

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH
DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP PROFESIONALITAS GURU
DI SEKOLAH MENENGAH ATAS NEGERI
KABUPATEN DHARMASRAYA**

TESIS

Disusun Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar Magister Pendidikan



Oleh:

**INTAN RIKHA NOVALIAWATI
NIM. 24147013/2024**

**PROGRAM MAGISTER ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2025**

PERSETUJUAN TESIS

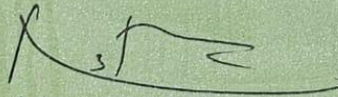
PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP PROFESIONALITAS GURU DI SEKOLAH MENENGAH ATAS NEGERI KABUPATEN DHARMASRAYA

Nama : Intan Rikha Novaliawati
NIM/BP : 24147013
Departemen : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, 5 November 2025

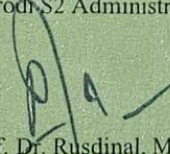
Disetujui Oleh

Pembimbing,



Dr. Sulastris, S.Pd., M.Pd
NIP. 19811001200812 2004

Koordinator Prodi S2 Administrasi Pendidikan



Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd
NIP. 196303201988031002

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji Departemen
Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan,
Universitas Negeri Padang.

Judul : Pengaruh Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi terhadap Profesionalitas Guru di Sekolah Menengah Atas Negeri Kabupaten Dharmasraya.
Nama : Intan Rikha Novaliawati
NIM : 24147013
Prodi : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, 5 November 2025

Tim Penguji,

Nama

Tanda Tangan

1. Ketua : Dr. Sulastri, S.Pd, M.Pd

1.

2. Anggota : Prof. Nellitawati, S.Pd, M.Pd, Ph.D

2.

3. Anggota : Dr. Ahmad Sabandi, M.Pd

3.

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Intan Rikha Novaliawati
NIM/BP : 24047013/2024
Prodi : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan
Judul : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi terhadap Profesionalitas Guru di Sekolah Menengah Atas Negeri Kabupaten Dharmasraya

Dengan ini menyatakan bahwa tesis dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi terhadap Profesionalitas Guru di Sekolah Menengah Atas Negeri Kabupaten Dharmasraya” beserta seluruh isinya adalah benar-benar karya saya sendiri. Saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika ilmu yang berlaku dalam masyarakat keilmuan. Atas pernyataan ini saya siap menanggung resiko/sanksi apabila di kemudian hari ditemukan adanya pelanggaran etika keilmuan atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini.

Demikian, pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak ada paksaan.

Padang, 5 November 2025

Saya yang menyatakan,



Intan Rikha Novaliawati
NIM. 24147013

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillahirobbil alamiin, puji dan syukur ke hadirat Allah Subhannahuwata'ala yang telah memberikan kekuatan dan kelancaran sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini. Tesis ini disusun untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan studi pada program studi S2 Administrasi Pendidikan Universitas Negeri Padang.

Peneliti menyadari tanpa adanya bantuan baik moril dan materi dari berbagai pihak maka penelitian tesis ini tidak akan terwujud, karena itu pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terimakasih dan penghormatan setinggi-tingginya kepada:

1. Rektor Universitas Negeri Padang atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan selama penulis menempuh studi.
2. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang atas segala dukungan dan arahan selama proses perkuliahan.
3. Ketua Program Studi S2 Administrasi Pendidikan yang telah memberikan bimbingan dan motivasi selama proses penelitian ini.
4. Dosen pembimbing, Ibu Dr. Sulastri, S.Pd, M.Pd, yang telah bersedia meluangkan waktu memberikan bimbingan, masukan, saran-saran dan koreksi serta ketelitian dan kesabaran sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis ini.
5. Penguji 1, Ibu Prof. Nellitawati, S.Pd, M.Pd, Ph.D, dan Penguji 2, Bapak Dr. Ahmad Sabandi, M.Pd, yang telah memberikan arahan dan masukan positif dan berharga dalam penyempurnaan tesis ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen serta karyawan Program Magister Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
7. Kepala Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat, atas izin melaksanakan perkuliahan di sela-sela pelaksanaan tugas wajib sebagai seorang guru.
8. Kepala Cabang Dinas Pendidikan Wilayah V Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.
9. Kepala Sekolah SMA Negeri Kabupaten Dharmasraya yang telah memberikan kesempatan, izin dan bantuan kepada peneliti untuk mengumpulkan data penelitian, sehingga penulisan tesis ini dapat diselesaikan dengan lancar tanpa kendala.
10. Kepala Sekolah SMA Negeri 1 Timpeh (Ibu Ida Rosiani, S.Pd dan Ibu Lindrawati S.Pd, M.M) serta rekan-rekan guru dan tendik yang selalu memberikan support luar biasa untuk penulis dalam menyelesaikan penelitian ini sehingga tesis ini dapat di selesaikan dengan baik.
11. Suami (Agus Purnawan, S.T), anak-anakku (Wildan Hilmi Purnawan, Brilian Hasbi Purnawan, Athalla Kahfi Purnawan, Syafiq Shidqia Purnawan), dan

Ibunda tercinta (Ibu Lily Nursilayati) yang telah memberikan dukungan moril dan materil serta do'a yang untuk peneliti dalam menyelesaikan penelitian ini.

12. Keluarga besar Daryono's family dan Oma Lily Family atas segala dukungan dan do'a-do'a yang dilangitkan untuk kelancaran perkuliahan S2 saya ini.
13. Teman-teman seperjuangan Program RPL S2 Administrasi Pendidikan, Orang-orang yang selalu mau direpotkan (Mbak Ning, Ike, Ikhsan, Anggun, Eliza, Zella), yang telah memberikan dukungan dan bantuan kepada penulis.

Akhirnya, semoga segala bantuan yang telah Ibu dan Bapak berikan menjadi amal ibadah disisi Allah Subhannahuwata'ala dan agar tesis ini bermanfaat dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan.

Padang, November 2025

Penulis

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti persembahkan kehadiran Allah Subhannahuwata'ala yang selalu memberikan rahmat dan hidayahnya kepada kita semua. Sholawat beriring salam tak lupa kita curahkan kepada Nabi Muhammad Salallahu alaihi wassalam. Proposal tesis ini mengambil judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Terhadap Profesionalitas Guru di Sekolah Menengah Atas Negeri Kabupaten Dharmasraya” disusun sebagai salah satu persyaratan akademik dalam menyelesaikan studi pada program S2 Administrasi Pendidikan Universitas Negeri Padang.

Penelitian ini dilandaskan pada fenomena nyata yang terjadi di lapangan, yang menunjukkan adanya kebutuhan analisis komprehensif terhadap variabel-variabel penelitian yang berpengaruh. Dengan pendekatan metodologis yang tepat dan dukungan data empiris, tesis ini berupaya menyajikan gambaran yang objektif, sistematis, dan kritis mengenai hubungan antar variabel, sehingga dapat memberikan sudut pandang baru dalam memahami masalah tersebut. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan memperkaya literatur akademik sekaligus menjadi referensi bagi para praktisi dan peneliti berikutnya.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih memiliki keterbatasan yang mungkin berpengaruh terhadap hasil analisis dan interpretasi data. Oleh karena itu, segala bentuk saran dan kritik yang bersifat konstruktif sangat penulis harapkan demi penyempurnaan tesis ini. Semoga tesis ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan serta memberikan kontribusi positif bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam bidang kajian yang dibahas.

ABSTRAK

Intan Rikha Novaliawati. 2025. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Terhadap Profesionalitas Guru Sekolah Menengah Atas di Kabupaten Dharmasraya. Tesis. Universitas Negeri Padang.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh profesionalitas guru di SMA Negeri Kabupaten Dharmasraya yang masih rendah. Hal ini diduga ada kaitannya dengan kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi berprestasi yang dimiliki guru. Penelitian ini bertujuan mengungkapkan dan menganalisis seberapa besar 1) Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap profesionalitas guru di SMA Negeri Kabupaten Dharmasraya, 2) Pengaruh motivasi berprestasi terhadap profesionalitas guru di SMA Negeri Kabupaten Dharmasraya, 3) Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi berprestasi terhadap profesionalitas guru di SMA Negeri Kabupaten Dharmasraya.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional survei. Data yang dikumpulkan melalui penyebaran angket kepada guru SMA Negeri Kabupaten Dharmasraya dengan total populasi 466 orang dan sampel 110 responden yang ditetapkan dengan teknik *stratified proportional random sampling* berupa strata jenjang Pendidikan dan masa kerja. Hasil uji validitas instrumen menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan valid dan reliabel. Hasil uji prasyarat analisis dinyatakan terdistribusi normal, homogen, independent, dan linear.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh terhadap profesionalitas guru sebesar 8,5%, 2) Motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalitas guru sebesar 37,7%, 3) Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi berprestasi berpengaruh terhadap profesionalitas guru sebesar 38,1%. Analisis data tersebut telah menunjukkan bahwa ketiga hipotesis dapat diterima secara empiris. Temuan ini mengimplikasikan pentingnya peningkatan profesionalitas melalui kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi berprestasi dengan penuh kesadaran.

Kata kunci: Kepemimpinan transformasional, motivasi berprestasi, profesionalitas guru, guru sekolah menengah atas.

ABSTRACT

Intan Rikha Novaliawati. 2025. The Influence of Transformational Leadership of School Principals and Motivation for Achievement on the Professionalism of Senior High School Teachers in Dharmasraya Regency. Thesis. Padang State University.

This research is motivated by the low professionalism of teachers at Dharmasraya Regency State High School. This is suspected to be related to the transformational leadership of the principal and the motivation to excel that teachers have. This study aims to reveal and analyze how much 1) The influence of transformational leadership of school principals on teacher professionalism at State High School in Dharmasraya Regency, 2) The influence of achievement motivation on teacher professionalism at State High School in Dharmasraya Regency, 3) The influence of transformational leadership of school principals and motivation for achievement on teacher professionalism at State High School in Dharmasraya Regency.

This study uses a quantitative approach with a survey correlational method. The data was collected through the distribution of questionnaires to teachers of State High School in Dharmasraya Regency with a total population of 466 people and a sample of 110 respondents determined by stratified proportional random sampling technique in the form of strata at the level of education and working period. The results of the instrument validity test show that all statements are valid and reliable. The results of the analysis prerequisite test were declared to be distributed normally, homogeneously, independently, and linearly.

The results of the study showed that: 1) Transformational leadership of school principals had an effect on teacher professionalism by 8.5%, 2) Motivation for achievement had a positive and significant effect on teacher professionalism by 37.7%, 3) Transformational leadership of school principals and motivation for achievement had an effect on teacher professionalism by 38.1%. Analysis of the data has shown that all three hypotheses are empirically acceptable. These findings imply the importance of improving professionalism through the transformational leadership of principals and motivation to achieve with full awareness.

Keywords: *Transformational leadership, achievement motivation, teacher professionalism, high school teacher.*

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN TESIS.....	i
PENGESAHAN TIM PENGUJI.....	ii
SURAT PERNYATAAN.....	iii
UCAPAN TERIMA KASIH.....	iv
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACT.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah Penelitian.....	1
B. Identifikasi Masalah Penelitian.....	13
C. Pembatasan Masalah Penelitian.....	20
D. Rumusan Masalah Penelitian dan Pertanyaan Penelitian.....	21
E. Tujuan Penelitian.....	21
F. Manfaat Penelitian.....	22
BAB II KAJIAN TEORI.....	24
A. Kajian Pustaka.....	24
B. Kajian Penelitian yang Relevan/ Kebaruan Penelitian.....	55
C. Kerangka Berpikir.....	56
D. Hipotesis Penelitian.....	60
BAB III METODE PENELITIAN.....	62
A. Jenis Penelitian.....	62
B. Populasi dan Sampel Penelitian.....	62
C. Definisi Operasional.....	68
D. Instrumen Penelitian.....	69
E. Prosedur Penelitian.....	76

F. Teknik Pengumpulan Data.....	78
G. Teknik Analisis Data.....	79
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	85
A. Hasil Penelitian.....	85
B. Pembahasan.....	106
C. Keterbatasan Penelitian.....	112
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI.....	114
A. Simpulan.....	114
B. Implikasi.....	115
C. Rekomendasi.....	116
DAFTAR RUJUKAN.....	118

DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Rekapitulasi Indikator Profesionalitas Guru	33
Tabel 2.	Rekapitulasi Indikator Kepemimpinan Transformatif	45
Tabel 3.	Rekapitulasi Indikator Motivasi Berprestasi.....	53
Tabel 4.	Rekapitulasi Penelitian yang Relevan dan Kebaharuan Penelitian..	55
Tabel 5.	Jambaran Sebaran Populasi.....	63
Tabel 6.	Hasil Perhitungan Sampel.....	66
Tabel 7.	Penyebaran Sampel berdasarkan Strata Pendidikan dan Masa Kerja.....	66
Tabel 8	Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	70
Tabel 9.	Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah (X1).....	73
Tabel 10.	Hasil Uji Validitas Motivasi Berprestasi (X2).....	73
Tabel 11.	Hasil Uji Validitas Variabel Profesionalitas Guru (Y).....	73
Tabel 12.	Klasifikasi Tingkat Reliabilitas.....	74
Tabel 13.	Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas Variabel.....	75
Tabel 14.	Instrumen Penelitian.....	76
Tabel 15.	Rentang Kategori Ketercapaian Variabel.....	80
Tabel 16.	Distribusi Frekuensi Skor Profesionalitas Guru (Y).....	86
Tabel 17.	Tingkat Pencapaian Respon Untuk Setiap Indikator Profesionalitas Guru.....	87
Tabel 18.	Distribusi Frekuensi Skor Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah (X1).....	88
Tabel 19.	Tingkat Pencapaian Respon untuk setiap Indikator Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah.....	89
Tabel 20.	Distribusi Frekuensi Skor Motivasi Berprestasi (X2).....	91
Tabel 21.	Tingkat Pencapaian Respon untuk setiap Indikator Motivasi Berprestasi.....	92
Tabel 22.	Rangkuman Hasil Uji Normalitas.....	93
Tabel 23.	Rangkuman Hasil Uji Homogenitas.....	94

Tabel 24. Rangkuman Hasil Uji Independensi Variabel X1 dan X2.....	95
Tabel 25. Hasil Uji Linearitas X1 terhadap Y.....	96
Tabel 26. Rangkuman Hasil Uji Linearitas X2 terhadap Y.....	97
Tabel 27. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Antara Variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X1) terhadap Profesionalitas Guru (Y).....	98
Tabel 28. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X1) dan Profesionalitas Guru (Y).....	99
Tabel 29. Rangkuman Hasil Uji Koefisien Regresi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X1) terhadap Profesionalitas Guru (Y).....	99
Tabel 30. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Antara Variabel Motivasi Berprestasi terhadap Profesionalitas Guru.....	101
Tabel 31. Rangkuman Hasil Uji Regresi Linear Motivasi Berprestasi (X2) terhadap Profesionalitas Guru (Y).....	101
Tabel 32. Koefisien Motivasi Berprestasi dan Profesionalitas Guru.....	102
Tabel 33. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Antara Variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X1) dan Motivasi Berprestasi (X2) terhadap Profesionalitas Guru (Y).....	103
Tabel 34. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Antara Variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X1) dan Motivasi Berprestasi terhadap Profesionalitas Guru (Y).....	104
Tabel 35. Rangkuman Hasil Uji Koefisien Regresi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X1) dan Motivasi Berprestasi (X2) terhadap Profesionalitas Guru (Y).....	105

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.	Faktor-faktor yang mempengaruhi profesionalitas guru menurut para ahli	14
Gambar 2.	Kerangka Konseptual Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Terhadap Profesionalitas Guru Di Sekolah Menengah Atas Negeri Kabupaten Dharmasraya.....	60
Gambar 3.	Histogram Profesionalitas Guru.....	86
Gambar 4.	Histogram Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah	89
Gambar 5.	Histogram Motivasi Berprestasi.....	91

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.	Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	123
Lampiran 2.	Instrumen Uji Coba Penelitian.....	125
Lampiran 3.	Tabulasi Data Uji Coba.....	133
Lampiran 4.	Hasil Pengolahan Instrumen Uji Coba.....	137
Lampiran 5.	Rekapitulasi Data Penelitian.....	141
Lampiran 6.	Deskripsi Data.....	150
Lampiran 7.	Uji Normalitas.....	151
Lampiran 8.	Uji Homogenitas.....	152
Lampiran 9.	Uji Independensi X1 dan X2.....	153
Lampiran 10.	Uji Linearitas.....	154
Lampiran 11.	Uji Hipotesis Pertama.....	155
Lampiran 12.	Uji Hipotesis Kedua.....	156
Lampiran 13.	Uji Hipotesis Ketiga.....	157
Lampiran 14.	Surat Izin Penelitian dari Pascasarjana.....	159
Lampiran 15.	Surat Izin Penelitian dari Dinas Pendidikan.....	160
Lampiran 16.	Surat Keterangan telah Melakukan Penelitian.....	161

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah Penelitian

Pendidikan sebagai salah satu usaha sadar terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar siswa secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan bagi dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara (UU Sisdiknas No 20 Tahun 2003). Dengan demikian, Pendidikan tidak hanya berfokus pada aspek kognitif, tetapi juga mencakup pembinaan sikap dan keterampilan sebagai bekal untuk berperan aktif dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Melalui penyelenggaraan pendidikan yang dirancang secara sistematis dan berkesinambungan, diharapkan dapat terbentuk generasi yang unggul dalam aspek intelektual, memiliki moralitas yang kokoh, serta kemampuan beradaptasi terhadap dinamika dan perubahan zaman.

Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal memiliki tanggung jawab untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, karena pendidikan formal di sekolah tidak hanya membentuk kemampuan daya pikir, nalar serta kemampuan daya logika siswa, tetapi juga mampu mengembangkan cara pandang dan pemahaman siswa dalam menilai dirinya sendiri. Sekolah memiliki komponen yang saling berkaitan dan berkontribusi untuk mencapai suatu tujuan. Komponen-komponen tersebut diantaranya adalah kurikulum,

bahan ajar, kepala sekolah, guru, tenaga pendidik, siswa, sarana dan prasarana, proses pembelajaran dan output.

Guru memiliki peran strategis dalam menentukan mutu pendidikan karena berperan langsung dalam proses pembelajaran. Kualitas pendidikan sangat bergantung pada tingkat profesionalitas guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik, pembimbing dan penilai hasil belajar murid. Guru profesional tidak hanya menguasai materi pelajaran, tetapi juga memiliki kemampuan pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional yang sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Oleh karena itu, peningkatan profesionalitas guru menjadi salah satu fokus utama Pembangunan Pendidikan nasional.

Guru memegang salah satu peranan penting dalam mencapai tujuan pembelajaran untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Basori et al., (2021) menyatakan bahwa pembelajaran yang berkualitas dapat dicapai jika guru mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka secara profesional, bekerja secara mandiri, mencapai tingkat produktivitas tinggi, efektivitas, dan efisiensi yang tinggi, serta menunjukkan inovasi dalam bekerja.

Profesionalisme secara umum berkaitan erat dengan profesionalitas yang spesifik, yang memerlukan pengetahuan dan keterampilan tertentu. Tekad dan dedikasi seseorang dapat menjadi cerminan profesionalitasnya. Menurut Ananda (2019) Profesionalitas didefinisikan sebagai sikap para anggota profesi terhadap profesinya. Profesionalitas juga menunjukkan seberapa baik

seseorang bertindak sebagai profesional. Sedangkan Octavia, (2020) menyatakan bahwa guru profesional perlu sabar, gembira, rendah hati, memiliki moral yang baik, berusaha berbicara dengan jelas dan menarik, tekun dalam melaksanakan tugas, memandang jabatan guru sebagai pekerjaan seumur hidup.

Nur & Mardiah (2020) menyatakan bahwa pentingnya guru profesional dalam pendidikan akan bermanfaat bagi masyarakat karena mereka berharap para pendidik memiliki kualitas yang baik, yang akan mendorong masyarakat untuk percaya bahwa dunia pendidikan mampu memberikan pelayanan yang baik. Profesionalisme guru bukan hanya diukur dari seberapa dalam pengetahuan mereka tentang materi yang diajarkan, tetapi juga dari kemampuan mereka dalam mengelola kelas, membimbing siswa, serta memperhatikan perkembangan sosial dan emosional siswa (Sagala, 2011). Pengembangan profesionalitas guru berkelanjutan merupakan hal penting untuk meningkatkan kualitas pembelajaran yang beriringan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, serta sosial ekonomi, dan budaya masyarakat (Sabandi, 2021).

Kunandar (2007) menyatakan bahwa profesionalitas guru sangat penting untuk tiga hal, yaitu (a) memberikan perlindungan bagi kesejahteraan masyarakat umum, (b) meningkatkan kualitas profesi pendidikan, dan (c) memungkinkan guru memberikan pelayanan terbaik serta meningkatkan kompetensi mereka. Profesionalitas guru yang tinggi akan terlihat dari sikap mental dan komitmen mereka dalam mewujudkan dan meningkatkan kualitas

profesional melalui berbagai cara dan strategi dalam memenuhi kebutuhan pendidikan siswa. Sedangkan Sulastri (2020) menyatakan bahwa guru harus memiliki standar profesi dengan menguasai materi serta strategi pembelajaran dan dapat mendorong murid untuk belajar dengan tekun dan sungguh-sungguh.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap tingkat profesionalitas guru adalah kepemimpinan transformasional kepala sekolah. Kepala sekolah bukan hanya bertugas sebagai administrator, melainkan juga sebagai pemimpin pembelajaran yang mendorong perubahan positif di sekolah. Kepemimpinan transformasional sebagaimana dijelaskan oleh Bass dan Avolio (1994), merupakan gaya kepemimpinan yang berfokus pada upaya menginspirasi, memberikan teladan serta memberdayakan anggota organisasi untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi. Leithwood (1992) juga menegaskan bahwa kepala sekolah dengan gaya kepemimpinan transformasional mampu menumbuhkan budaya profesional dan meningkatkan kinerja guru melalui motivasi dan dukungan yang berkelanjutan. Namun dalam praktiknya, masih banyak kepala sekolah yang cenderung menekankan aspek administratif dibandingkan pembinaan profesional, sehingga perannya dalam meningkatkan profesionalitas guru belum sepenuhnya optimal.

Selain kepemimpinan transformasional kepala sekolah, faktor lain yang turut mempengaruhi profesionalitas guru adalah motivasi berprestasi. Menurut McClelland (1985), motivasi berprestasi merupakan dorongan dalam diri seseorang untuk mencapai standar keberhasilan tertentu dan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Guru yang memiliki motivasi berprestasi tinggi

cenderung menunjukkan tanggung jawab profesional, semangat belajar, dan komitmen yang kuat terhadap pekerjaannya. Namun, tidak sedikit guru yang motivasi berprestasinya menurun akibat berbagai faktor, seperti beban kerja administratif yang berat, minimnya penghargaan atas kinerja, serta lingkungan kerja yang kurang mendukung.

Data Kemendikbudristek tahun 2023 menyebutkan, sekitar 31% guru Sekolah Menengah Atas di Indonesia belum memiliki sertifikat pendidik, dan masih terdapat guru yang mengajar tidak sesuai dengan latar belakang Pendidikan (Kemendikbudristek, 2023). Kondisi ini menunjukkan bahwa penguasaan materi ajar masih bervariasi di lapangan. Akibatnya, proses pembelajaran cenderung berfokus pada hapalan, bukan pemahaman. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi akademik dan pedagogik guru masih perlu diperkuat melalui pelatihan dan pengembangan diri berkelanjutan.

Survei nasional yang dilakukan oleh Pusat Asesmen dan Pembelajaran (Pusmenjar) pada tahun 2023 menunjukkan bahwa masih banyak guru mengalami kesulitan mengintegrasikan teknologi digital dalam pembelajaran. Sekitar 42% Guru Sekolah Menengah Atas menyatakan belum percaya diri menggunakan media pembelajaran berbasis teknologi (Pusmenjar, 2023). Fenomena ini memperlihatkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang tidak menekankan inovasi atau tidak memberi contoh nyata dalam penggunaan teknologi dapat menghambat peningkatan keterampilan guru. Sebagian guru masih menerapkan pendekatan konvensional, yaitu ceramah satu arah, yang membuat siswa kurang aktif. Kondisi ini mengindikasikan perlunya

peningkatan keterampilan praktis guru dalam melaksanakan tugas agar pembelajaran lebih menarik.

Berdasarkan laporan Badan Kepegawaian Negara (BKN) tahun 2024, Tingkat kedisiplinan ASN guru masih menjadi tantangan, dengan angka ketidakhadiran tanpa keterangan sebesar 4,7% dari total ASN Pendidikan. Di beberapa SMA Negeri yang peneliti amati, fenomena yang terlihat masih ada guru yang datang terlambat, kurang aktif dalam kegiatan sekolah, atau tidak melaksanakan tugas tambahan. Beberapa guru juga belum menunjukkan inisiatif untuk mengembangkan diri atau berpartisipasi aktif dalam kegiatan sekolah. Kondisi ini menunjukkan bahwa komitmen profesional sebagai guru belum optimal.

Hasil Evaluasi dari Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) tahun 2023 menunjukkan bahwa masih ditemukan pelanggaran ringan terhadap kode etik guru, seperti penggunaan bahasa yang kurang pantas, sikap diskriminatif, atau perilaku tidak profesional di media sosial. Fenomena ini mengindikasikan perlunya penguatan nilai etika dan karakter profesional guru. Fenomena ini menunjukkan pentingnya peneguhan nilai-nilai moral, integritas, dan etika profesi dalam diri guru agar tercipta iklim Pendidikan yang sehat dan beretika.

Forde dan McMahon (2019) menegaskan bahwa pembelajaran profesional guru sepanjang kariernya merupakan inti dari peningkatan keahlian mengajar, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas pendidikan secara keseluruhan. Sejalan dengan pandangan Iredale (2018) yang menyatakan

bahwa profesionalitas guru harus diwujudkan melalui hubungan demokratis dan kolaboratif, bukan sekadar melalui sistem manajerial atau penilaian kerja. Meskipun secara umum berbagai upaya peningkatan kompetensi guru telah dilakukan oleh pemerintah dan satuan pendidikan, namun kenyataannya di lapangan menunjukkan bahwa tingkat profesionalitas guru belum sepenuhnya mencapai harapan. Kondisi ini tidak terlepas dari berbagai faktor yang mempengaruhi, baik dari dalam diri guru sendiri, maupun dari lingkungan kerja sekolah. Oleh karena itu, penelitian mengenai profesionalitas guru penting dilakukan agar dapat ditemukan strategi yang efektif dalam mengembangkan kompetensi, tanggung jawab, dan integritas guru sebagai agen utama dalam transformasi pendidikan.

Kondisi tersebut memperlihatkan adanya kesenjangan antara teori dan kenyataan di lapangan. Secara teoritis, kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi berprestasi diyakini memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan profesionalitas guru. Namun, secara empiris masih ditemukan guru yang kurang menunjukkan kinerja profesional tinggi meskipun bekerja di bawah kepemimpinan yang dianggap baik. Selain itu, penelitian terdahulu yang meneliti kedua faktor ini secara bersamaan terhadap profesionalitas guru masih terbatas, khususnya pada konteks Sekolah Menengah Atas Negeri di Kabupaten Dharmasraya. Kebanyakan penelitian sebelumnya hanya menyoroti pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja atau kepuasan guru, bukan pada aspek profesionalitas yang lebih komprehensif.

Berdasarkan prasurvei berupa wawancara dengan guru dan observasi di beberapa Sekolah Menengah Atas Negeri Kabupaten Dharmasraya, serta melihat dokumen yang berhubungan dengan profesionalitas guru yang dilakukan di bulan Maret 2025, ditemukan masih rendahnya tingkat profesionalitas guru yang terlihat sebagai berikut:

1. Masih terdapat guru yang kurang menguasai materi pelajaran secara mendalam, terutama ketika terjadi perubahan Kurikulum 2013 ke Kurikulum Merdeka. Banyak guru kurang memahami sepenuhnya capaian pembelajaran, alur tujuan pembelajaran, dan strategi asesmen diagnostik sehingga proses pembelajaran belum maksimal.
2. Sebagian guru kurang aktif mengikuti Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB), seperti workshop, seminar, atau pelatihan daring. Hal ini menyebabkan pengetahuan guru terhadap teori pembelajaran modern dan teknologi Pendidikan masih terbatas, sehingga pembelajaran cenderung monoton dan kurang inovatif.
3. Masih ditemukan guru yang kurang mampu memanfaatkan media pembelajaran berbasis digital seperti *Google Classroom*, *Canva*, atau *Learning Management System*. Akibatnya, proses pembelajaran menjadi kurang menarik dan tidak interaktif.
4. Kemampuan guru dalam melakukan penilaian autentik juga masih rendah. Beberapa guru hanya menilai hasil akhir tanpa memperhatikan proses belajar siswa, padahal asesmen formatif dan portofolio menjadi bagian penting dalam pembelajaran yang berorientasi pada kompetensi

5. Terdapat Sebagian guru yang kurang menunjukkan konsistensi dalam kehadiran dan ketepatan waktu mengajar. Yang mana kedisiplinan ini berpengaruh terhadap motivasi belajar siswa, serta citra profesionalisme guru di mata murid.
6. Beberapa guru masih kurang aktif dalam kegiatan sekolah diluar jam mengajar, seperti pengembangan kurikulum, pembinaan ekstrakurikuler, atau kegiatan sosial pendidikan. Hal ini menunjukkan rendahnya komitmen terhadap pengembangan sekolah secara menyeluruh.
7. Masih ada guru yang memperlakukan murid secara kurang proporsional, misalnya bersikap emosional atau memberikan hukuman yang tidak edukatif. Hal ini melanggar prinsip etika profesi yang menuntut guru bersikap adil, sabar, dan menghormati hak murid.
8. Beberapa guru kurang menjaga integritas dalam menjalankan tugas administratif, misalnya mengisi nilai tanpa melalui proses penilaian objektif atau memberikan toleransi berlebihan terhadap murid yang tidak memenuhi kriteria ketuntasan. Praktik ini bertentangan dengan etika kejujuran dan tanggung jawab profesional.

Penulis menduga rendahnya profesionalitas guru dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi berprestasi. Leithwood (1992) menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional di sekolah berperan penting dalam meningkatkan kapasitas profesional guru. Kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan transformasional tidak hanya berfokus pada tugas administratif, tetapi juga menumbuhkan komitmen,

kepercayaan diri, dan kemandirian guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Rendahnya profesionalitas guru yang dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terlihat dari fenomena yang terjadi di lapangan sebagai berikut.

1. Peran kepala sekolah sebagai motivator inspiratif masih terbatas, hanya beberapa sekolah yang rutin memberikan dorongan atau apresiasi atas kinerja guru.
2. Kepala sekolah kurang konsisten dalam memberikan perhatian individual terhadap kebutuhan dan potensi masing-masing guru.
3. Kepala sekolah kurang memberikan tantangan intelektual kepada guru, seperti mendorong mereka melakukan penelitian Tindakan kelas, mengembangkan media pembelajaran inovatif, atau mengikuti pelatihan berbasis pengembangan kompetensi.
4. Tidak semua kepala sekolah menunjukkan keteladanan yang kuat dalam disiplin, etos kerja, dan inovasi, sehingga guru kurang termotivasi untuk meneladani.
5. Dukungan kepala sekolah terhadap pengembangan profesionalitas guru, seperti fasilitas pelatihan atau insentif inovasi pembelajaran, masih kurang merata di seluruh sekolah.

Selanjutnya, penulis menduga rendahnya profesionalitas guru juga dipengaruhi oleh motivasi berprestasi, sesuai dengan pendapat Hamzah (2009) yang menyatakan bahwa motivasi berprestasi berkontribusi besar terhadap peningkatan profesionalitas guru karena berkaitan erat dengan sikap tanggung

jawab, keinginan untuk mencapai prestasi optimal, serta komitmen terhadap kualitas pekerjaan. Hal ini sejalan dengan fenomena yang terjadi di lapangan sebagai berikut.

1. Sebagian guru kurang memiliki dorongan kuat untuk meningkatkan hasil kerja atau mencari pengakuan atas prestasi melalui lomba, inovasi, atau publikasi ilmiah.
2. Beberapa guru kurang berinisiatif mengembangkan diri tanpa adanya dorongan kepala sekolah.
3. Penghargaan atau sistem apresiasi terhadap kinerja guru di beberapa sekolah belum berjalan optimal, sehingga tidak menumbuhkan semangat berprestasi.
4. Guru masih menunjukkan sikap pasif terhadap perubahan dan tantangan dalam dunia Pendidikan.
5. Rendahnya rasa kompetitif positif di kalangan guru, terlihat dari minimnya partisipasi dalam kegiatan inovasi pembelajaran tingkat kabupaten maupun provinsi,

Mengingat pentingnya peningkatan profesionalisme guru dalam dunia pendidikan dan bagaimana permasalahan profesionalitas yang kurang dimiliki seutuhnya oleh guru di Sekolah Menengah Atas Negeri di Kabupaten Dharmasraya. Berdasarkan hal tersebut, penulis merasa tertarik untuk meneliti faktor yang terkait tentang seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi berprestasi guru terhadap

profesionalitas guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Kabupaten Dharmasraya.

B. Identifikasi Masalah Penelitian

Ada banyak hasil penelitian tentang profesionalitas guru, termasuk faktor-faktor yang mempengaruhi meningkatnya profesionalitas guru. Sergiovanni & Green (2005) mengatakan bahwa profesional atau tidaknya seorang guru dapat dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya iklim sekolah (*school climate*), Supervisi yang efektif (*effective supervision*), budaya kolaboratif (*collaborative culture*), kepemimpinan yang mendukung (*supportive leadership*), kebutuhan akan pertumbuhan pribadi (*personal growth needs*), dukungan komunitas sekolah (*community support*). Sedangkan Darmawan (2017) menyatakan ada lima faktor penting dalam meningkatkan profesionalitas guru, yaitu (1) pengalaman mengajar; (2) jenjang pendidikan; (3) *lesson study* (4) supervisi dan kepemimpinan kepala sekolah; (5) minat dan motivasi guru. Kelima faktor tersebut menjadi dasar utama bagi guru dalam menjalankan tugas-tugasnya sebagai pendidik yang dapat menciptakan siswa siswi yang sesuai dengan tujuan pendidikan. Untuk mendukung profesionalitas guru, kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi berprestasi menjadi salah satu faktor pendukungnya.

Faktor tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Faktor-faktor yang mempengaruhi profesionalitas guru menurut para ahli

Secara rinci dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Iklim Sekolah

Iklim sekolah merujuk pada kondisi atau suasana yang timbul akibat interaksi antara kepala sekolah dengan guru, guru dengan sesama guru, serta guru dengan siswa (Hadiyanto, 2016). Faktanya, Iklim sekolah yang tidak kondusif dapat menyebabkan kurangnya motivasi guru dalam meningkatkan profesionalitasnya sehingga guru enggan mengembangkan kompetensinya karena merasa tidak berada di lingkungan yang tepat. Terlihat dari beberapa fenomena berupa dukungan kepala sekolah dan keakraban guru masih kurang, iklim sekolah yang tidak suportif dan rekan kerja yang tidak sehaluan juga menyebabkan beberapa guru merasa tertekan dengan lingkungan sekolah, terlihat dari beberapa guru memisahkan diri dan membentuk kelompok masing-masing.

2. Supervisi Akademik

Supervisi akademik adalah proses pembinaan yang direncanakan dengan dukungan teknis kepada guru untuk membantu mereka dalam pelaksanaan pembelajaran. Sergiovanni dan Starratt (2007) mengemukakan bahwa supervisi akademik berfungsi sebagai sarana untuk membantu guru memahami dan memperbaiki praktik pengajaran mereka melalui proses dialog, observasi, serta umpan balik konstruktif. Namun fenomena di lapangan ditemukan data yang bersumber dari <https://www.spiritsumbar.com/supervisi-kepala-sekolah/>, beberapa guru masih belum mendapatkan layanan supervisi akademik oleh kepala sekolah. Pelaksanaan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah juga terbatas pada aktivitas umum seperti mengamati proses pembelajaran di kelas, mengumpulkan bahan ajar guru dan mengadakan lokakarya tiap semester.

3. Budaya Kolaboratif

Kolaborasi menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi profesionalitas guru. Sagala (2016) menyatakan bahwa profesionalitas guru menuntut keterbukaan dalam membangun kerjasama antar guru, kepala sekolah, dan lingkungan masyarakat sekolah. Ini bermakna bahwa kolaborasi adalah bagian dari sikap professional guru tidak hanya dalam pengajaran, tetapi juga mendukung peningkatan mutu dan manajemen sekolah secara menyeluruh. Berdasarkan fenomena di lapangan, masih ditemukan adanya kompetisi antar guru sehingga dapat menghambat

kolaborasi. Guru merasa bersaing dalam penilaian kinerja (SKP, Tunjangan sertifikasi) sehingga enggan berbagi dengan guru lain.

4. Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Melalui kepemimpinan transformasional, kepala sekolah dapat mengarahkan guru agar membuat perencanaan pembelajaran yang baik, mendapatkan bimbingan agar dapat melaksanakan pembelajaran dan evaluasi sebagaimana mestinya. Bass dan Avolio (1994) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah proses di mana pemimpin berupaya mempengaruhi bawahannya agar melampaui kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi, serta berkomitmen terhadap pencapaian tujuan Bersama. Fenomena yang terjadi di lapangan terlihat bahwa guru masih kesulitan membuat perangkat pembelajaran dengan pendekatan pembelajaran mendalam. Melalui kepemimpinan transformasional, diharapkan kepala sekolah mampu meningkatkan profesionalitas guru.

5. Pertumbuhan Pribadi

Rogers (1961) menjelaskan bahwa pertumbuhan pribadi terjadi Ketika individu terbuka terhadap pengalaman, memiliki kesadaran diri, dan bersedia berubah menuju arah yang lebih positif. Guru yang mengalami pertumbuhan pribadi akan lebih mampu memahami dirinya, berempati terhadap siswa, serta beradaptasi dengan dinamika Pendidikan yang terus berkembang. Fenomena di lapangan menunjukkan bahwa tidak semua guru memiliki kesempatan dan motivasi yang cukup untuk mengembangkan diri secara berkelanjutan. Hal ini menyebabkan stagnansi dalam kompetensi

profesional, terutama dalam menghadapi perubahan kurikulum, kemajuan teknologi, dan kebutuhan belajar siswa yang lebih kompleks.

6. Dukungan Komunitas

Epstein (2001) melalui teori *overlapping spheres of influence* menyatakan bahwa keberhasilan pendidikan tidak hanya menjadi tanggung jawab sekolah, tetapi juga hasil kolaborasi antara sekolah, keluarga, dan masyarakat. Dukungan komunitas yang kuat menciptakan lingkungan sosial yang mendukung pengembangan profesional guru, baik secara emosional, moral, maupun material. Fenomena di lapangan menunjukkan bahwa dukungan komunitas bagi guru masih bervariasi. Di beberapa sekolah, terutama yang aktif dalam Kelompok Kerja Guru (KKG) dan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), kolaborasi antar guru sudah berjalan baik dan berdampak positif terhadap peningkatan kompetensi profesional. Namun, di sejumlah daerah lain, kegiatan komunitas guru masih bersifat administratif dan kurang difokuskan pada pengembangan kapasitas pedagogik atau inovasi pembelajaran.

7. Pengalaman Mengajar

Faktor pengalaman mengajar mengacu pada berapa lama seorang guru menjalani tugasnya untuk mendukung pencapaian prestasi belajar murid sebaik mungkin yang menjadi tujuan utama sekolah. Gage dan Berliner (1992) berpendapat bahwa pengalaman mengajar adalah hasil dari keterlibatan guru dalam proses pembelajaran yang berulang dan reflektif, sehingga membentuk pengetahuan praktis (*practical knowledge*) dan

intuisi profesional yang tidak bisa diperoleh hanya melalui teori atau pelatihan formal. Fenomena yang ditemui di lapangan, banyak guru yang baru mengajar ternyata mempunyai tingkat profesionalitas yang berbeda dengan guru yang sudah lama berkecimpung di dunia pendidikan. Guru yang baru bekerja kurang menguasai proses pembelajaran termasuk yang berhubungan dengan pelajaran, dan siswa mampu memotivasi untuk meningkatkan semangat belajar siswa. Berbeda dengan guru yang memiliki pengalaman profesional yang panjang ternyata lebih mudah dalam mengelola kelas dan menerapkan metode pengajaran dan teknik yang lebih efektif, karena berdasarkan pengalaman guru akan lebih siap untuk mengatasi berbagai permasalahan yang terjadi selama proses pembelajaran berlangsung.

8. Jenjang Pendidikan

Keberhasilan seorang guru dalam proses belajar mengajar dan pencapaian tujuan pendidikan banyak dipengaruhi oleh jenjang pendidikan. Jika pendidikan seorang guru semakin tinggi, maka semakin besar tingkat kesuksesan dan semakin tinggi pula profesionalitasnya dalam bekerja. Namun fenomena di lapangan ditemukan beberapa guru yang tidak memiliki tingkat dan jenjang pendidikan yang diperlukan sebagai seorang tenaga pendidik. Sehingga keahliannya tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya.

9. Lesson Study

Faktor yang mempengaruhi profesionalitas guru adalah *lesson study*. *Lesson Study* adalah model pengembangan profesional yang sangat populer dan berkembang pesat di sektor pendidikan (Hendrayana, 2007). Dengan refleksi kolaborasi, guru mengembangkan etika kerja profesional dan tanggung jawab dalam memperbaiki kualitas pembelajaran. Fenomena ditemukan kegagalan *lesson study* hanya karena dilaksanakan bersifat seremonial, karena hanya dilakukan saat kunjungan dinas atau program pelatihan. Guru tidak diberi waktu cukup untuk perencanaan bersama, observasi kelas dianggap mengganggu privasi guru, dan tidak ada dokumentasi atau refleksi setelah pembelajaran.

10. Motivasi Berprestasi

Motivasi merupakan kondisi psikologis yang mendorong seseorang dalam memenuhi kebutuhannya. Dengan adanya motivasi dalam diri guru untuk bekerja, maka akan lebih profesional kerjanya. Fenomena yang terlihat masih ada guru yang tidak memiliki motivasi untuk berprestasi, seperti banyaknya guru yang tidak aktif berpartisipasi dalam pengembangan sekolah, jarang memberikan kontribusi pemikiran dalam perencanaan dan evaluasi kegiatan sekolah, serta masih didapati beberapa guru belum dapat mencari solusi kreatif untuk mengatasi hambatan yang ada dan menunda diri untuk dapat mengembangkan diri. Fenomena lain juga terlihat dari banyak guru yang ada di sekolah hanya segelintir yang

termotivasi untuk mengikuti program guru penggerak yang digalakkan oleh pemerintah.

Robbins & Judge (2017) dalam *Organizational Behavior* menyatakan bahwa kinerja dan profesionalitas seseorang merupakan hasil interaksi antara faktor internal (motivasi) dan faktor eksternal (kepemimpinan). Maka, dalam konteks sekolah, kepala sekolah yang transformasional dan guru yang memiliki motivasi berprestasi tinggi akan menciptakan sinergi positif yang meningkatkan profesionalitas guru secara menyeluruh.

C. Pembatasan Masalah Penelitian

Penelitian ini difokuskan kepada guru-guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Kabupaten Dharmasraya sebagai subjek penelitian, dengan kepala sekolah sebagai pihak yang dinilai dalam hal kepemimpinan transformasionalnya. Fokus penelitian mencakup tiga variabel utama, yaitu kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X1), motivasi berprestasi (X2), dan profesionalitas guru (Y). Kepemimpinan transformasional dalam penelitian ini diukur melalui lima indikator, yakni pengaruh ideal, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, perhatian individual, dan peningkatan profesionalisme. Sementara itu, motivasi berprestasi mencakup keinginan mencapai tujuan, kepercayaan diri, usaha dan kerja keras, serta komitmen. Profesionalitas guru diukur berdasarkan aspek pengetahuan terhadap bidang tugas, keterampilan dalam melaksanakan tugas, komitmen terhadap profesi, serta kepatuhan terhadap etika kerja guru.

D. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah dan batasan masalah yang telah diuraikan di atas maka rumusan masalah yang dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap profesionalitas guru di Sekolah Menengah Atas Negeri Kabupaten Dharmasraya?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi berprestasi terhadap profesionalitas guru Sekolah Menengah Atas Negeri Kabupaten Dharmasraya?
3. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi berprestasi terhadap profesionalitas guru di Sekolah Menengah Atas Negeri Kabupaten Dharmasraya?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Mendeskripsikan gambaran kepemimpinan transformasional kepala sekolah di Sekolah Menengah Atas Negeri Kabupaten Dharmasraya.
2. Mendeskripsikan tingkat motivasi berprestasi guru di Sekolah Menengah Atas Negeri Kabupaten Dharmasraya.
3. Mengkaji seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap profesionalitas guru Sekolah Menengah Atas Negeri Kabupaten Dharmasraya.

4. Mengkaji seberapa besar pengaruh motivasi berprestasi terhadap profesionalitas guru Sekolah Menengah Atas Negeri Kabupaten Dharmasraya.
5. Mengkaji pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi berprestasi terhadap profesionalitas guru di Sekolah Menengah Atas Negeri Kabupaten Dharmasraya.

F. Manfaat penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dan praktis berikut:

1. Teoritis

Secara teoritis, temuan penelitian ini harus menunjukkan dan meningkatkan pengetahuan tentang manajemen, khususnya manajemen pendidikan. Selain itu sangat bermanfaat sebagai referensi dalam upaya untuk meningkatkan profesionalitas guru, karena memungkinkan untuk mempelajari bagaimana kepemimpinan transformasional kepala sekolah, motivasi berprestasi, yang berkaitan dengan profesionalitas guru.

2. Praktis

Secara praktis, diharapkan temuan penelitian ini akan bermanfaat bagi berbagai pihak yang berkepentingan. Secara khusus hal ini akan bermanfaat bagi kepala sekolah Sekolah Menengah Atas Negeri di Kabupaten Dharmasraya sebagai referensi dalam upaya untuk meningkatkan profesionalitas gurunya. *Kedua*, bagi guru dapat menjadi motivasi untuk selalu berupaya meningkatkan profesionalitasnya dalam menjalankan

profesi dan tanggung jawabnya. *Ketiga*, bagi pengawas sekolah dapat menjadi referensi dalam membina sekolah binaannya. *Keempat*, bagi pihak Dinas Pendidikan Provinsi, yang akan mengembangkan kebijakan yang bertujuan untuk meningkatkan profesionalitas guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Kabupaten Dharmasraya. *Kelima*, untuk peneliti lainnya, sebagai referensi dan sumber data untuk pengambilan informasi dalam menyelesaikan penelitian dengan bidang yang sama.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis pada BAB IV maka dapat diambil Kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalitas guru di Sekolah Menengah Atas Negeri Kabupaten Dharmasraya sebesar 8,5%. Ini berarti bahwa 8,5% dari profesionalitas guru merupakan pengaruh dari kepemimpinan transformasional kepala sekolah. Semakin baik kepemimpinan transformasional kepala sekolah, maka semakin meningkat profesionalitas guru. Hasil kepemimpinan transformasional kepala sekolah berada dalam kategori baik, sehingga bila kepemimpinan transformasional kepala sekolah meningkat maka profesionalitas guru akan meningkat pula.
2. Motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalitas guru sebesar 37,7%. Hal ini berarti motivasi berprestasi terbukti memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap profesionalitas guru, serta memiliki kontribusi yang lebih besar dari kepemimpinan transformasional kepala sekolah. Hasil motivasi berprestasi berada dalam kategori sangat baik, sehingga bila motivasi berprestasi meningkat maka profesionalitas guru akan meningkat pula.
3. Ketika kedua variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi berprestasi diuji bersama-sama terhadap profesionalitas

guru, didapatkan pengaruh sebanyak 38,1%. Artinya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi berprestasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme guru. Apabila semakin baik kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan semakin tinggi motivasi berprestasi secara bersama-sama maka akan semakin tinggi dan meningkat pula profesionalitas guru di Sekolah Menengah Atas Negeri Kabupaten Dharmasraya.

B. Implikasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan semakin tinggi motivasi berprestasi guru, maka semakin tinggi pula profesionalitas guru untuk memajukan mutu Pendidikan. Hasil penelitian ini juga menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional tidak hanya berfokus pada penciptaan visi dan misi sekolah, melainkan juga berdampak nyata terhadap peningkatan profesionalitas guru. Dengan demikian, penelitian ini dapat dijadikan rujukan akademik dalam pengembangan teori kepemimpinan Pendidikan, khususnya peran kepala sekolah sebagai agen perubahan di sekolah.

1. Peningkatan Profesionalitas Guru Melalui Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Peningkatan profesionalitas guru melalui kepemimpinan transformasional kepala sekolah memiliki implikasi penting terhadap kebijakan sekolah, proses pembelajaran, dan pengembangan sumber daya manusia. Berdasarkan prinsip kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh Bass dan Avolio (1994), kepala sekolah yang

memberikan inspirasi, motivasi, stimulasi intelektual, serta perhatian individual mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendorong guru untuk berkembang. Oleh karena itu, sekolah perlu memperkuat pola kepemimpinan yang menekankan keteladanan, visi yang jelas, motivasi yang membangun, dan komunikasi yang efektif, sehingga guru semakin terdorong untuk meningkatkan kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial, dan kepribadiannya.

2. Peningkatan Profesionalitas Guru Melalui Motivasi Berprestasi

Peningkatan profesionalitas guru melalui motivasi berprestasi memiliki implikasi penting bagi strategi pengembangan kinerja guru dan perbaikan kualitas pendidikan di sekolah. McClelland (1985) menegaskan bahwa individu yang memiliki kebutuhan berprestasi tinggi cenderung menetapkan standar kerja yang lebih baik, berusaha mencapai hasil optimal, dan konsisten meningkatkan kemampuan diri. Sekolah perlu menciptakan lingkungan lingkungan yang menumbuhkan motivasi berprestasi guru melalui pemberian tantangan yang konstruktif, penghargaan yang adil, pengakuan atas prestasi, serta kesempatan yang luas untuk berkompetisi secara sehat.

C. Rekomendasi

Sebagai tindak lanjut dari hasil temuan yang diperoleh dari penelitian ini, beberapa rekomendasi disusun untuk dapat memberikan arahan praktis dan strategis yang diharapkan mampu meningkatkan profesionalitas guru secara lebih efektif.

1. Bagi guru Sekolah Menengah Atas Negeri Kabupaten Dharmasraya diharapkan untuk terus menumbuhkan motivasi berprestasi dengan menetapkan tujuan kerja yang menantang dan berorientasi kepada peningkatan mutu pembelajaran. Guru perlu mengembangkan kemampuan profesional secara berkelanjutan melalui pelatihan, workshop, dan kegiatan pengembangan diri agar dapat memenuhi tuntutan profesionalisme yang semakin tinggi.
2. Bagi kepala sekolah di Sekolah Menengah Atas Negeri Kabupaten Dharmasraya disarankan untuk terus meningkatkan penerapan gaya kepemimpinan transformasional dalam mengelola sekolah. Kepala sekolah perlu memperkuat aspek-aspek seperti seperti keteladanan, perhatian individual, dan motivasi inspiratif kepada guru. Melalui kepemimpinan yang visioner dan suportif, guru akan terdorong untuk meningkatkan kompetensi profesionalnya, baik dalam perencanaan pembelajaran, pelaksanaan, maupun evaluasi.
3. Bagi pengawas sekolah diharapkan dapat mengoptimalkan perannya dalam membangun motivasi berprestasi guru melalui supervisi akademik yang tidak hanya berfokus pada penilaian, tetapi juga pada pendampingan dan pemberian umpan balik yang memotivasi serta mendorong kepala sekolah mengimplementasikan kepemimpinan transformasional untuk konsisten menjadi teladan, memberi inspirasi, dan menciptakan iklim sekolah yang memotivasi guru untuk berprestasi.

4. Bagi Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat diharapkan dapat memberikan dukungan kebijakan dan program pengembangan kompetensi bagi guru dan kepala sekolah, seperti pelatihan kepemimpinan transformasional, seminar motivasi kerja, dan program peningkatan profesionalitas guru Sekolah Menengah Atas Negeri terutama di Kabupaten Dharmasraya.
5. Bagi sekolah dan komite sekolah hendaknya dapat bekerja sama dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif dan mendukung pengembangan profesionalitas guru. Fasilitas, sarana, serta budaya sekolah yang positif akan memperkuat motivasi dan semangat kerja guru dalam menjalankan tugasnya secara profesional.
6. Bagi peneliti selanjutnya agar lebih memperluas kajian tentang profesionalitas guru karena diduga masih banyak faktor-faktor lain, baik faktor yang membangun maupun mempengaruhi profesionalitas guru yang belum terungkap dalam penelitian ini, agar usaha meningkatkan profesionalitas guru melalui faktor-faktor yang mempengaruhinya dapat dilakukan secara lebih luas.

DAFTAR RUJUKAN

- Ananda, R. (2019). **Profesi Keguruan (Perspektif Sains dan Islam)**. Depok: Raja Grafindo Persada.
- AR, A. Z. (2016). Kode Etik Guru dalam Meningkatkan Profesionalisme Pendidik: Reaktualisasi dan Pengembangan Kode Etik Guru di Madrasah Aliyah Darul Amin Pamekasan. **Jurnal Pendidikan Agama Islam (Journal of Islamic Education Studies)**, 4(2), 271. <https://doi.org/10.15642/jpai.2016.4.2.271-292>.
- Arikunto, S. (2013). **Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik**. Jakarta: Rineka Cipta.
- Basori, I. S., Setyawan, W. A., Oktavia, D., Parwati, H., & Arifin, S. (2021). **Etika Profesi**. Malang: Ahlimedia Press.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). **Transformational Leadership (2nd ed.)**. Lawrence Erlbaum Associates.
- Burns, J. M. (1978). **Leadership**. Newyork: Harper & Row.
- Darmawan, I. P. A. (2017). Faktor yang Mempengaruhi Profesionalitas Guru. **Prosiding Seminar Nasional PAK II dan Call for Papers**. Sekolah Tinggi Teologi Simpson Ungaran.
- Egok, A. S. (2022). **Profesi Kependidikan**. Jawa Tengah: CV. Pilar Nusantara.
- Epitropaki, O. (2001). **Transformational Leadership**. Institute of Work Psychology University of Sheffield.
- Fadlillah, M. (2014). **Implementasi Kurikulum 2013 dalam Pembelajaran SD/MI, SMP/MTs, & SMA/MA**. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Falahan, Y. (2022). **Sistem Manajemen Pengetahuan Guru SMP Negeri 1 Sumberjaya**. Universitas Komputer Indonesia.
- Forde, C., & McMahon, M. (2019). **Teacher Quality, Professional Learning and Policy: Recognising, Rewarding and Developing Teacher Expertise**. Palgrave Macmillan.
- Gage, N. L., & Berliner, D. C (1992) **Educational Psychology (5th ed.)**. Houghton Mifflin.
- Gistituati, N. (2009). **Manajemen Pendidikan: Budaya dan Kepemimpinan Organisasi**. Padang: UNP Press.
- Hadiyanto. (2016). **Teori dan Pengembangan Iklim Kelas & Iklim Sekolah**. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Hamidah, T. (2023). **Pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap profesionalisme guru di SMP Negeri Kecamatan Sosa**

- Kabupaten Padang Lawas Sumatera Utara.** Tesis: Universitas Medan Area. Repositori Kampus.
- Hamsani. (2020). **Organization Citizenship Behavior di Bank Syari'ah.** Surabaya: PT. Scopindo Media Pustaka.
- Hamzah, B. U. (2009). **Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan.** Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasan, S. (2008). **Profesi dan Profesionalisme Guru.** Sidoarjo: Uwais Insprasi Indonesia.
- Hendrayana, S. (2007). **Lesson Study Suatu Strategi Untuk Meningkatkan Keprofesionalan Pendidik (Vol. 114, Issue 114).** FMIPAUPI dan JICA.
- Hidayah, N. (2015). **Modul TOT Motivasi Berprestasi: Pembelajaran yang Memberdayakan.** Yogyakarta: Deepublish Digital.
- Iredale, A. (2018). **Teacher education in lifelong learning: Developing Professionalism as a democratic endeavour.** Palgrave Macmillan.
- Jamaluddin, & Hajar, A. (2022). **Keterampilan Mengajar.** Jawa Tengah: PT. Pena Persada Kerta Utama.
- Jamil, J. (2022). **Etika Profesi Guru.** Sumatera Barat: CV. Azka Putra.
- Kiptyah, N. M. (2020). **Menjadi Widyaiswara Pembelajar.** Sidoarjo: Nizamia Learning Center.
- Komariah, A., & Triatna, C. (2005). **Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif.** Bandung: Bumi Aksara.
- Kunandar. (2007). **Guru Profesional: Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru.** Jakarta: Radja Grafindo Persada.
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (2006). Transformational School Leadership for Large Scale Reform: Effect on Students, Teachers, and Their Classroom Practices. **school Effectiveness and School Improvement, 17 (2), 201-227.** <https://doi.org/10.1080/09243450600565829>
- Majid, A. (2005). **Perencanaan Pembelajaran: Mengembangkan Standar Kompetensi Guru.** Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2003). **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.** Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mia, Y. G., & Sulastri, S. (2023). Analisis Kompetensi Profesional Guru. **Journal of Practice Learning and Educational Development, 3(1), 49-55.** <https://doi.org/10.58737/jpled.v3i1.93>
- Mulyasa. (2003). **Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi dan Implementasi.** Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Nata, A. (2003). **Manajemen Pendidikan: Mengatasi Kelemahan Pendidikan Islam Di Indonesia**. Jakarta: Prenada Media Group.
- Nellitawati, N. (2018). Motivation and innovation role of school's principal in improving teacher professionalism. **COUNS-EDU: The International Journal of Counseling and Education**, 48–56. <https://doi.org/10.23916/0020180313520>
- Northouse, P. G. (2021). **Leadership: Theory and Practice Ed.9**. Jakarta: Sage Publications.
- Nur, S., & Mardiah, M. (2020). Pentingnya Profesionalisme Guru dalam Pendidikan. **Al-Liqo: Jurnal Pendidikan Islam**, 5(02), 215–228. <https://doi.org/10.46963/alliqo.v5i02.245>
- Nurzaman, A., & Baliano, P. (2019). **Profesi Keguruan**. Tangerang Selatan: UNPAM PRESS.
- Octavia, S. A. (2020). **Etika Profesi Guru**. Yogyakarta: Deepublish.
- Robbins. S. P., & Judges, T. A. (2010). **Perilaku Organisasi Buku 2**. Jakarta: Salemba Empat.
- Poerwadarta, W. J. S. (2011). **Kamus Umum Bahasa Indonesia**. Jakarta: Balai Pustaka.
- Rafferty, A. E., & Griffin, M. A. (2004). Dimension of Transformational Leadership: Conceptual and Empirical Extention. **Leadership Quarterly**, 15(3), 329–354.
- Raharjo, B. (2011). **Psikologi Pendidikan: Teori dan Aplikasi dalam Proses Belajar Mengajar**. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Raihani. (2010). **Kepemimpinan Sekolah Transformatif**. Yogyakarta: LKis Printing Cemerlang.
- Robinson, V. M. J., & Timperley, H. S. (2007). The Leadership of the Improvement of Teaching and Learning: Lesson from Invitatives with Positive Outcomes for Students. **Australian Journal of Education**, 51(3), 247–262.
- Rusman. (2011). **Model-model Pembelajaran: Mengembangkan Profesionalisme Guru**. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sadirman, A. (2013). **Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar**. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sagala, S. (2009). **Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan**. Bandung: Alfabeta.
- Sagala, S. (2010). **Konsep dan Makna Pembelajaran dalam Profesi Pendidikan**. Alfabeta.
- Sani, A. R. (2014). **Pembelajaran Saintifik untuk Implementasi Kurikulum**

2013. Jakarta: Bumi Aksara.
- Saud, U. S. (2017). **Pengembangan Profesi Guru**. Bandung: Alfabeta.
- Saudagar, F., & Idrus, A. (2011). **Pengembangan Profesionalitas Guru**. Jakarta: GP Press.
- Schunk, D. H., Pintrich, P. R., & Meece, J. L. (2008). **Motivation in Education: Theory: Research, and Applications**. Upper Saddle River: Pearson/Merril Prentice Hall.
- Sergiovanni, T. J., & Green, R. (2005). **Principalship, The: A Reflective Practice Perspective (7th ed.)**. London: Pearson Educational Leadership.
- Sergiovanni, T. J., & Starratt, R. J. (2007). **Supervision: A Redefinition (8th ed.)**. McGraw-Hill.
- Siagian, S. P. (2008). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudjana, N. (2009). **Penilaian hasil belajar proses belajar mengajar**. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2016). **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D**. Bandung: Alfabeta.
- Sulastri, S. (2020). Kompetensi Profesional Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. **Journal of Education Research**, 1(3), 258–264. <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.30>
- Supit, M., A.M Rawis, J., Markus Wullur, M., & N.J. Rotty, V. (2021). Analisis Supervisi Pendidikan Untuk Pengembangan Profesionalitas Guru Berkelanjutan. **LEADERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam**, 2(2), 87–107. <https://doi.org/10.35719/leaderia.v2i2.68>
- Sutrisno, E. (2017). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Kencana.
- Suwarni, T. (2023). **Profesi Kependidikan**. Jawa Barat: Arr Rad Pratama.
- Suyanto, & Jihad, A. (2013). **Menjadi Guru Profesional: Strategi Meningkatkan Kualifikasi dan Kualitas di Era Globalisasi**. Jakarta: Esensi.
- Sya'bani, A. Y. (2018). **Profesi Keguruan: Menjadi Guru yang Religius dan Bermanfaat**. Gresik: Caremedia Communication.
- Syah, M. (2005). **Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru**. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Syamsudin. (2011). **Psikologi Pendidikan: Teori dan Praktik**. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Syarafudin, & Ikawati, H. D. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Profesionalisme Guru. **Jurnal Cahaya Mandalika ISSN 2721-4796 (Online)**, 1(2), 47–51. <https://doi.org/10.36312/jcm.v1i2.87>

- Uno, H. B., & Lamatenggo, N. (2016). **Tugas Guru dalam Pembelajaran Aspek yang Mempengaruhi**. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahjosumidjo. (2008). **Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan. Permasalahannya**. Jakarta: Rajawali Press.
- Wibowo. (2017). **Manajemen Kinerja (Edisi Revisi)**. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Yahya. (2010). **Perencanaan Pendidikan**. Padang: Sukabina Press.
- Yukl, G. (2013). **Leadership in Organizations, Ed. 9**. Pearson Education Edinburgh England.
- Yusuf, R. M., & Darman, S. (2017). **Komitmen Organisasi**. Makasar: CV Nas Media Pustaka.
- Zainudin, A. (2004). **Psikologi Pendidikan**. Jakarta: Grafindo Persada.