seperti ini akan berdampak pada kinerjanya. Anoraga (dalam Priansa 2016:282) menyatakan bahwa etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja. Etos kerja menjadi satu bagian

penting untuk dapat mewujudkan kinerja yang baik. Etos kerja merupakan semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok. Guru yang memiliki etos kerja tinggi senantiasa berusaha agar tanggung jawab yang dipercayakan dapat dilaksanakan dengan baik.

Kualitas guru sangat identik dengan kinerja guru. Menurut Hasibuan (2007:3) kinerja guru atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja guru dikatakan baik jika guru telah melaksanakan unsur-unsur diantaranya kesetiaan dan komitmen tinggi pada tugas mengajar. Kinerja merupakan kunci yang harus berfungsi secara efektif agar organisasi secara keseluruhan dapat berhasil. Kinerja seorang guru dapat dilihat dari prestasi yang diperoleh oleh seorang guru, bagaimana seorang guru dalam melaksanakan proses pembelajaran dan mengevaluasi hasil pembelajaran serta memberikan tindak lanjut dari evaluasi pembelajaran, dan hasil kerja yang diperoleh oleh seorang guru. Kinerja dipandang sebagai pelaksanaan dari suatu tindakan atau kemampuan seseorang. Kinerja yang baik juga terkait dengan pencapaian kualitas, kuantitas, kerjasama, kehandalan dan kreativitas (Saleh, Dzulkifli, Abdullah, & Yaakob, 2011).

Lima variabel sesuai dengan penjelasan diatas yaitu sertifikasi guru, kepemimpinan kepala sekolah, kepuasan kerja, etos kerja dan kinerja guru merupakan faktor-faktor dasar yang mendorong peningkatan kualitas guru sebagai pendidik. Dalam penelitian ini adalah menjadi guru agama islam yang profesional khususnya di Kabupaten Badung dan umumnya di Provinsi Bali. Dengan mendapatkan sertifikasi dan motivasi serta dukungan dari kepala sekolah, kepuasan kerja lebih semangat dalam meningkatkan etos kerja sehingga kinerja guru dapat meningkat ini adalah hipotesis karena tidak ada penelitian sebelumnya yang benar-benar mengkaji hal ini.

Guru yang kurang disiplin dan kurang meningkatkan kompetensinya untuk pengembangan keprofesian dapat menjadi sumber utama untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja dan kepuasan kerja

terhadap kinerjanya terutama di proses pembelajaran pada penelitian terhadap guru agama islam di Kabupaten Badung. Penelitian ini dibatasi permasalahan guru yang sudah mendapatkan tunjangan sertifikasi agar dapat menjadi guru yang profesional dan dapat melakukan peningkatan etos kerjanya didalam meningkatkan kinerjanya. Berbagai aspek atau variabel yang dapat mempengaruhi guru dalam melaksanakan kinerjanya, namun dalam penelitian ini lingkup kajian dibatasi pada aspek sertifikasi guru, kepemimpinan kepala sekolah, kepuasan kerja, etos kerja dan kinerja guru.

Secara umum bertujuan untuk mengetahui pentingnya sertifikasi guru, kepemimpinan kepala sekolah, kepuasan kerja, etos kerja dan kinerja guru bagi guru Pendidikan Agama Islam di Kabupaten Badung. Secara khusus tujuan penelitian ini dirancang untuk (1) mengetahui pengaruh langsung sertifikasi guru, kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, (2) mengetahui secara langsung sertifikasi guru, kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja dan etos kerja, (3) mengetahui pengaruh langsung kepuasan kerja, etos kerja terhadap kinerja guru Pendidikan agama Islam di Kabupaten Badung.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran terhadap peningkatan kualitas kompetensi guru dalam dunia pendidikan di Kabupaten Badung melalui apresiasi untuk guru berupa sertifikasi. Dan sebagai bahan pertimbangan dalam penetapan kebijakan pengembangan SDM guru Pendidikan Agama Islam terutama dalam rangka peningkatan kompetensi guru sebagai guru yang profesional. Hasil penelitian ini juga diharapkan bermanfaat bagi pengembangan ilmu pendidikan terutama memberikan gambaran aspek-aspek dan dampaknya yang dapat mempengaruhi guru Agama Islam dalam meningkatkan kompetensinya dalam proses pembelajaran di sekolah.

Penelitian ini dilaksanakan pada guru Pendidikan Agama Islam di Kabupaten Badung, penelitian termasuk penelitian analisis jalur (*path analysis*) dengan sampel 60 orang. Teknik analisis Statistik Deskriptif, teknik analisis *Partial Least Squares Structur Equational Modeling* (PLS-

SEM) di pergunakan untuk menentukan ukuran sampel pada guru Agama Islam di Kabupaten Badung. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket dalam penelitian ini angket yang di gunakan merupakan angket tertutup.

Validitas instrumen penelitian ini dilakukan dengan teknik korelasi *product moment* menggunakan formula *Alpha Cronbach* untuk menghitung Pengujian reliabilitas perangkat instrumen yang melibatkan sebanyak 2 pakar. Dengan hasil penelitian untuk variabel sertifikasi guru (X_1) dengan jumlah 32 butir 4,60% memiliki kategori sangat tinggi, 4,78% dengan kategori sangat tinggi, sebanyak 4,68 % dengan kategori sangat tinggi dan sebanyak 4,73% kategori sangat tinggi, kuisisioner variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_2) dengan jumlah 32 butir, kategori sedang sebanyak 4,19% butir pernyataan, kategori tinggi sebanyak 4,00%, sebanyak 4,44% kategori tinggi butir pernyataan dan 4,58% butir pernyataan termasuk dalam kategori tinggi. Untuk kuisisioner variabel kepuasan kerja (Y_1) dengan jumlah 32 butir pernyataan validitas isi yang termasuk dalam kategori sedang sebanyak 4,20%, kategori tinggi sebanyak 4,42%, sebanyak 4,35% kategori tinggi dan sisanya sebanyak 4,41% butir pernyataan kategori tinggi. Untuk kuisisioner variabel etos kerja (Y_2) dengan jumlah 32 butir pernyataan validitas isi yang termasuk dalam kategori tinggi sebanyak 4,47%, kategori tinggi sebanyak 4,40%, sebanyak 4,45% kategori tinggi dan sisanya sebanyak 4,41% butir pernyataan kategori tinggi. Untuk kuisisioner variabel kepuasan kerja (Y_3) dengan jumlah 32 butir pernyataan validitas isi yang termasuk dalam kategori sedang sebanyak 3,87%, kategori tinggi sebanyak 4,00%, sebanyak 4,59% kategori tinggi dan sisanya sebanyak 4,38% butir pernyataan kategori tinggi. Berdasarkan hasil perhitungan dengan rumus *Alpha Cronbach* dan nilai kriteria derajat reabilitas diperoleh hasil untuk variabel sertifikasi guru (X_1) dengan reabilitas tinggi sebesar 0,784, kepemimpinan kepala sekolah (X_2) 0,768, kepuasan kerja (Y_1) 0,833, etos kerja (Y_2) 0,808 dan kinerja (Y_3) 0,717.

Terdapat dua teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Teknik analisis Statistik Deskriptif dan teknik analisis *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Analisis Statistik Deskriptif digunakan untuk memaknai gambaran data dari variabel – variabel yang mempresentasikan jawaban atas pertanyaan penelitian. Analisis jalur (*path analysis*) untuk menganalisis hubungan kausal antara variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung variabel penyebab terhadap sebuah variabel akibat. Sebelum analisis ini dilakukan lebih dahulu uji persyaratan analisis data meliputi uji normalitas, auto korelasi, uji linieritas, uji heterokedestisitas dan uji multikolinieritas, analisis data diatas dilakukan dengan bantuan aplikasi program SPSS versi 26 for Window.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan program SPSS. Analisis data yang digunakan untuk menganalisis data kuantitatif dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*) dengan terlebih dahulu pengujian model. Hasil analisis deskriptif menunjukkan sebagian besar sertifikasi guru 10,164 % termasuk kategori sangat baik, kepemimpinan kepala sekolah 14,776% termasuk kategori sangat baik termasuk kategori sangat baik, kepuasan kerja 10,402% termasuk kategori sangat baik, etos kerja 12,651% termasuk kategori sangat baik, kinerja 11,549% termasuk kategori sangat baik. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian, di peroleh temuan sebagai berikut : (1) sertifikasi guru (X_1) berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja (Y_1) sebesar 8.791%, (2) sertifikasi guru (X_1) berpengaruh langsung terhadap etos kerja (Y_2) sebesar 15,430%, (3) sertifikasi guru (X_1) berpengaruh langsung terhadap kinerja guru (Y_3) sebesar 2,085%, (4) kepemimpinan kepala sekolah (X_2) berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja (Y_1) sebesar 2,038%, (5) kepemimpinan kepala sekolah (X_2) berpengaruh langsung terhadap etos kerja (Y_2) sebesar 2,244%, (6) kepemimpinan kepala sekolah (X_2) berpengaruh langsung terhadap kinerja guru (Y_3) sebesar 0.856%, (7) kepuasan kerja (Y_1) berpengaruh langsung terhadap kinerja guru (Y_3)





sebesar 0,700%, (8) etos kerja (Y_2) berpengaruh langsung terhadap kinerja guru (Y_3) sebesar 0,491%, (9) sertifikasi guru (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y_1) melalui kinerja guru (Y_3) berpengaruh secara tidak langsung sebesar 3,680%, ((10) kepemimpinan kepala sekolah (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y_1) melalui kinerja guru (Y_3) berpengaruh secara tidak langsung sebesar 2,603%, (11) sertifikasi guru (X_1) terhadap etos kerja (Y_2) melalui kinerja guru (Y_3) berpengaruh secara tidak langsung sebesar 0,486, (12) kepemimpinan kepala sekolah (X_2) terhadap etos kerja (Y_2) melalui kinerja guru (Y_3) berpengaruh secara tidak langsung sebesar 0,399%.

Mengacu temuan diatas kesimpulan dari penelitian ini adalah sertifikasi guru, kepemimpinan kepala sekolah, kepuasan kerja dan etos kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Berkenaan dengan temuan penelitian ini guru yang sudah sertifikasi dan sudah dapat perhatian dari kepala sekolah dengan menghasilkan kepuasan dari pekerjaannya hendaknya meningkatkan etos kerjanya dalam meningkatkan kinerjanya terutama didalam proses pembelajaran dapat dilakukan dengan berbagai cara yaitu : (1) Meningkatkan proses dan mutu hasil pendidikan, (2) memiliki keterampilan tinggi dan wawasan yang luas terhadap dunia pendidikan, tetapi juga harus memiliki pemahaman yang mendalam tentang hakikat manusia, dan masyarakat, (3) guru harus mampu mengembangkan budaya dan iklim organisasi pembelajaran yang bermakna, kreatif dan dinamis, bergairah, dialogis, sehingga menyenangkan bagi peserta didik maupun guru, (4) Bagi penentu kebijakan dalam hal ini pemerintah agar dapat mengadakan dan memprogramkan workshop atau pelatihan secara berkala kepada guru untuk menambah wawasan keilmuan di bidang pendidikan. (5) Pembinaan guru secara terus menerus menggunakan wadah guru yang sudah ada, yaitu kelompok kerja guru (KKG) untuk tingkat SMP dan musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) untuk tingkat sekolah menengah. (6) Sebagai leader kepala sekolah harus tetap mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas

dan secara rutin mengadakan supervisi kepada guru agar kinerja guru meningkat.



**LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PROMOTOR
UNTUK UJIAN TERBUKA
DISERTASI**



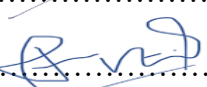
Promotor,	Co-Promotor1,	Co-Promotor 2,
		
Prof. Dr. Anak Agung Gede Agung, M.Pd.	Dr. Basilius Redan werang, S.S,S.Sos, JCL	Dr. I Made Sugiarta, M.Si
NIP 19560520 198303 1002	NIP 196606142003121002	NIP 196710201993031001
Mengetahui: Koordinator Program Studi Ilmu Administrasi Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha		
		
Prof. Dr. Putu Kerti Nitiasih, M.A NIP 196206261986032002		
Singaraja, Januari 2024		
Nama Mahasiswa	:	Mardiana Ulfa
Nomor Regritasi	:	NIM 1939011005
Angkatan	:	

LEMBAR PENGESAHAN

Disertasi oleh Mardiana Ulfa telah berhasil dipertahankan di depan tim penguji pada ujian Tertutup dan dinyatakan diterima serta syah sebagai Sebagian pemyaratan untuk mengikuti Ujian Terbuka Disertasi pada Program Studi Ilmu Pendidikan, Program Pascasarjana, Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja.


Disahkan pada tanggal, Februari 2024

Tim Penguji

	: Ketua : Prof. Dr .I Nyoman Jampel, M.Pd NIP. 195910101986031003
	: Sekretaris: Prof. Dr. Putu Kerti Nitiasih, M.A NIP. 196206261986032002
	: Promotor : Prof. Dr. Anak Agung Gede Agung, M.Pd. NIP. 19560520 198303 1002
	: CO Promotor I :Dr. Basilius Redan Werang, S.S,S.Sos, JCL NIP. 196606142003121002
	: CO Promotor II : Dr. I Made Sugiarta, M.Si NIP. 196710201993031001
	: Anggota : Prof. Dr. Made Yudana, MPd NIP. 196008191985031001
	: Anggota : Dr. Kadek Rihendra Dantes,S.T, M.T NIP. 19792012 200604 1 001
	: Anggota : Prof. Dr. Putu Wisna Ariawan, M. NIP : 96805191993031001
	: Anggota : Dr. Ni Luh Gede Erni Sulindawati, SE, Ak,M.Pd NIP. 196909042003122001
	: Anggota : Prof. Dr. Rugaiyah, M.Pd NIP. 19792012 200604 1 001

Mengesahkan

Direktur Program Pascasarjana
Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja


Prof. Dr. I Nyoman Jampel, M.Pd
NIP. 195910101986031003

LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Disertasi yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Doktor dari Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha seluruhnya merupakan hasil karya sendiri.

Adapun bagian – bagian tertentu dalam penulisan Disertasi yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian Disertasi ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian – bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi–sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Denpasar, 19 Januari 2024



Mardiana Ulfa

PRAKATA

Alhamdulillah Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT atas semua nikmat, hidayah dan inayah-Nya sehingga kami dapat menyelesaikan Disertasi ini tepat sesuai dengan waktu yang direncanakan. Keberhasilan kami dalam menyelesaikan menyusun Disertasi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, sehingga dalam kesempatan ini sudah sepatutnya kami menghaturkan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi tingginya kepada :

1. Prof. Dr. I Nyoman Jampel, M.Pd. selaku Direktur Program Pascasarja Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja yang telah memberikan arahan dalam rangka perkuliahan termasuk untuk penyelesaian Disertasi ini.
2. Prof. Dr. Putu Kerti Nitiasih, M.A selaku Koordinator Program Studi Ilmu Pendidikan Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha yang telah mengarahkan, dan memberikan motivasi yang demikian bermakna, sehingga penulis mampu melewati permasalahan sampai penyusunan Disertasi ini
3. Prof. Dr. Anak Agung Gede Agung, M.Pd. selaku Promotor yang telah banyak memberikan arahan dan bimbingan dengan sangat tulus dan melayani sehingga penulis merasa sangat terbantu dalam penyusunan Disertasi ini
4. Dr. Basilius Redan werang, S.S,S.Sos, JCL selaku Co-Promotor I yang telah memberikan saran dan bimbingan yang mampu mengurai

kebingunan penulis sehingga merasa mudah dan memahami konsep yang utuh dalam penyusunan Disertasi ini

5. Dr. I Made Sugiarta, M.Si. selaku Co-Promotor II yang telah memberikan saran dan bimbingan yang mampu mengurai kebingunan penulis sehingga merasa mudah dan memahami konsep yang dalam penyusunan Disertasi ini.
6. Semua Teman – teman mahasiswa seperjuangan kami di program studi S3 Ilmu Pendidikan Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha, semua pihak lainnya yang telah banyak memberikan bantuan dan sumbangsinya sehingga terselesaikannya Disertasi ini.

Kami menyadari bahwa Disertasi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karma itu kami mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak demi untuk perbaikan di masa yang akan datang. Akhirnya kami berharap semoga Disertasi ini bermanfaat bagi segenap pihak terutama bagi para pembaca penulis

Denpasar, 19 Januari 2024

Penulis

Mardiana Ulfa

DAFTAR ISI

JUDUL.....	ii
ABSTRAK.....	ii
ABSTRACT.....	iii
RINGKASAN DISERTASI.....	iv
LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PROMOTOR.....	xiv
LEMBAR PENGESAHAN.....	xv
LEMBAR PERNYATAAN.....	xv
PRAKATA.....	xvii
DAFTAR ISI.....	xix
DAFTAR GAMBAR.....	xxiv
DAFTAR TABEL.....	xxv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian.....	1
1.2 Identifikasi Masalah Penelitian.....	14
1.3 Pembatasan Masalah Penelitian.....	15
1.4 Rumusan Masalah Penelitian.....	16
1.5 Tujuan Penelitian.....	17
1.6 Manfaat Penelitian.....	19
1.6.1 Manfaat Teoretis.....	19
1.6.2 Manfaat Praktis.....	19
1.7 Novelty/Kebaruan Penelitian.....	20
BAB II KAJIAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS.....	22
2.1 Deskripsi Teoretis.....	22
2.1.1 Kinerja.....	22
2.1.1.1 Pengertian Kinerja.....	22
2.1.1.2 Indikator Kinerja.....	28
2.1.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	29

2.1.1.4	Standar Kinerja Guru	32
2.1.2	Sertifikasi Guru	36
2.1.2.1	Pengertian Sertifikasi	36
2.1.2.2	Beberapa Faktor Pendorong Sertifikasi.....	38
2.1.2.3	Landasan Sertifikasi Guru	39
2.1.2.4	Pengaruh Sertifikasi terhadap Kinerja Guru	44
2.1.3	Kepemimpinan Kepala sekolah	47
2.1.3.1	Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah	47
2.1.3.2	Tipe-Tipe Kepemimpinan	54
2.1.3.3	Fungsi Kepala Sekolah.....	59
2.1.3.4	Model Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	65
2.1.3.5	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja	67
2.1.4	Kepuasan Kerja.....	71
2.1.4.1	Pengertian Kepuasan Kerja	71
2.1.4.2	Aspek Kepuasan Kerja	74
2.1.4.3	Indikator Kepuasan Kerja.....	76
2.1.5	Etos Kerja	77
2.1.5.1	Pengertian Etos Kerja.....	77
2.1.5.2	Fungsi dan Manfaat Etos Kerja.....	80
2.1.5.3	Langkah-Langkah Pengembangan Etos Kerja	82
2.1.5.4	Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja	90
2.2	Kajian Hasil Penelitian yang Relevan.....	92
2.2.1	Kajian Hasil Penelitian yang Relevan tentang Hubungan Sertifikasi dengan Kinerja.....	92
2.2.2	Kajian Hasil Penelitian yang Relevan tentang Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja	94
2.2.3	Kajian Hasil Penelitian yang Relevan tentang Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja	96
2.2.4	Kajian Hasil Penelitian yang Relevan tentang Hubungan Etos Kerja dengan Kinerja	97
2.3	Kerangka Berpikir	98

2.3.1 Pengaruh Sertifikasi Guru (X_1) dan Kepemimpina Kepala Sekolah (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y_1).....	98
2.3.2 Pengaruh Sertifikasi Guru (X_1), Kepemimpina Kepala Sekolah (X_2) dan Kepuasan Kerja (Y_1) Terhadap Etos Kerja (Y_2).....	99
2.3.3 Pengaruh Sertifikasi Guru (X_1), Kepemimpina Kepala Sekolah (X_2), Kepuasan Kerja (Y_1), dan Etos Kerja (Y_2) Terhadap Kinerja Guru (Y_3)	101
2.4 Hipotesis Penelitian.....	103
BAB III METODE PENELITIAN	105
3.1 Desain Penelitian.....	105
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian	106
3.2.1 Populasi Penelitian	106
3.2.2 Sampel Penelitian.....	107
3.3 Variabel Penelitian dan Definisi Variabel	108
3.3.1 Identifikasi Variabel.....	108
3.3.2 Definisi Variabel	108
3.4 Teknik Pengumpulan Data	111
3.5 Instrumen Pengumpulan Data	111
3.5.1 Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	112
3.5.2 Langkah Penskoran dalam Kuesioner/Angket	113
3.5.2.1 Merancang Kuesioner	113
3.5.2.2 Jenisuesioner	113
3.5.2.3 Jenis Skala Kuesioner.....	114
3.5.2.4 Format Kuesioner	114
3.6 Uji Coba Instrumen	115
3.6.1 Uji Validitas Instrumen.....	116
3.6.2 Uji Reliabilitas Instrumen.....	117
3.7 Metode Analisis Data	118
3.7.1 Teknis Analisis Statistik Diskriptif.....	118
3.7.2 Teknis Analisis Statistik Inferensial SEM PLS	119

3.8 Hipotesis Statistik.....	120
------------------------------	-----

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....125

4.1 Gambaran Umum tentang Lokasi Penelitian dan Profil Guru Pendidikan Agama Islam di Kabupaten Badung.....	125
4.1.1 Letak Geografis Kabupaten Badung.....	125
4.2 Gambaran Umum Tentang Guru Agama Islam	126
4.2.1 Jumlah Guru Agama Islam di Kabupaten Badung	126
4.2.2 Jenis Kelamin Responden.....	127
4.2.3 Usia Responden	127
4.2.4 Masa Kerja Responden	128
4.3 Gambaran Umum Variabel Penelitian.....	129
4.3.1 Identifikasi Variabel Penelitian	129
4.3.2 Identifikasi Jawaban Responden.....	130
4.3.3 Korelasi Antar Variabel Penelitian.....	134
4.4 Analisis Hasil Penelitian	135
4.4.1 Hasil Analisis Statistik Deskriptif	135
4.4.1.1 Data Sertifikasi Guru (X_1)	136
4.4.1.2 Data Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_2).....	139
4.4.1.3 Data Kepuasan Kerja (Y_1)	142
4.4.1.4 Data Etos Kerja (Y_2).....	145
4.4.1.5 Data Kinerja Guru (Y_3)	148
4.4.2 Hasil Analisis Model Persamaan Struktural	151
4.4.2.1 Hasil Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model).....	152
4.4.2.2 Hasil Evaluasi Inner Model.....	157
4.4.2.3 Hasil Pengujian Pengaruh Langsung (<i>Direct Effect</i>).....	159
4.4.2.4 Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung (<i>Indirect Effect</i>).....	161
4.4.2.5 Hasil Pengujian Hipotesis.....	163
4.5 Pembahasan Hasil Penelitian	169
4.5.1 Pengaruh langsung Sertifikasi Guru terhadap Kepuasan Kerja	170
4.5.2 Pengaruh langsung Sertifikasi Guru terhadap Etos kerja.....	170

4.5.3 Pengaruh langsung Sertifikasi Guru terhadap Kinerja Guru.....	171
4.5.4 Pengaruh Langsung Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja.....	172
4.5.5 Pengaruh langsung Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Etos Kerja	172
4.5.6 Pengaruh langsung Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru	173
4.5.7 Pengaruh langsung Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru	174
4.5.8 Pengaruh langsung Etos Kerja terhadap Kinerja Guru	175
4.5.9 Pengaruh Tidak langsung Sertifikasi Guru Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja	175
4.5.10 Pengaruh Tidak langsung Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja	176
4.5.11 Pengaruh Tidak Langsung Serifikasi Guru Terhadap Kinerja Guru Melalui Etos Kerja.....	176
4.5.12 Pengaruh Tidak Langsung Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Melalui Etos Kerja.....	177
4.5.13 Model Persamaan Struktural Dengan PLS Dapat Memprediksi Pengaruh Sertifikasi Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kepuasan Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru	177
4.6 Temuan Penelitian.....	182
4.7 Implikasi Penelitian.....	182
4.8 Keterbatasan Penelitian	183
BAB V PENUTUP	185
5.1 Simpulan.....	185
5.2 Saran.....	187
DAFTAR RUJUKAN.....	189
LAMPIRAN – LAMPIRAN	196

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Model Kepemimpinan Pendidikan dalam Perspektif Psikologi	66
Gambar 2. 2. Kerangka Berfikir.....	103
Gambar 3. 1. Konstelasi Variabel	106
Gambar 4.1. Peta Wilayah Kabupaten Badung.....	125
Gambar 4. 2. Skor Indikator Tertinggi Tiap Variabel.....	133
Gambar 4. 3. Grafik Distribusi Skor Sertifikasi Guru	138
Gambar 4. 4. Grafik Distribusi Skor Kepemimpinan Kepala Sekolah	141
Gambar 4. 5. Grafik Distribusi Skor Kepuasan Kerja	144
Gambar 4. 6. Grafik Distribusi Skor Etos Kerja	147
Gambar 4. 7. Grafik Distribusi Skor Kinerja Guru	150
Gambar 4. 8. Full Model Struktural	152
Gambar 4. 9. Nilai R^2 Konstruk Dependen.....	158
Gambar 4. 10. Koefisien Pengaruh Langsung Antar Variabel	161
Gambar 4. 11. Visualisasi Analisis Model Struktur.....	180



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Matriks Grand Teori Kinerja Guru	35
Tabel 2.2. Matriks Grand Teori Sertifikasi Guru	46
Tabel 2. 3. Matriks Grand Teori Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	70
Tabel 2. 4. Matriks Grand Teori Kepuasan Kerja.....	77
Tabel 2.5. Matriks Grand Teori Etos Kerja.....	91
Tabel 3. 1. Populasi Guru Pendidikan Agama Islam (PAI)	107
Tabel 3.2. Kisi-kisi Instrumen Pengumpulan Data	112
Tabel 3. 3. Kreteria Penentuan Reliabilitas Instrumen	118
Tabel 4. 1. Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin.....	127
Tabel 4. 2. Distribusi Responden Menurut Usia.....	128
Tabel 4. 3. Distribusi Responden Menurut Masa Kerja.....	128
Tabel 4. 4. Identifikasi Variabel Penelitian.....	129
Tabel 4. 5. Rekapitulasi Jawaban Responden untuk Variabel Sertifikasi Guru (X_1)	130
Tabel 4.6. Rekapitulasi Jawaban Responden untuk Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_2).....	131
Tabel 4. 7. Rekapitulasi Jawaban Responden untuk Variabel Kepuasan Kerja (Y_1)	131
Tabel 4. 8. Rekapitulasi Jawaban Responden untuk Variabel Etos Kerja (Y_2) ..	132
Tabel 4.9. Rekapitulasi Jawaban Responden untuk Variabel Kinerja Guru (Y_3)	133
Tabel 4. 10. Hasil Uji Korelasi Antar Varibel Penelitian	134
Tabel 4. 11. Data Statistik Diskriptif Variabel Penelitian.....	135
Tabel 4. 12. Distribusi Frekwensi Sertifikasi Guru.....	137
Tabel 4. 13. Kategorisasi dan Kualifikasi Skor Sertifikasi Guru.....	139
Tabel 4. 14. Distribusi Frekwensi Kepemimpinan Kepala Sekolah	140
Tabel 4. 15. Kategorisasi dan Kualifikasi Skor	142
Tabel 4. 16. Distribusi Frekwensi Kepuasan Kerja.....	143
Tabel 4. 17. Kategorisasi dan Kualifikasi Skor Kepuasan Kerja.....	145

Tabel 4. 18. Distribusi Frekwensi Etos Kerja	146
Tabel 4. 19. Kategorisasi dan Kualifikasi Skor Etos Kerja	148
Tabel 4. 20. Distribusi Frekwensi Kinerja Guru	149
Tabel 4. 21. Kategorisasi dan Kualifikasi Skor Kinerja Guru	151
Tabel 4. 22. Outer Loading Indikator terhadap Variabel	153
Tabel 4. 23. Crossloading Indikator terhadap Variabel	154
Tabel 4.24. Average Variance Extracted (AVE), Composite Reliability dan Cronbach's Alpha	156
Tabel 4.25. Root Square Average Variance Extracted dan Korelasi Antar Variabel	156
Tabel 4. 26. Nilai R2 Kontruk Dependen	157
Tabel 4. 27. Hasil Analisis Pengaruh Langsung antar Variabel Konstruk.....	159
Tabel 4. 28. Hubungan Tidak Langsung Antar Variabel.....	161
Tabel 4.29. Hipotesis, Hubungan langsung, Tidak Langsung, Total, T Statistik dan P values	163

