

**KONTRIBUSI MOTIVASI KERJA DAN KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH TERHADAP
PROFESIONAL GURU SMP NEGERI KECAMATAN
IV JURAI KABUPATEN PESISIR SELATAN**

TESIS



OLEH :

ANDI ISKANDAR

NIM. 99998

*Ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam mendapatkan
gelar Magister Pendidikan*

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2013**

ABSTRACT

Andi Iskandar, 2013. The Contribution of Work Motivation and Principals' Transformational Leadership toward Teachers' Professionalism in SMP Negeri in Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan. Thesis. Graduate Program, State University of Padang.

Based on the previous observations in SMP Negeri in Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan, it was found that the teachers' professionalism was still low. The researcher assumed that teachers' motivation and principals' transformational leadership had a contribution toward teachers' professionalism.

This research was aimed at revealing the contribution of teachers' work motivation toward the teachers' professionalism, the contribution of principals' transformational leadership toward the teachers' professionalism, and the contribution of teachers' work motivation and principals' transformational leadership simultaneously toward the teachers' professionalism in SMP Negeri in Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan. The hypotheses tested in this study were: 1) teachers' work motivation had a contribution toward the teachers' professionalism, 2) principals' transformational leadership had a contribution toward the teachers' professionalism, 3) teachers' work motivation and principals' transformational leadership simultaneously had a contribution toward the teachers' professionalism.

The population of this research was 179 teachers SMP Negeri in Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan. By using stratified proportional random sampling technique 73 teachers were chosen as the sample. The data was collected by questionnaire of Likert scale which had been tested its validity and reliability. The data then was analyzed by using correlation and regression techniques.

The results of the research showed that: 1) teachers' work motivation contributed about 27,4% toward the teachers' professionalism. 2) principals' transformational leadership contributed about 10,3% toward the teachers' professionalism and, 3) teachers' work motivation and principals' transformational leadership simultaneously contributed about 34,3% toward the teachers' professionalism.

ABSTRAK

Andi Iskandar, 2013. Kontribusi Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Profesional Guru SMP Negeri di Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Berdasarkan pengamatan dilapangan, teramati bahwa masih rendahnya Profesional guru SMP Negeri di Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan. Peneliti menduga motivasi kerja guru dan kepemimpinan transformasional kepala sekolah berkontribusi terhadap Profesional guru pada SMP Negeri di Kecamatan IV Kabupaten Pesisir Selatan, oleh karena itu perlu dilakukan penelitian untuk menguji kebenarannya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan besarnya kontribusi motivasi kerja guru terhadap Profesional guru, kontribusi kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap Profesional guru dan kontribusi motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional kepala sekolah secara bersama-sama terhadap Profesional guru SMP Negeri di Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan. Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah: 1) Motivasi kerja berkontribusi terhadap Profesional guru, 2) Kepemimpinan transformasional berkontribusi terhadap Profesional guru, 3) Motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional secara bersama-sama berkontribusi terhadap Profesional guru.

Populasi penelitian ini adalah 179 guru SMP Negeri di Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan. Dengan sampel penelitian berjumlah 73 orang yang dipilih dengan menggunakan teknik *stratified proportional random sampling*. Data penelitian dikumpulkan dengan angket model skala Likert yang telah diuji kesahihan dan keandalannya. Data dianalisis dengan teknik korelasi dan regresi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Motivasi kerja berkontribusi terhadap Profesional guru sebesar 27,4%. 2) Kepemimpinan transformasional berkontribusi terhadap Profesional guru sebesar 10,3%. 3) Motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional secara bersama-sama berkontribusi terhadap Profesional guru sebesar 34,3%.

**PERSETUJUAN KOMISI
UJIAN TESIS MAGISTER KEPENDIDIKAN**

| No. | Nama | Tanda Tangan |
|-----|--|---|
| 1 | <u>Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd.</u> (Ketua) |  |
| 2 | <u>Prof. Dr. H. Mukhaiyar</u> (Sekretaris) |  |
| 3 | <u>Prof. Dr. H. Sufyarma Marsidin, M.Pd.</u> (Anggota) |  |
| 4 | <u>Dr. Yahya, M.Pd.</u> (Anggota) |  |
| 5 | <u>Prof. Nurhizrah Gistituati, M.Ed., Ed.D.</u> (Anggota) |  |

Mahasiswa

Mahasiswa : **Andi Iskandar**

NIM. : 99998

Tanggal Ujian : 1 - 8 - 2013

KATA PENGANTAR

Puji syukur diucapkan atas kehadiran Allah Swt karena atas rahmat dan hidayah-Nya penulisan tesis ini dapat diselesaikan. Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Dalam menyelesaikan tesis ini penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, dan sudah sepantasnya disampaikan ungkapan rasa terimakasih dan penghargaan kepada:

1. Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd dan Prof. Dr. Muhaiyar dan selaku Pembimbing I dan II yang dengan penuh kearifan dan ketulusan hati memberikan arahan dan saran dalam penulisan tesis ini.
2. Prof. Dr. Sufyarma Marsidin, M.Pd., Prof. Dr. Nurhizrah Gistiruati, dan Dr. Yahya, M.Pd., selaku dosen penguji yang telah memberikan sumbangan pemikiran berupa saran dan kritikan demi kesempurnaan tesis ini.
3. Pimpinan Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang senantiasa memberikan kemudahan demi kelancaran studi penulis dalam perkuliahan sampai selesainya penulisan tesis ini dengan baik.
4. Para dosen Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang telah membimbing penulis selama perkuliahan, serta segenap karyawan program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pelayanan terbaik kepada penulis.
5. Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan yang telah memberikan izin dalam penelitian ini.
6. Kepala Sekolah dan guru-guru SMP Negeri Kecamatan IV Jurai, yang telah membantu dalam mempermudah pelaksanaan penelitian ini.

7. Teristimewa untuk istriku tercinta dan anakku tersayang, yang dengan penuh kesabaran selalu menyemangati dalam pelaksanaan perkuliahan dan penyelesaian tesis ini.
8. Rekan-rekan mahasiswa Program Pascasarjana Program Studi Administrasi Pendidikan yang telah banyak membantu dalam diskusi untuk penyelesaian tesis ini.

Penulisan tesis ini telah dilakukan dengan sebaik-baiknya. Harapan penulis semoga tesis ini bermanfaat.

Padang, Juli 2013

Penulis,

Andi Iskandar

Nim. 99998

DAFTAR ISI

| | |
|--|------|
| ABSTRACT..... | i |
| ABSTRAK..... | ii |
| PERSETUJUAN AKHIR TESIS | iii |
| PERSETUJUA KOMISI | iv |
| SURAT PERNYATAAN..... | v |
| KATA PENGANTAR | vi |
| DAFTAR ISI..... | viii |
| DAFTAR TABEL..... | x |
| DAFTAR GAMBAR | xii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xiii |
| BAB I. PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| B. Identifikasi Masalah | 4 |
| C. Pembatasan Masalah | 8 |
| D. Rumusan Masalah | 9 |
| E. Tujuan Penelitian | 9 |
| F. Manfaat Penelitian | 10 |
| BAB II. KAJIAN PUSTAKA | |
| A. Landasan Teori..... | 12 |
| 1. Profesional Guru | 12 |
| 2. Motivasi Kerja Guru | 20 |
| 3. Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah..... | 28 |

| | |
|--|-----|
| B. Penelitian yang Relevan..... | 36 |
| C. Kerangka Konseptual..... | 37 |
| D. Hipotesis Penelitian..... | 40 |
| BAB III. METODOLOGI PENELITIAN | |
| A. Metode Penelitian..... | 41 |
| B. Tempat dan Waktu Penelitian..... | 41 |
| C. Populasi dan Sampel..... | 42 |
| D. Definisi Operasional..... | 47 |
| E. Instrumen Penelitian..... | 48 |
| F. Teknik Pengumpulan Data..... | 53 |
| G. Teknik Analisis Data..... | 53 |
| BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | |
| A. Deskripsi Data..... | 57 |
| B. Pengujian Persyaratan Analisis..... | 65 |
| C. Pengujian Hipotesis..... | 69 |
| D. Pembahasan..... | 83 |
| E. Keterbatasan Penelitian..... | 92 |
| BAB V. KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN | |
| A. Kesimpulan..... | 94 |
| B. Implikasi Hasil Penelitian..... | 95 |
| C. Saran..... | 98 |
| DAFTAR RUJUKAN..... | 102 |
| LAMPIRAN..... | 105 |

DAFTAR TABEL

| Tabel | Halaman |
|---|---------|
| 1. Sebaran Populasi Penelitian | 42 |
| 2. Proporsi Strata Berdasarkan Golongan dan Masa Kerja..... | 46 |
| 3. Kisi-Kisi Instrumen Ujicoba Penelitian | 50 |
| 4. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian setelah Ujicoba | 52 |
| 5. Rangkuman Hasil Analisis Keterandalan Instrumen | 53 |
| 6. Rentang Kategori Ketercapaian | 54 |
| 7. Distribusi Frekuensi Skor Profesional Guru | 57 |
| 8. Tingkat Pencapaian Responden Setiap Indikator Profesional Guru | 58 |
| 9. Distribusi Frekuensi Skor Motivasi Kerja | 60 |
| 10. Tingkat Pencapaian Renspon Setiap Indikator Motivasi Kerja | 61 |
| 11. Distribusi Frekuensi Skor Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah..... | 63 |
| 12. Tingkat Pencapaian Respon Setiap Indikator Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah | 64 |
| 13. Rangkuman Hasil Uji Normalitas | 66 |
| 14. Rangkuman Analisis Kemandirian antar Variabel Bebas | 67 |
| 15. Rangkuman Hasil Analisis Uji Linieritas X_1 terhadap Y..... | 68 |
| 16. Rangkuman Hasil Analisis Uji Linieritas X_2 terhadap Y..... | 69 |
| 17. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Antara Variabel Motivasi Kerja dan Profesional Guru..... | 70 |
| 18. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Variabel Motivasi Kerja dan Profesional Guru..... | 71 |

| | |
|---|----|
| 19. Rangkuman Hasil Uji Koefisien Regresi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Kepala Sekolah terhadap Profesional Guru | 71 |
| 20. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Skor Variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dengan Variabel Profesional Guru..... | 73 |
| 21. Rangkuman Hasil Uji Keberartian Persamaan Regresi Supervisi Pembelajaran terhadap Variabel Profesional Guru | 74 |
| 22. Rangkuman Hasil untuk Uji Koefisien Regresi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Sekolah terhadap Profesional Guru .. | 75 |
| 23. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Antara Variabel Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Profesional Guru | 77 |
| 24. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Antara Variabel Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Profesional Guru | 78 |
| 25. Rangkuman Hasil untuk Uji Koefisien Regresi Motivasi Kerja Guru (X_1) dan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X_2) terhadap Profesional Guru..... | 78 |
| 26. Kontribusi Relatif dan Kontribusi Efektif Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Variabel Profesional Guru | 81 |
| 27. Rangkuman Analisis Korelasi Parsial | 81 |

DAFTAR GAMBAR

| Gambar | Halaman |
|--|---------|
| 1. Faktor-faktor yang mempengaruhi profesional guru | 5 |
| 2. Kerangka Berpikir | 40 |
| 3. Histogram Profesional Guru | 58 |
| 4. Histogram Motivasi Kerja..... | 60 |
| 5. Histogram Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah..... | 63 |
| 6. Regresi Linier Motivasi Kerja (X_1) dan Profesional Guru..... | 72 |
| 7. Regresi Linier Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X_2) dan Profesional Guru..... | 76 |
| 8. Regresi Ganda Motivasi Kerja (X_1) dan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X_2) terhadap Profesional Guru (Y)..... | 80 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|---|-----|
| 1. Kuisisioner Uji Coba | 105 |
| 2. Data Mentah Uji Coba dan Uji Validitas | |
| a. Profesional Guru | 115 |
| b. Motivasi Kerja..... | 117 |
| c. Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah..... | 119 |
| 3. Rangkuman Analisis Reliabilitas Uji Coba Instrumen | 122 |
| 4. Kisi-kisi Instrumen Peneliitian..... | 123 |
| 5. Kuesioner Penelitian | 124 |
| 6. Data Mentah Variabel Penelitian | 134 |
| 7. Rekap Data Penelitian..... | 141 |
| 8. Perhitungan Statistik Dasar dan Frekuensi Masing-masing Variabel..... | 143 |
| 9. Uji Normalitas..... | 147 |
| 10. Uji Homogenitas | 148 |
| 11. Uji Independensi | 149 |
| 12. Uji Linieritas | 150 |
| 13. Pengujian Hipotesis Pertama | 151 |
| 14. Pengujian Hipotesis Kedua | 152 |
| 15. Pengujian Hipotesis Ketiga..... | 153 |
| 16. Korelasi Parsial | 154 |
| 17. Kontribusi Efektif dan Kontribusi Efektif Variabel Bebas terhadap Variabel Terikat | 155 |
| 18. Surat Permohonan Izin Penelitian dari Pascasarjana | 157 |
| 19. Surat Izin Penelitian dari Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan.... | 158 |
| 20. Surat Keterangan telah Melakukan Penelitian | 159 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia yang berkualitas akan berdampak positif terhadap perkembangan pembangunan suatu bangsa dalam berbagai bidang. Oleh karena itu, setiap negara selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Peningkatan kualitas sumber daya manusia itu dapat dilakukan dengan meningkatkan kualitas pendidikan, karena dengan pendidikan yang berkualitas akan tercipta sumber daya manusia yang berkualitas pula.

Peningkatan pendidikan yang berkualitas dapat dilakukan dengan upaya melakukan pengelolaan yang baik terhadap unsur-unsur dari pendidikan itu sendiri. Guru merupakan salah satu unsur pendidikan yang sangat berpengaruh terhadap pendidikan yang berkualitas. Sebagai salah satu unsur yang memiliki pengaruh besar dalam menentukan kualitas pendidikan, guru dituntut untuk profesional. Guru yang profesional adalah guru yang mengenal siapa dirinya, yang dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Kunandar (2007:46) mengemukakan guru profesional adalah guru yang memiliki kompetensi yang dipersyaratkan untuk melakukan tugas pendidikan dan pengajaran. Dengan kata lain, dapat dikatakan bahwa guru profesional adalah guru yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan yang maksimal.

Mengingat begitu pentingnya peran guru dalam mewujudkan pendidikan yang berkualitas, maka pemerintah sebagai penanggung jawab utama penyelenggaraan

proses pendidikan telah melakukan berbagai upaya untuk menciptakan guru-guru yang profesional. Salah satu bentuk upaya yang dilakukan oleh pemerintah untuk menciptakan guru-guru yang profesional ini adalah dengan meningkatkan kompetensi dan keterampilan guru melalui pelatihan dan penataran, seminar, lokakarya serta melengkapi sarana dan prasana pendidikan. Selain itu, upaya lain yang juga dilakukan pemerintah untuk menciptakan guru yang profesional adalah dengan memberikan beasiswa pendidikan kepada guru-guru untuk melanjutkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi.

Meskipun pemerintah telah melakukan berbagai upaya, namun fenomena yang penulis lihat di lapangan berdasarkan *pra survey* yang dilakukan di SMP Negeri Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan terlihat bahwa keprofesionalan guru masih rendah. Ini tergambar dari: 1) masih adanya guru yang kurang bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaannya, ini terlihat dari sikap guru yang sering meninggalkan kelas pada saat jam pembelajaran berlangsung, 2) masih adanya guru yang kurang terampil dalam mengelola kelas, ini terlihat dari banyaknya siswa yang berkeliaran di dalam kelas pada saat guru menyampaikan materi pembelajaran, 3) masih adanya guru yang kurang menguasai materi pembelajarannya, ini terlihat dari sikap guru yang tidak sistematis dalam menjelaskan materi pembelajaran kepada siswa, 4) masih adanya guru yang lebih mengutamakan kepentingan pribadinya daripada kepentingan siswanya, ini terlihat dari sikap guru yang enggan untuk memeriksa lembaran hasil kerja siswa dan lebih mengutamakan untuk *ngobrol* atau bercengkerama dengan sesama guru (sumber: observasi dan wawancara dengan kepala sekolah). Jabaran fenomena yang diuraikan di atas menggambarkan bahwa

guru dalam melaksanakan tugasnya belum berpedoman pada kode etik keprofesiannya. Padahal seharusnya guru yang profesional dalam bersikap hendaknya mengacu pada kode etik profesinya.

Masih rendahnya profesional guru yang tergambar dalam fenomena di atas diduga ada kaitannya dengan rendahnya motivasi kerja dan kurang baiknya pelaksanaan kepemimpinan transformasional kepala sekolah. Ibrahim (2008:25) menyatakan bahwa motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah ikut mempengaruhi keprofesionalan mereka dalam bekerja. Artinya, tinggi atau rendahnya profesional guru dipengaruhi oleh motivasi kerja dan pelaksanaan kepemimpinan transformasional oleh kepala sekolah. Hasil *prasurvey* yang dilakukan di SMP Negeri Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan menunjukkan bahwa motivasi kerja yang diperlihatkan oleh guru masih rendah. Ini terlihat dari sikap guru yang cenderung menampilkan sikap yang kurang bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan serta sikap yang cenderung tidak menyukai tantangan dalam melaksanakan pekerjaan. Selanjutnya, berdasarkan wawancara yang dilakukan terhadap guru-guru SMP Negeri Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan diketahui bahwa kepala sekolah dalam melakukan kepemimpinannya belum berlangsung dengan baik. Mereka menyatakan bahwa kepala sekolah dalam melakukan kepemimpinan masih bersikap kaku, sehingga guru merasa kesulitan untuk melakukan pendekatan diri kepada kepala sekolah.

Uraian fenomena yang telah dikemukakan di atas, jika dibiarkan berlangsung terus menerus, maka dikhawatirkan akan berdampak negatif terhadap kualitas pendidikan di SMP Negeri di Kecamatan IV Jurai. Oleh karena itu, peneliti merasa

perlu melakukan penelitian tentang faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi profesional guru dan seberapa besar sumbangan faktor-faktor tersebut terhadap Profesional Guru SMP Negeri di Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan.

B. Identifikasi Masalah

Banyak faktor yang berpengaruh dalam meningkatkan profesional guru. Ibrahim (2008:25) menyatakan pembinaan oleh kepala sekolah melalui kepemimpinannya, komitmen, dan motivasi merupakan faktor yang berpengaruh terhadap profesional guru. Sagala (2000:43) menyatakan bahwa agar guru profesional dalam melaksanakan tugasnya maka guru tersebut harus memiliki motivasi kerja yang tinggi. Selanjutnya, Mulyasa (2010:21) menyatakan bahwa profesional guru dalam melaksanakan proses pembelajaran dipengaruhi oleh berbagai faktor yaitu: 1) motivasi kerja, 2) disiplin, 3) lingkungan kerja, 4) motivasi berprestasi, 5) pengetahuan bidang study, 6) kepemimpinan kepala sekolah, 7) intelegence, 8) kreativitas guru, 9) iklim kerja, 10) supervisi.

Berdasarkan pendapat ahli dapat diperoleh gambaran bahwa sikap guru yang profesional dapat dipengaruhi oleh 1) kemampuan intelektual, 2) komitmen, 3) motivasi kerja, 4) supervisi, 5) iklim sekolah, 6) kepemimpinan, 7) insentif.



Gambar 1. Faktor-faktor yang mempengaruhi profesional guru

Kemampuan intelektual guru akan memberikan kontribusi yang berarti terhadap keprofesionalannya. Guru yang memiliki Kemampuan intelektual yang tinggi akan dapat merumuskan tujuan-tujuan pembelajaran yang ingin dicapai serta mampu memilih strategi yang tepat untuk mencapai tujuan tersebut, sehingga tugas guru menjadi lebih baik.

Menurut Sahertian (2000:44) komitmen merupakan kecenderungan dalam diri seseorang untuk merasa aktif dengan penuh rasa tanggung jawab. Guru yang mempunyai komitmen yang tinggi akan disenangi oleh murid-muridnya dan juga akan berakibat terhadap motivasi belajarnya. Sebaliknya guru yang tidak mempunyai komitmen, menganggap mengajar hanya sebagai tugas rutin yang harus dilaksanakan. Seseorang yang memiliki komitmen diyakini akan dapat meningkatkan kinerjanya. Semakin tinggi komitmen seseorang diduga semakin baik pula kinerja yang dilakukan. Fenomena yang ditemui bahwa komitmen guru belum sesuai dengan apa yang diharapkan. Ini terlihat dari, tidak lengkapnya perangkat pembelajaran yang dimiliki guru. Sebagian guru sering meninggalkan siswa di kelas pada saat pembelajaran, sebagian guru sering terlambat datang ke sekolah, sebagian guru tidak tepat waktu masuk dan keluar kelas pada saat proses pembelajaran berlangsung.

Motivasi adalah keadaan dalam diri yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi kerja merupakan dorongan yang kuat dari dalam diri seseorang, yang dapat membangkitkan semangat dan gairah untuk berprestasi lebih baik. Dengan motivasi kerja yang dimiliki oleh

guru diharapkan tingkat pelaksanaan tugas dan kewajibannya sebagai pengajar dan pendidik dapat lebih ditingkatkan. Fenomena yang terlihat masih banyak guru yang kurang termotivasi untuk mengembangkan karir dan berprestasi, guru kurang bersemangat dalam melaksanakan tugas, hal ini terlihat dari sikap mereka yang kurang bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas.

Supervisi menurut Purwanto (1998:31) adalah “suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif”. Supervisi yang dilaksanakan dengan baik akan dapat memperbaiki profesional guru, sehingga situasi belajar mengajar akan menjadi lebih efektif. Guru yang mampu memetik manfaat dari pelaksanaan supervisi, akan lebih dapat melaksanakan tugas-tugas sebaik mungkin. Bila kita melihat kondisi yang terjadi di lapangan, pelaksanaan supervisi cenderung mencari-cari kesalahan guru dan tidak mencarikan tindak lanjut pemecahannya. Selain itu, program supervisi, proses pelaksanaan pelaksanaan supervisi, teknik yang digunakan, aspek/materi yang disupervisi kurang sesuai dengan permasalahan yang sedang dihadapi guru. Sehingga supervisi dirasakan oleh guru belum dapat membantu kelancaran pelaksanaan tugas mereka. Hal ini menyebabkan guru takut bila supervisi dilaksanakan, mereka menjadi tidak nyaman dalam melaksanakan pembelajaran.

Iklim sekolah yang kondusif dapat diciptakan dengan menjalin hubungan yang harmonis antar seluruh komponen sekolah. Menurut Sutisna (1983:64) bahwa iklim yang ada di sekolah akan berpengaruh terhadap produktivitas individu yang ada disekolah. Guru yang memiliki hubungan yang harmonis dengan personal sekolah

akan termotivasi dalam melaksanakan tugasnya dengan lebih baik, sehingga dapat mewujudkan profesional guru.

Faktor lain yang ikut mempengaruhi profesional guru adalah kepemimpinan kepala sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah cukup menentukan terhadap kemajuan sebuah satuan pendidikan. Salfen Hasni (2004:20) menyatakan dalam sekolah yang berkualitas baik diketahui melalui kepala sekolah yang agresif, profesional, dan dinamis, tekun menyediakan program-program pendidikan yang dianggap penting. Jika dilihat fenomena yang terjadi di lapangan ada beberapa kepala sekolah yang kurang peduli terhadap kemajuan sekolah. Fenomena ini akan berdampak terhadap keprofesionalan guru di sekolah tersebut, sehingga tidak jarang guru membicarakan kepala sekolah dan berujung kepada menurunnya profesional mereka.

Insentif merupakan alat motivasi dalam melaksanakan tugas. Ada 2 insentif yaitu insentif materil dan non-materil. Menurut Veithzal Rivai (2003:384), insentif sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan *gainsharing* sebagai pembagian keuntungan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Pimpinan harus dapat memberi perhatian kepada komponen pendidikan khususnya guru. Insentif yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan sehingga dapat mendorong mereka dalam melaksanakan tugasnya dengan lebih baik. Kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa pemberian insentif baik materil maupun non-materil sudah diberikan sebagaimana mestinya, akan tetapi bagi sebagian guru hal ini belum cukup. Masih ada guru yang beranggapan bahwa insentif yang diberikan belum sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

C. Pembatasan Masalah

Mengingat banyaknya faktor yang berkontribusi terhadap profesional guru dan terdapatnya keterbatasan pada peneliti, maka belum memungkinkan semua aspek tersebut dijadikan sebagai kajian dalam penelitian ini. Oleh karena itu, penulis membatasi penelitian ini pada faktor motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SMP Negeri Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan.

Pemilihan ke dua faktor tersebut didasarkan pada pertimbangan bahwa motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional kepala sekolah merupakan dua faktor yang tampak bermasalah di lapangan dan diduga berkontribusi cukup dominan terhadap profesional guru SMP Negeri di Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah tersebut di atas, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja berkontribusi terhadap profesional guru di SMP Negeri Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan?
2. Apakah kepemimpinan transformasional kepala sekolah berkontribusi terhadap profesional guru di SMP Negeri Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan?
3. Apakah motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional kepala sekolah secara bersama-sama berkontribusi terhadap profesional guru di SMP Negeri Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan hal-hal sebagai berikut:

1. Kontribusi Motivasi kerja terhadap profesional guru di SMP Negeri Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan.
2. Kontribusi kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap profesional guru di SMP Negeri Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan.
3. Kontribusi motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama terhadap profesional guru di SMP Negeri Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan.

F. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan mempunyai kegunaan yang bersifat teoritis maupun kegunaan yang bersifat praktis:

1. Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai salah satu sumber ilmu dan referensi dalam melihat kontribusi antara motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap profesional guru.

2. Praktis

1. Kepala Sekolah

Sebagai bahan masukan atau input bagi Kepala SMP Negeri Kecamatan IV Jurai, agar mampu mengambil langkah-langkah tepat dalam upaya meningkatkan profesional guru melalui motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional kepala sekolah

2. Guru

Memberi dorongan para guru untuk meningkatkan profesionalitasnya melalui motivasi kerja sehingga nantinya dapat meningkatkan mutu pendidikan.

3. Pengawas

Selaku supervisor dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pembimbing dan pembina dalam meningkatkan motivasi kerja dan profesional guru di sekolah binaannya.

4. Kepala Dinas Pendidikan

Sebagai bahan masukan dalam mengambil keputusan dan mengeluarkan kebijakan mengenai peningkatan motivasi kerja dan profesional guru.

5. Peneliti selanjutnya

Sebagai masukan atau sumber teori serta memberikan pedoman dalam penelitian yang relevan.