

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP PROFESIONALISME
GURU SMP NEGERI DI KECAMATAN SOSA
KABUPATEN PADANG LAWAS
SUMATERA UTARA**

TESIS

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Psikologi
(M.Psi) pada Program Pascasarjana Universitas Medan Area

OLEH

**TRIANA HAMIDAH
NPM. 201804045**



**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

i
Document Accepted 16/10/23

Access From (repository.uma.ac.id)16/10/23

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP PROFESIONALISME
GURU SMP NEGERI DI KECAMATAN SOSA
KABUPATEN PADANG LAWAS
SUMATERA UTARA**

TESIS

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Psikologi
(M.Psi) pada Program Pascasarjana Universitas Medan Area



**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 16/10/23

Access From (repository.uma.ac.id)16/10/23

**UNIVERSITAS MEDAN AREA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER PSIKOLOGI**

HALAMAN PERSETUJUAN

**Judul : Pengaruh Kepemimpinan Transformatif Dan Motivasi Kerja
Terhadap Profesionalisme Guru SMP Negeri Di Kecamatan
Sosa Kabupaten Padang Lawas Sumatera Utara**

Nama : Triana Hamidah

NPM : 201804045

Menyetujui:

Pembimbing I

PembimbingII



Dr. Rahmi Lubis, M.Psi, Psikolog

Dr. Nur Aisyah, SE, MM

**Ketua Program Studi
Magister Psikologi**

Direktur



Dr. Rahmi Lubis, M.Psi, Psikolog

Prof.Dr.Ir.Retna Astuti K., MS

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 16/10/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)16/10/23

PERNYATAAN

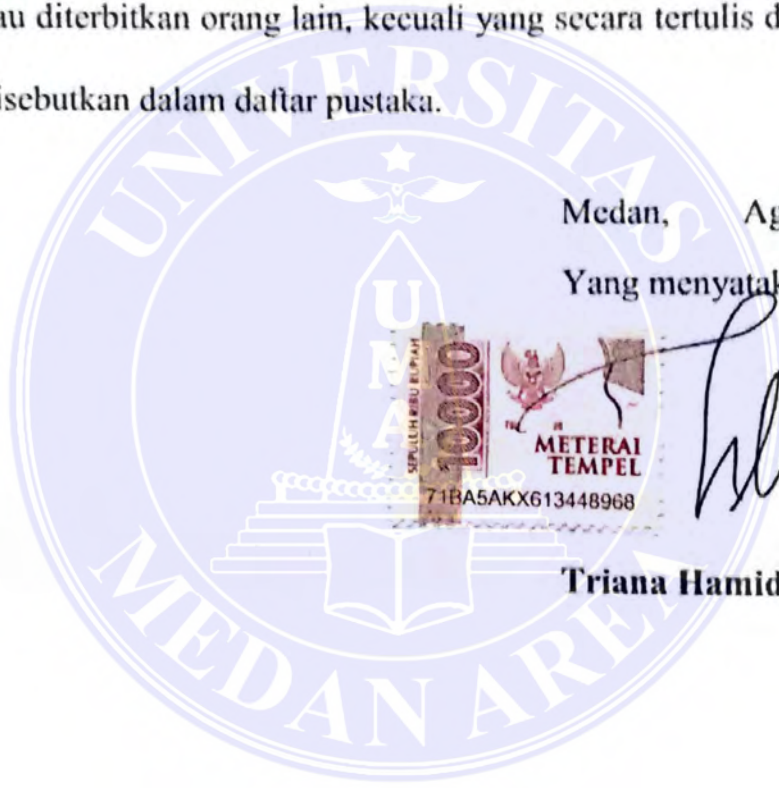
Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar Master di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Medan, Agustus 2023

Yang menyatakan



Triana Hamidah



HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Triana Hamidah
NPM : 201804045
Program Studi : Magister Psikologi
Fakultas : Pascasarjana
Jenis Karya : Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free-Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIF DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP PROFESIONALISME GURU SMP
NEGERI DI KECAMATAN SOSA KABUPATEN PADANG LAWAS
SUMATERA UTARA**

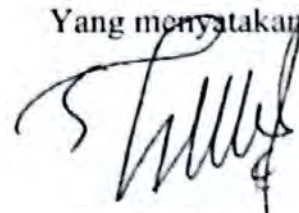
Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis /pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Medan

Pada Tanggal

Yang menyatakan



Triana Hamidah

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan terhadap Tuhan Yang Maha Esa atas berkat, kemampuan, kesehatan dan kekuatan yang telah berlimpahkanNya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan tesis yang berjudul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIF DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PROFESIONALISME GURU SMP NEGERI DI KECAMATAN SOSA KABUPATEN PADANG LAWAS SUMATERA UTARA.”** Tujuan penulisan tesis ini sebagai persyaratan untuk mencapai gelar Magister Psikologi.

Penulis menyadari bahwa Tesis ini masih banyak kekurangannya, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis membuka diri untuk menerima saran maupun kritikan yang konstruktif, dari para pembaca demi penyempurnaan dalam upaya menambah khasanah pengetahuan dan bobot dari Tesis ini. Semoga Tesis ini dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan.

Medan ,Agustus 2023

Triana Hamidah

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur Penulis sanjungkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini yang berjudul kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan tesis yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformatif dan Motivasi Kerja Terhadap Profesionalisme Guru SMP Negeri Di Kecamatan Sosa Kabupaten Padang Lawas Sumatera Utara.”** Tujuan penulisan tesis ini sebagai persyaratan untuk mencapai gelar Magister Psikologi. Kemudian secara khusus penulis mengucapkan terima kasih kepada kedua orang tua tercinta dan terkasih, Bapak H. Anwar dan Ibu Sri Hartuti Lubis yang selalu senantiasa memberikan kasih sayangnya, memotivasi dan yang yang utama selalu mendoakan penulis untuk dapat menyelesaikan studi program Pascasarjana di Universitas Medan Area.

Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, bantuan, serta bimbingan selama penulis menyelesaikan tesis ini. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Rektor Universitas Medan Area, Prof. Dr. Dadan Ramdan., M.Eng., M.Sc
2. Direktur Pascasarjana Universitas Medan Area, Prof. Dr. Ir. Hj. Retna Astuti Kuswardani, MS
3. Ketua Program Studi Magister Psikologi, Dr. Rahmi Lubis, M.Psi Psikolog
4. Pembimbing I, Ibu Dr. Rahmi Lubis, M.Psi Psikolog. Terima kasih yang sebesar-besarnya kepada beliau yang telah berjasa dan banyak meluangkan waktu untuk membimbing dan memberikan nasihat, arahan, tenaga, pemikiran dan kesabaran di dalam penyelesaian tesis ini.

5. Pembimbing II, Ibu Dr. Nur Aisyah SE, MM. Terima kasih yang sebesar-besarnya kepada beliau yang telah berjasa dan banyak meluangkan waktu untuk membimbing dan memberikan nasihat, arahan, tenaga, pemikiran dan kesabaran di dalam penyelesaian tesis ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen, terutama Ibu Dr. Amanah Surbakti, M.Psi Psikolog. Terima kasih yang sebesar – besarnya kepada beliau yang telah berjasa dan meluangkan waktu untuk membimbing dan memberikan nasihat, arahan, tenaga, pemikiran dan kesabaran di dalam penyelesaian tesis ini.
7. Kepada kakak saya Yuan Artikah, S.Pd beserta suami terima kasih atas motivasi, doa dan dukungannya dari awal menjadi mahasiswa Pascasarjana hingga penulis dapat menyelesaikan, dan kepada keponakan yang memberikan semangat dan keceriaan untuk penulis.
8. Seluruh teman - teman Magister Psikologi angkatan 2020, terima kasih atas motivasi serta dukungan selama menjalani perkuliahan di Magister Psikologi.
9. Seluruh responden SMP Negeri di Kecamatan Sosa, Sumatera Utara.
10. Seluruh pegawai Magister Psikologi yang telah memberikan bantuan kepada penulis selama menjalani pendidikan di Magister Psikologi.
11. Kepada pihak – pihak lain yang telah memberikan dukungan moril dan materil kepada penulis sehingga tesis ini dapat terselesaikan.

Penulis menyadari bahwa tesis ini tidaklah sempurna, oleh sebab itu penulis sangat terbuka terhadap masukan dan kritikan, serta saran yang membangun guna untuk perbaikan tesis ini di kemudian hari bagi penulis serta pihak-pihak yang berkepentingan.

ABSTRAK

HAMIDAH, T, Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Profesionalisme Guru SMP Negeri di Kecamatan Sosa Kabupaten Padang Lawas Sumatera Utara. Magister Psikologi Universitas Medan Area, 2023

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap profesionalisme guru SMP Negeri di Kecamatan Sosa Kabupaten Padang Lawas Sumatera Utara. Populasi penelitian ini adalah sebanyak 102 guru SMP di Kecamatan Sosa Kabupaten Padang Lawas Sumatera Utara. Pengambilan sampel penelitian ini dengan teknik *total sampling*, dimana seluruh populasi adalah sampel, yaitu berjumlah 102 guru. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Alat ukur yang digunakan adalah skala kepemimpinan transformasional, skala motivasi kerja dan skala profesionalisme guru. Analisa data menggunakan uji regresi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1). Ada pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap profesionalisme guru SMP Negeri di Kecamatan Sosa Kabupaten Padang Lawas Sumatera Utara dengan kontribusi sebesar 17.04%. (2) Ada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap profesionalisme guru SMP Negeri di Kecamatan Sosa Kabupaten Padang Lawas Sumatera Utara dengan kontribusi sebesar 8.844%. (3) Ada pengaruh motivasi kerja terhadap profesionalisme guru SMP Negeri di Kecamatan Sosa Kabupaten Padang Lawas Sumatera Utara dengan kontribusi sebesar 8.16%. Hasil lainnya yang diperoleh dari penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan profesionalisme guru SMP Negeri di Kecamatan Sosa Kabupaten Padang Lawas Sumatera Utara berada pada kategori tinggi.

Kata Kunci: profesionalisme guru, kepemimpinan transformasional, motivasi kerja

ABSTRACT

HAMIDAH, T. *The Effect Of Transformational Leadership And Work Motivation Toward Teacher Professionalism Of Public Junior High School In Sosa Padang Lawas North Sumatera. Master of Psychology, Medan Area University, 2023.*

The study aims to determine the effect of transformational leadership and work motivation toward teacher professionalism of public junior high school in Sosa Padang Lawas North Sumatera. The population in this study were 102 teachers of public junior high school in Sosa Padang Lawas North Sumatera. Sampling in this study with a total sampling technique, where the entire population is a sample, which is 102 teachers. The research uses a quantitative approach. The measurement conducted by using transformational leadership scale, work motivation scale, and teacher professionalism scale. Data on this research was analyzed using regression test. The results showed that : (1) There is effect transformational leadership and work motivation for teacher professionalism of public junior high school in Sosa Padang Lawas North Sumatera with contribution of 17.04%. (2) There is effect transformational leadership for teacher professionalism of public junior high school in Sosa Padang Lawas North Sumatera with contribution of 8.844%. (3) There is effect work motivation for teacher professionalism of public junior high school in Sosa Padang Lawas North Sumatera with contribution of 8.16%. Another result is perceived is transformational leadership, work motivation and teacher professionalism of public junior high school in Sosa Padang Lawas North Sumatera categorized high.

Keywords: Transformational leadership, work motivation, teacher professionalism

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	vi
UCAPAN TERIMA KASIH	vii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	9
1.3 Rumusan Masalah	9
1.4 Tujuan Penelitian.....	10
1.5 Manfaat Penelitian.....	11
1.5.1 Manfaat Teoritis.....	11
1.5.2 Manfaat Praktis	11
BAB II LANDASAN TEORI	13
2.1 Profesionalisme Guru	13
2.1.1 Pengertian Guru	13
2.1.2 Pengertian Profesionalisme	14
2.1.3 Pengertian Profesionalisme Guru.....	15
2.1.4 Ciri – Ciri Profesionalisme Guru	16
2.1.5 Kompetensi Profesionalisme Guru	18
2.1.6 Indikator - Indikator Profesionalisme Guru	22
2.1.7 Faktor – Faktor Mempengaruhi Profesionalisme Guru	23
2.2 Kepemimpinan	26
2.2.1 Pengertian Kepemimpinan.....	26
2.2.2 Jenis – jenis kepemimpinan	27
2.2.3 Pengertian Kepemimpinan Transformatif.....	29
2.2.4 Ciri - Ciri Kepemimpinan Transformatif.....	31
2.2.5 Faktor – faktor mempengaruhi kepemimpinan.....	34
2.3 Motivasi Kerja.....	35
2.3.1 Definisi Motivasi Kerja.....	35
2.3.2 Aspek – Aspek Motivasi Kerja	36
2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	38
2.4 Pengaruh Kepemimpinan Transformatif dengan Profesionalisme Guru	43
2.5 Pengaruh Motivasi Kerja dengan Profesionalisme Guru	44
2.6 Pengaruh Kepemimpinan Transformatif dan Motivasi Kerja dengan Profesionalisme Guru.....	46
2.7 Kerangka Konseptual	48
2.8 Hipotesa Penelitian.....	49

BAB III METODE PENELITIAN	50
3.1 Desain Penelitian	50
3.2 Identifikasi Variabel Penelitian	50
3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian	50
3.3.1 Profesionalisme guru.....	50
3.3.2 Kepemimpinan transformatif	51
3.3.3 Motivasi kerja	51
3.4 Populasi dan Sampel.....	52
3.4.1 Populasi.....	52
3.4.2 Sampel.....	52
3.5 Metode Pengumpulan Data	53
3.5.1 Skala Profesionalisme Guru.....	53
3.5.2 Skala Kepemimpinan Transformatif	54
3.5.3 Skala Motivasi Kerja.....	55
3.7 Validitas dan Reabilitas	57
3.7.1. Validitas Alat Ukur	57
3.7.2 Reabilitas Alat Ukur.....	58
3.8 Teknik Analisis Data	59
 BAB IV PELAKSANAAN, ANALISIS DATA, HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	 61
4.1 Orientasi Kancha Penelitian	61
4.1.1 Deskripsi Responden Penelitian.....	61
4.2.3. Karakteristik Responden Guru Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Sosa Kabupaten Padang Lawas Sumatera Utara Berdasarkan Pendidikan.....	63
4.3 Persiapan Penelitian.....	64
4.3.1 Persiapan Administrasi	64
4.3.2 Persiapan Alat Ukur Penelitian	65
4.4. Pelaksanaan Penelitian	67
4.4.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Profesionalisme Guru	67
4.4.2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Kepemimpinan Transformatif	68
4.4.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Motivasi Kerja...	69
4.5. Indikator Skor	70
4.5.1 Skor Profesionalisme Guru	70
4.5.2 Skor Kepemimpinan Transformatif	71
4.5.3 Skor Motivasi Kerja.....	71
4.6 Hasil Penelitian.....	72
4.6.1 Uji Asumsi	72
4.7 Pembahasan	81
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	 88
5.1 Kesimpulan.....	88
5.2 Saran	89

DAFTAR PUSTAKA..... 91
LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

No.Tabel	Judul	Halaman
Tabel 3.1	<i>Blue print</i> Skala Profesionalisme Guru.....	54
Tabel 3.2	<i>Blue print</i> Skala Kepemimpinan Transformatif.....	55
Tabel 3.3	<i>Blue print</i> Skala Motivasi Kerja.....	56
Tabel 4.1	Jumlah Responden Guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Sosa Kabupaten Padang Lawas Sumatera Utara.....	61
Tabel 4.2	Persentase Responden Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Sosa Kabupaten Padang Lawas Sumatera Utara Berdasarkan Jenis Kelamin	62
Tabel 4.3	Persentase Responden Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Sosa Kabupaten Padang Lawas Sumatera Utara Berdasarkan Usia	63
Tabel 4.4	Persentase Responden Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Sosa Kabupaten Padang Lawas Sumatera Utara Berdasarkan Pendidikan.....	63
Tabel 4.5	Distribusi Penyebaran Item Profesionalisme Guru Sebelum Uji Validitas dan Reliabilitas	65
Tabel 4.6	Distribusi Penyebaran Item Kepemimpinan Transformatif Sebelum Uji Validitas dan Reliabilitas	66
Tabel 4.7	Distribusi Penyebaran Item Motivasi Kerja Sebelum Uji Validitas dan Reliabilitas	66
Tabel 4.8	Distribusi Penyebaran Item Profesionalisme Guru Setelah Uji Validitas dan Reliabilitas	68
Tabel 4.9	Distribusi Penyebaran Item Kepemimpinan Transformatif Setelah Uji Validitas dan Reliabilitas	69
Tabel 4.10	Distribusi Penyebaran Item Motivasi Kerja Setelah Uji Validitas dan Reliabilitas	69
Tabel 4.11	Kategori Skor Profesionalisme Guru	70
Tabel 4.12	Kategori Skor Kepemimpinan Transformatif	71
Tabel 4.13	Kategori Skor Motivasi Kerja	71
Tabel 4.14	Rangkuman Hasil Uji Normalitas Sebaran	72
Tabel 4.15	Rangkuman Hasil Uji Linearitas	73
Tabel 4.16	Rangkuman Hasil Uji Multikolinieritas	74
Tabel 4.17	Rangkuman Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	75
Tabel 4.18	Hasil Korelasi Regresi Kepemimpinan Transformatif dan Motivasi Kerja dengan Profesionalisme Guru	76
Tabel 4.19	Ringkasan Sumbangan Efektif Tiap Prediktor.....	76
Tabel 4.20	Rangkuman Perhitungan Multiple Regresion	77
Tabel 4.21	Hasil Koefisien Determinasi (R^2).....	78
Tabel 4.22	Kategorisasi Variabel	81

DAFTAR GAMBAR

No.Gambar	Judul	Halaman
Gambar 2.1.	Kerangka Konsep	48



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Peningkatan mutu pendidikan merupakan agenda besar dunia pendidikan di Indonesia. Berbagai pihak yang berperan dalam mewujudkan pendidikan bermutu salah satunya adalah peranan tenaga kependidikan. Tenaga pendidik merupakan orang yang terlibat dalam tugas-tugas pendidikan, yaitu guru atau dosen sebagai pemegang peran utama. Aspek utama yang ditentukan dalam upaya peningkatan mutu pendidikan adalah kualitas guru.

Guru adalah bagian dari sumber daya manusia dalam organisasi pendidikan. Faktor pengendali bagi sumber daya manusia memegang peranan penting. Manajemen sumber daya manusia yang efektif dapat menarik, mempertahankan dan mengembangkan tenaga kerja yang hebat yang berpotensi menjadi sumber keunggulan bersaing. Sumber daya manusia menjadi sumber keunggulan bersaing jika dikelola dengan baik (Mangkunegara, 2016).

Berdasarkan dengan amanat UU RI tentang Guru dan Dosen No.14 tahun 2005 pasal 1 ayat 1 menyatakan bahwa “ Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah”. Seiring dengan tuntutan perubahan lingkungan, guru sebagai profesi yang bergerak di bidang pendidikan dituntut untuk menjalankan profesi sesuai dengan profesionalisme guru dengan harapan untuk menjadi semakin profesional.

Faktanya bahwa permasalahan yang sedang dihadapi bangsa Indonesia saat ini dalam mewujudkan guru profesional nampaknya masih belum memenuhi target harapan. Masih banyak guru yang belum sarjana, ada sekitar 300 ribuan guru PNS dan Non PNS yang belum memenuhi kualifikasi S-1 dan hampir setengah belum bersertifikat atau tersertifikasi padahal sertifikat guru merupakan bukti profesionalisme guru. Namun kenyataannya sertifikasi hanyalah prosedural untuk mendapatkan tunjangan padahal sertifikat pendidik adalah bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga profesional (Sumber Majalah Jendela-BKLM Kemendikbud, 2019). Adapun data yang diperoleh peneliti tentang latar belakang pendidikan guru tingkat SMP Negeri di Kabupaten Padang Lawas yaitu sebagai berikut : jumlah guru SMP Negeri sebanyak 514 guru, terdapat 96,11 % sarjana lulusan S-1, terdapat 1,18% untuk lulusan SMA, terdapat 1,18% untuk lulusan S2, terdapat 1.18% untuk lulusan D-2 dan terdapat 0,34% untuk lulusan D-1.

Permasalahan yang melatarbelakangi penelitian ini adalah secara ideal guru memiliki kinerja yang baik sebagai penggerak untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam penyelenggaraan pendidikan. Guru profesional adalah guru yang mampu mengolah dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Guru yang profesional akan tercermin dalam pelaksanaan pengabdian tugas – tugas yang ditandai dengan keahlian baik dalam materi maupun metode. Selain itu juga ditunjukkan melalui tanggung jawab dalam melaksanakan seluruh pengabdianannya.

Berdasarkan pengamatan penulis di SMP Negeri di Kecamatan Sosa, bahwa profesionalisme guru belum optimal, hal ini dapat dilihat dari fenomena – fenomena sebagai berikut : (1) Masih adanya guru yang terlambat masuk ke dalam kelas pada saat proses pembelajaran akan berlangsung, sehingga jam pelajaran tidak berjalan secara efektif. (2) Masih adanya suasana kelas yang kurang aktif, hal ini dikarenakan guru terlihat kurang bersemangat saat melaksanakan pembelajaran di kelas. (3) Masih adanya guru yang keluar masuk pada saat jam pelajaran dengan alasan yang kurang jelas dan hanya menitipkan tugas untuk siswa. (4) Masih adanya guru yang tidak masuk kerja padahal mempunyai jam pelajaran sehingga digantikan oleh guru piket. (5) Masih adanya komunikasi guru yang kurang baik terhadap peserta didiknya. (6) Masih adanya guru yang menggunakan metode yang itu – itu saja setiap kali menyampaikan materi di kelas.

Professional guru tidak lepas dari peranan pemimpin. Peran kepemimpinan juga menjadi faktor yang dapat meningkatkan profesional seorang guru. Dengan adanya pemimpin yang dapat memandu, menuntun, membimbing, memberi, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan komunikasi yang lebih baik sehingga mampu membawa para pengikutnya kepada visi dan misi organisasi sehingga menjadikan keprofesional guru menjadi lebih meningkat.

Dalam usaha meningkatkan profesionalisme guru maka peran kepemimpinan sangatlah penting. Kemampuan seorang pemimpin merupakan suatu sarana untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini berarti pemimpin akan memenuhi kebutuhan pegawainya tergantung pada keterampilan dan kemampuan

pemimpin. Menurut Rivai (2018) kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dengan cara memancing tumbuhnya perasaan yang positif dalam diri orang-orang yang dipimpinya untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Pemimpin harus sadar bahwa sumber daya manusia yang ada seharusnya diberdayakan agar dapat bekerja dengan baik sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan efektif dan efisien.

Thoha (dalam Tucunan, dkk, 2014) menyatakan kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang agar diarahkan mencapai tujuan organisasi. Robbins (dalam Satriyo dan Novitasari, 2016) mengatakan kepemimpinan menyangkut proses pengaruh sosial yang disengaja dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk memberikan instruksi dan pengaruh di dalam kelompok atau organisasi. Selanjutnya menurut Nurhadian (2017) kepemimpinan merupakan seseorang yang memberi pengaruh besar untuk menggerakkan setiap lingkungannya atau disebut organisasi untuk mencapai tujuan. Faktor kepemimpinan memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja, dimana kepemimpinan yang efektif akan memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha pekerja dalam mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan yang diyakini dapat mengimbangi arus globalisasi adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang digambarkan sebagai kepemimpinan yang membangkitkan bawahannya untuk dapat berkembang dan mencapai tujuan atau meningkatkan kinerja sehingga mampu mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan

transformasional berfokus pada perkembangan organisasi dan kinerja manusia sehingga berupaya mengembangkan segi kepemimpinannya secara utuh. Kepemimpinan transformasional menghendaki dukungan profesionalisme guru yang semakin efektif dan efisien. Fungsi kepemimpinan transformasional adalah memandu, menuntun, membimbing, memberi, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan komunikasi yang lebih baik sehingga mampu membawa para pengikutnya kepada visi dan misi organisasi. Sekolah membutuhkan figur seorang pemimpin yang siap bekerja keras untuk dapat memajukan sekolah dan untuk meningkatkan mutu pendidikan di lingkungan sekolah yang dipimpinnya. Kepemimpinan Kepala Sekolah sedikit banyaknya dapat mempengaruhi pendidikan di lingkungan sekolah.

Data yang diperoleh berdasarkan pengamatan penulis mengenai kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah berdasarkan aspek – aspek kepemimpinan transformasional ditemukan bahwa Kepala Sekolah kurang memberi pengaruh ideal terhadap guru dalam bentuk kehadiran seperti Kepala Sekolah beberapa kali tidak hadir di sekolah pada hari kerja. Namun di sisi lain Kepala Sekolah meluangkan waktu menerima guru, orang tua siswa, tamu, dan juga siswa yang hendak bertemu langsung dengannya. Selain itu, dalam aspek stimulasi intelektual Kepala Sekolah memberikan kesempatan kepada guru untuk aktif, kreatif dan mengaktualisasikan potensi diri dengan menjadikan guru sebagai pembina upacara dengan cara dilakukan secara bergiliran menjadi Pembina upacara. Kemudian aspek perhatian individual, Kepala Sekolah memberikan perhatian kepada guru dengan memberikan pertimbangan dan membantu

menyelesaikan masalah guru. Dan aspek motivasi inspirasi, Kepala Sekolah memberikan motivasi inspirasi dengan tujuan mencapai visi dan misi sekolah. Namun Kepala Sekolah kurang membuat guru termotivasi dan kurang menginspirasi guru menemukan ide – ide sehingga beberapa peraturan sekolah dilanggar atau tidak dipatuhi. Paparan tentang keempat aspek – aspek kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah di atas menunjukkan bahwa Kepala Sekolah dikatakan kurang optimal dalam menjalankan kepemimpinan transformasional.

Menurut Riski, dkk (2021) ciri kepemimpinan transformasional bagian pengaruh ideal memiliki beberapa ciri yang pertama Kepala Sekolah mampu menjadi teladan yang baik bagi warga sekolahnya dan memberikan contoh langsung pada guru dan peserta didik. Contohnya Kepala Sekolah datang ke sekolah tepat waktu. Teori Kouzes dan Posner (2017) mengatakan pemimpin transformasional adalah pemimpin yang harus mampu memberikan contoh kepada bawahannya, menjadikan panutan bagi bawahannya, dapat menginspirasi untuk para bawahannya, mengarahkan bawahan kearah yang lebih jauh, memberikan motivasi yang kuat bagi bawahannya agar kinerja bawahan tersebut bagus, serta siap menerima tantangan ke depannya bagi pemimpin, bawahan serta semua yang ada dalam organisasi.

Faktor lain yang mempengaruhi keberhasilan guru dalam menjalankan profesinya tidak terlepas dari motivasi yang ada pada diri guru. Kesadaran diri yang tinggi akan mendorong seseorang untuk bergerak menuju kualitas profesional. Sikap – sikap yang ditunjukkan menuju kualitas profesionalisme

yakni : (a) keinginan untuk selalu menampilkan perilaku yang mendekati standar ideal. (b) selalu meningkatkan dan memelihara citra profesi. (c) selalu mengejar kesempatan untuk mengembangkan profesi yang dapat meningkatkan dan memperbaiki kualitas pengetahuan dan keterampilannya. (d) mengejar kualitas dan cita-cita dalam profesi. (e) memiliki kebanggaan terhadap profesinya (Barnawi dan M. Arifin, 2014). Guru yang memiliki motivasi yang tinggi biasanya akan melakukan tugasnya dengan penuh semangat dan energik karena adanya motif – motif atau tujuan tertentu yang melatarbelakangi tindakan tersebut. Motif – motif tersebut yang memberi kekuatan kepada guru, sehingga mampu dan rela bekerja keras. Dengan guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi maka guru dapat bekerja secara profesional.

Motivasi kerja merupakan suatu pendorong atau penggerak yang dimiliki dalam diri setiap guru dalam melakukan suatu kegiatan untuk menggunakan segenap kemampuan dan potensi yang dimiliki setiap guru guna mencapai tujuan yang dikehendaki oleh suatu organisasi. Luthans (2015) menyatakan guru yang memiliki motivasi kerja tinggi akan memiliki kesadaran terhadap pekerjaan dan akan berusaha mencapai hasil yang sebaiknya, bekerja tanpa motivasi dapat menyebabkan kurangnya tanggung jawab dan kesungguhan dalam melaksanakan tugas. Seorang guru dapat bekerja secara profesional jika pada dirinya terdapat motivasi yang tinggi. Dengan adanya motivasi yang tinggi maka guru biasanya akan melakukan tugasnya dengan penuh semangat karena adanya motif dan tujuan tertentu yang melatarbelakangi tindakan guru tersebut.

Berdasarkan data yang peneliti peroleh berdasarkan pengamatan peneliti mengenai motivasi kerja guru berdasarkan konsep teori ERG dari Aldefer (dalam Lusikooy, 2016) aspek – aspek motivasi kerja yakni kebutuhan eksistensi yakni kebutuhan yang berhubungan dengan fisik dari eksistensi pegawai seperti gaji dan keamanan kondisi kerja. Dalam hal ini guru belum terpenuhi kebutuhannya dikarenakan masih ada beberapa guru mengeluh terhadap gaji yang mereka terima. Para guru menganggap bahwa gaji yang diterima tidak sebanding dengan pekerjaan yang dilakukannya, dikarenakan masih ada beberapa guru yang belum dapat tunjangan sertifikasi. Kemudian aspek motivasi kerja adalah kebutuhan relasi merupakan kebutuhan dalam hubungan dengan rekan kerja. Hal ini yang diperoleh menunjukkan bahwa hubungan guru dengan rekan kerjanya dapat mengandalkan satu sama lain, contohnya ketika guru ada yang tidak hadir maka guru yang lain menggantikannya meskipun dengan adanya imbalan yang diterima. Dan aspek kebutuhan pertumbuhan merupakan kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Guru kurang dapat mengembangkan dan meningkatkan kemampuan yang ada pada dirinya dikarenakan kurang pelatihan – pelatihan yang diberikan pihak sekolah kepada guru yang menjadikan guru kurang berkembang. Berdasarkan aspek–aspek motivasi kerja di atas menunjukkan bahwa motivasi kerja guru termasuk kategori cukup, namun belum termasuk tinggi sebagaimana yang diharapkan.

Sekolah Menengah Pertama Negeri yang berada di Kecamatan Sosa Sumatera Utara tidak terlepas dari masalah masalah di atas. Untuk itu, sekolah senantiasa melakukan upaya - upaya mengembangkan profesionalisme guru dilihat

dari faktor-faktor yang mempengaruhi. Berdasarkan paparan di atas peneliti mengajukan judul sebagai berikut: Pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap profesionalisme Guru SMP Negeri di Kecamatan Sosa Padang Lawas Sumatera Utara.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian di atas dari latar belakang masalah, maka diperoleh identifikasi masalah sebagai berikut :

- 1) Terdapat rendahnya profesionalisme pada guru sehingga membutuhkan upaya pemeliharaan dan peningkatan.
- 2) Berbagi sumber literasi menemukan adanya faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi profesionalisme guru. Faktor internal pada penelitian ini berfokus pada motivasi kerja. Sedangkan faktor eksternal berfokus pada kepemimpinan transformasional.
- 3) Diduga, rendahnya peran kepemimpinan transformasional sehingga guru kurang profesional berdasarkan aspek pengaruh ideal, motivasi inspirasi, stimulasi intelektual dan kepekaan individu.
- 4) Motivasi kerja pada Guru SMP Negeri di Kecamatan Sosa Sumatera Utara kurang optimal berdasarkan aspek kebutuhan eksistensi, kebutuhan relasi dan kebutuhan pertumbuhan.

1.3 Rumusan Masalah

Dari pemaparan di atas, maka menjadi rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

- 1) Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap profesionalisme guru SMP Negeri di Kecamatan Sosa Kabupaten Padang Lawas Sumatera Utara ?
- 2) Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap profesionalisme guru SMP Negeri di Kecamatan Sosa Kabupaten Padang Lawas Sumatera Utara ?
- 3) Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap profesionalisme guru SMP Negeri di Kecamatan Sosa Kabupaten Padang Lawas Sumatera Utara ?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap profesionalisme guru SMP Negeri di Kecamatan Sosa Kabupaten Padang Lawas Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap profesionalisme guru SMP Negeri di Kecamatan Sosa Kabupaten Padang Lawas Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap profesionalisme guru SMP Negeri di Kecamatan Sosa Kabupaten Padang Lawas Sumatera Utara.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan di bidang psikologi khususnya pada bidang Psikologi Industri dan Organisasi
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi di bidang Psikologi Industri dan Organisasi khususnya mengenai kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan profesionalisme guru.

1.5.2 Manfaat Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini bermanfaat bagi Kepala Sekolah dan guru di SMP Negeri Kecamatan Sosa Kabupaten Padang Lawas Sumatera Utara maupun di SMP lainnya.

- 1) Bagi Kepala Sekolah sebagai pemimpin di sekolah, hasil penelitian ini menjadi informasi penting tentang kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah yang diterapkan dalam mempengaruhi profesionalisme guru di dalam bekerja, juga tentang pentingnya motivasi kerja guru dalam mempengaruhi profesionalisme guru di dalam bekerja. Dan menjadikan pertimbangan dalam upaya meningkatkan profesionalisme guru dalam bekerja, yang pada akhirnya akan meningkatkan mutu pendidikan dan melancarkan pencapaian tujuan, visi dan misi sekolah.
- 2) Bagi guru, hasil penelitian ini dapat memberikan masukan dan dijadikan pertimbangan untuk meningkatkan profesionalisme guru ke arah yang

lebih baik sesuai dengan kebutuhan untuk masa yang akan datang, sehingga mutu pendidikan lebih baik dan lebih bagus di SMP Negeri Kecamatan Sosa Padang Lawas Sumatera Utara.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Profesionalisme Guru

2.1.1 Pengertian Guru

Menurut Undang – Undang Nomor 14 tahun 2005, profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur formal , pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Latifah, dkk (2021) menyebutkan bahwa guru adalah seorang pendidik dan pengajar yang memiliki peran penting untuk memberikan pembelajaran di kelas dengan komunikatif. Sejalan dengan pendapat Karwati dan Priansa (2019) guru adalah fasilitator utama di sekolah yang berfungsi untuk menggali, mengembangkan, mengoptimalkan potensi yang dimiliki sehingga menjadi bagian masyarakat yang beradab. Sedangkan menurut Supardi (2014) guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah jalur pendidikan formal. Berdasarkan kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) guru merupakan orang yang pekerjaannya (mata pencahariannya, profesinya) mengajar.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa guru merupakan tenaga pendidik dengan tugas dan tanggung jawab mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik.

2.1.2 Pengertian Profesionalisme

Profesionalisme berasal dari kata bahasa Inggris *professionalism* yang berarti sifat profesional. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, profesionalisme adalah sebagai mutu, kualitas, dan perilaku yang merupakan ciri suatu profesi atau orang yang profesional. Profesionalisme adalah pandangan bahwa suatu keahlian tertentu diperlukan dalam pekerjaan yang mana keahlian itu hanya diperoleh melalui keahlian khusus.

Profesionalisme diartikan sebagai kecakapan, keahlian, dan disiplin (Anoraga, 2018). Englund (dalam Kusmayarni, dkk, 2017) profesionalisme adalah kualifikasi dan kapasitas serta kompetensi yang diperlukan untuk kesuksesan menjalankan profesi. Sedangkan menurut Christian (2012) profesionalisme adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan standar pekerjaan yang berlaku.

Menurut Norlander (2016), Profesionalisme adalah bentuk kebebasan yang tidak begitu saja diberikan, tetapi harus diupayakan. Profesionalisme menunjuk pada derajat penampilan seseorang sebagai profesional atau penampilan suatu pekerjaan sebagai profesi, ada yang profesionalismenya tinggi, sedang dan rendah. Profesionalisme mengacu kepada sikap dan komitmen anggota profesi untuk bekerja berdasarkan standar yang tinggi dan kode etik profesinya (Saud, 2015). Menurut Saudagar dan Idrus (2013) profesionalisme juga diartikan sebagai

suatu kondisi, arah, nilai, tujuan dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan dengan mata pencaharian seseorang. Maka profesionalisme merujuk kepada komitmen sebagai anggota suatu profesi untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya terus menerus.

Menurut undang – undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, “profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, dan kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa profesionalisme merupakan suatu keahlian yang dipersyaratkan untuk dapat melakukan suatu pekerjaan tertentu berdasarkan standar pekerjaannya agar tujuan dari pekerjaan dapat tercapai.

2.1.3 Pengertian Profesionalisme Guru

Guru profesional adalah guru yang mampu melakukan tugas mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik berdasarkan keahlian, kemahiran, dan kecakapan yang memenuhi standar mutu (Sumardi, 2016). Selain itu, menurut Kunandar (2007) guru profesional adalah guru yang memiliki kompetensi yang dipersyaratkan untuk melakukan tugas pendidikan dan pengajaran. Kompetensi meliputi sikap, pengetahuan dan keterampilan profesional, baik bersifat pribadi sosial maupun akademis.

Menurut Kunandar (dalam Eliyanto & Wibowo, 2013) profesionalisme guru adalah kondisi, arah, nilai, tujuan dan kualitas suatu keahlian dan

kewenangan dalam bidang pendidikan dan pengajaran yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang yang menjadi mata pencaharian. Sedangkan menurut Yusutria (dalam Zakiya & Nurhafizah, 2019) guru yang professional adalah mencerminkan pada keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas mengajarnya yang ditandai dengan kemampuan baik dalam menguasai materi secara teori ataupun prakteknya.

Berdasarkan pendapat di atas dapat penulis pahami bahwa profesionalisme guru adalah suatu pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan seseorang yang menuntut keahlian tertentu yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan secara khusus. Kemampuan guru meliputi kemampuan merencanakan, melakukan dan melaksanakan evaluasi pembelajaran untuk melakukan tugasnya sebagai pendidik.

2.1.4 Ciri – Ciri Profesionalisme Guru

Guru yang profesional adalah guru yang sadar akan profesinya. Tanpa adanya kesadaran tersebut profesi sebagai guru akan menjadi mesin pendidikan. Menurut Supriadi (2014) untuk menjadi guru profesional, guru dituntut untuk memiliki lima hal yang perlu diperhatikan yaitu :

- 1) Guru memiliki komitmen pada siswa dan proses belajarnya
- 2) Guru menguasai secara mendalam bahan/mata pelajaran yang diajarkan serta cara mengajarkannya kepada siswa.
- 3) Guru bertanggung jawab memantau hasil belajar siswa melalui teknik evaluasi, mulai dari pengalaman dalam perilaku siswa sampai tes hasil belajar.

- 4) Guru mampu berpikir sistematis tentang apa yang dilakukannya dan belajar dari pengalamannya.
- 5) Guru merupakan bagian masyarakat belajar dalam lingkungan organisasi profesinya.

Menurut Saud (2015) ada beberapa ciri – ciri guru profesional yaitu :

- a) Mempunyai komitmen pada proses belajar peserta didik
- b) Menguasai secara mendalam materi pelajaran dan cara mengajarkannya
- c) Mampu berfikir sistematis tentang apa yang dilakukannya dan belajar dari pengalamannya.

Menjadi seorang guru bukanlah pekerjaan yang mudah, seperti yang dibayangkan sebagian orang, dengan bermodalkan meteri dan menyampaikan kepada siswa sudah cukup, hal ini belumlah dapat dikatakan sebagai guru yang memiliki pekerjaan profesional, karena guru yang profesional harus memiliki berbagai keterampilan, kemampuan khusus, mencintai pekerjaannya, menjaga kode etik guru dan lain sebagainya.

Berdasarkan ciri – ciri yang telah diuraikan di atas, dapat dipahami bahwa ciri – ciri guru yang profesional adalah guru yang memiliki komitmen pada siswa dan proses belajarnya, guru yang menguasai bahan ajar dan cara mengajarkan, bertanggung jawab memantau kemampuan belajar peserta didik melalui teknik evaluasi, mampu berpikir sistematis dalam melakukan tugas dan menjadi bagian dari masyarakat belajar dilingkungan profesinya.

2.1.5 Kompetensi Profesionalisme Guru

Kompetensi guru adalah seperangkat penguasaan yang harus ada dalam diri guru berupa pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh Guru dan Dosen dalam melaksanakan tugas profesional. Menurut Mulyasa (2007) kompetensi dasar yang dimiliki para guru yaitu sebagai berikut :

- a. Kompetensi pedagogik, adalah kemampuan terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.
- b. Kompetensi kepribadian, adalah kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa. Guru yang dilandasi keikhlasan dan tanggung jawab atas profesinya maka berpotensi menumbuhkan kepribadian yang tangguh dan memiliki jati diri.
- c. Kompetensi profesional, adalah kemampuan yang berhubungan dengan penyelesaian tugas –tugas keguruan. Kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan.
- d. Kompetensi sosial, adalah kemampuan guru dalam berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, pendidik dan masyarakat sekitar.

Kompetensi guru profesional adalah salah satu unsur yang paling penting yang harus ada. Apabila seorang guru tidak mempunyai sikap profesional maka tidak dapat mencapai tujuan pendidikan. Kunci yang harus dimiliki oleh setiap guru adalah kompetensi. Kompetensi adalah seperangkat ilmu serta keterampilan mengajar guru sehingga tujuan pendidikan bisa tercapai dengan baik.

Menurut Hamalik (2006), guru profesional harus memiliki keterampilan dasar mengajar yang baik, memahami atau menguasai bahan dan memiliki loyalitas terhadap tugasnya. Guru harus memiliki 4 kompetensi yaitu : (1) kompetensi pedagogik, (2) kompetensi profesional, (3) kompetensi sosial, dan (4) kompetensi kepribadian. Selanjutnya dalam UUGD dijelaskan bahwa kompetensi guru ada empat, yaitu :

a) Kompetensi pedagogik

Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan seorang guru dalam memahami karakteristik yang dimiliki oleh seorang peserta didik melalui berbagai cara dengan memahami peserta didik melalui perkembangan kognitif peserta didik, merancang pembelajaran, dan pelaksanaan pembelajaran, serta evaluasi hasil belajar sekaligus pengembangan peserta didik.

b) Kompetensi kepribadian

Menurut Kunandar (2009) kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, dan berwibawa dan bisa menjadi teladan bagi peserta didik serta berakhlak mulia.

c) Kompetensi sosial

Menurut Buchari Alma yang dikutip Wibowo dan Hamrin (2012) kompetensi sosial adalah kemampuan guru dalam berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dengan lingkungan sekolah maupun di luar lingkungan sekolah.

d) Kompetensi profesional

Menurut Uzer Usman (2006) seorang guru profesional harus memiliki kompetensi profesional yang meliputi menguasai landasan pendidikan, menguasai bahan kurikulum pendidikan dasar dan menengah, menyusun program pengajaran, melaksanakan program pengajaran dan menilai hasil dan proses belajar mengajar yang telah dilaksanakan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dipahami bahwa, kompetensi profesionalisme guru terdapat 4 kompetensi yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi professional.

Komponen penilaian portofolio (dalam Aqib, 2020), mencakup :

- a) Kualifikasi akademik, adalah ijazah pendidikan terakhir yang dimiliki oleh guru saat yang bersangkutan mengikuti sertifikasi.
- b) Pendidikan dan Pelatihan, adalah kegiatan pendidikan dan pelatihan yang diikuti oleh guru dalam rangka pengembangan dan peningkatan kompetensi.
- c) Pengalaman mengajar, adalah masa kerja sebagai guru pada jenjang, jenis dan satuan pendidikan formal tertentu.

- d) Perencanaan dan Pelaksanaan Pembelajaran, adalah persiapan pembelajaran yang akan dilaksanakan untuk satu topic atau kompetensi tertentu. Pelaksanaan pembelajaran sekurang kurangnya memuat perumusan tujuan atau kompetensi, pemilihan dan pengorganisasikan materi, pemilihan sumber atau media pembelajaran, rancangan pembelajaran dan penialain proses dan hasil belajar.
- e) Prestasi Akademik, adalah prestasi yang dicapai guru dalam pelaksanaan tugasnya sebagai pendidik dan dapat pengakuan dari lembaga berupa sertifikat, piagam dan surat lainnya sebagai bukti.
- f) Karya pengembangan profesi, adalah hasil karya atau aktivitas guru yang menunjukkan adanya upaya pengembangan profesi.
- g) Keikutsertaan dalam forum ilmiah berupa seminar, semiloka dan jenis forum ilmiah lainnya.
- h) Penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan atas dedikasi dalam pelaksanaan tugas sebagai pendidik dan bertugas.

Sepuluh komponen portofolio tersebut merupakan refleksi dari keempat kompetensi guru sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dipahami bahwa komponen penilaian portofolio mencakup kualifikasi akademik, pendidikan dan pelatihan, pengalaman mengajar, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, prestasi akademik, karya pengembangan profesi, keikutsertaan dalam forum ilmiah dan penghargaan yang relevan dalam bidang pendidikan.

2.1.6 Indikator - Indikator Profesionalisme Guru

Kegiatan lokakarya kurikulum pendidikan guru yang diselenggarakan oleh Proyek Pengembangan Pendidikan Guru (P3G) telah dirumuskan sejumlah kemampuan dasar guru profesional sebagai indikator profesionalisme guru (Manurung, 2020), yaitu sebagai berikut :

- a. Menguasai bahan yakni menguasai bidang studi
- b. Mengelola program belajar mengajar yakni merumuskan tujuan instruksional
- c. Mengeola kelas, yaitu mengatur tata ruang kelas
- d. Menggunakan media
- e. Menguasai landasan – landasan kependidikan
- f. Merencanakan program pengajaran
- g. Mengelola interaksi belajar mengajar
- h. Menguasai macam – macam metode
- i. Menilai kemampuan prestasi siswa
- j. Mengenal fungsi dan program layanan bimbingan di sekolah
- k. Mengenal penyelenggaraan administrasi sekolah.

Berdasarkan pemaparan di atas, guru sebagai seorang yang profesional memiliki tiga indikator yang disederhanakan oleh Manurung (2020), yaitu :

- 1) Menguasai bahan pengajaran

Guru dalam mendidik siswanya adalah membantu siswa dalam mengembangkan ilmu pengetahuan. Hendaknya guru menguasai bahan ajar untuk keperluan pengajarannya. Dalam hal ini guru menyampaikan dan

menjelaskan materi dengan baik dan dapat menjawab pertanyaan dari peserta didik.

2) Mengelola proses pembelajaran

Dalam hal ini diharapkan guru mampu membuat atau menggunakan alat bantu seperti media, yang digunakan dalam pembelajaran serta mampu memberikan motivasi kepada peserta didik.

3) Menilai kemampuan prestasi siswa

Penilaian ini dilakukan untuk mengetahui hasil kegiatan yang dilakukan selama kegiatan pembelajaran.

Berdasarkan indikator di atas maka dapat disimpulkan bahwa profesionalisme guru meliputi menguasai bahan pengajaran, mengelola proses pembelajaran dan menilai kemampuan prestasi siswa.

2.1.7 Faktor – Faktor Mempengaruhi Profesionalisme Guru

Guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan dasar dan menengah. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi profesionalisme guru menurut Sahertian (2006), yaitu :

a. Faktor Internal

1) Motivasi

Motivasi kerja dan profesionalisme merupakan kesadaran psikologis yang saling berinteraksi satu sama lain. Motivasi yang tinggi akan memberikan dorongan secara internal dalam bekerja yang ditunjukkan dalam perilaku semangat kerja yang tinggi, guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan

berusaha untuk selalu meningkatkan kompetensina sehingga meningkatkan profesionalismenya guru (Muhajirin, dkk, 2017)

2) Latar belakang pendidikan guru

Syarat utama yang dipenuhi seorang guru sebelum mengajar adalah memiliki ijazah keguruan. Hal ini dapat membuktikan pengalaman guru dalam menagar dan bekal pengetahuan baik peadagogi maupun didaktis yang sanagt besar pengaruhnya untuk membantu pelaksanaan tugas guru.

3) Pengalaman mengajar guru

Kemampuan guru dalam menjalankan tugas sangat berpengaruh terhadap peningkatan profesionalisme guru. Guru yang pengalaman satu tahun akan berbeda dengan guru yang pengalaman mengajarnya sudah bertahun – tahun sehingga semakin lama dan semakin banyak pengalaman mengajar semakin sempurna tugas dalam mengantarkan anak didiknya untuk mencapai tujuan belajar.

4) Keadaan kesehatan guru

Guru yang sehat akan dapat mengerjakan tugas – tugas sebagai guru dengan baik, dengan adanya energi yang cukup banyak. Terganggunya kesehatan guru akan mempengaruhi kegiatan proses belajar mengajar, terutama dalam meningkatkan profesionalismenya.

5) Keadaan kesejahteraan ekonomi guru

Hal yang dimaksud adalah gaji. Jika guru tidak memenuhi kebutuhannya karena disebabkan gaji dibawah rata-rata akan menimbulkan pengaruh terhadap uapaya peningkatan profesionalisme guru.

b. Faktor Eksternal

Faktor yang mempengaruhi profesionalisme guru yang berasal dari lingkungan di sekitar guru berupa faktor kepemimpinan, iklim kerja disekolah, dukungan dari keluarga, dukungan dari komite sekolah, peserta didik dan masyarakat (Syarafuddin dan Ikawati, 2020). Faktor kepemimpinan yang dimaksudkan oleh penulis dalam penelitian ini adalah faktor kepemimpinan transformasional kepala sekolah. Kepemimpinan transformasional akan membawa perubahan organisasi kearah yang lebih baik untuk peningkatan mutu sekolah serta memberikan kesempatan yang seluas - luasnya bagi anggota organisasi untuk turut serta berpartisipasi dalam merencanakan dan menetapkan tujuan sekolah bersama – sama (Junaidi, 2018).

Selanjutnya menurut Intan (dalam Nova, 2019) secara garis besar faktor – faktor yang mempengaruhi guru profesional adalah sebagai berikut :

1. Status akademik. Pekerjaan guru adalah pekerjaan yang bersifat profesi. Pekerjaan yang bersifat profesi merupakan pekerjaan yang hanya dilakukan oleh mereka yang secara khusus disiapkan untuk profesinya.
2. Pengalaman belajar. Banyak ditemukan guru yang mengeluh karena sulit untuk menciptakan suasana kegiatan belajar mengajar yang menyenangkan. Hal ini dikarenakan guru kurang mampu menguasai dan menyesuaikan diri terhadap proses belajar mengajar yang berlangsung.
3. Mencintai profesi sebagai guru. Dalam melakukan sesuatu akan lebih berhasil apabila disertai dengan adanya rasa cinta terhadap yang dilakukan.

4. Berkepribadian. Dalam proses belajar mengajar, kepribadian seorang guru ikut serta menentukan watak kepada siswanya dan kepribadian seorang guru sangat menentukan terhadap pembentukan kepribadian siswa untuk menanamkan akhlak yang baik sebagai umat manusia.

Berdasarkan uraian di atas dapat dipahami bahwa profesionalisme guru dapat dipengaruhi berdasarkan faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal berupa motivasi, latar belakang pendidikan, pengalaman mengajar guru, keadaan kesehatan guru dan kesejahteraan ekonomi guru. Sedangkan faktor eksternal adalah kepemimpinan, iklim kerja disekolah, dukungan dari keluarga, dukungan dari komite sekolah, peserta didik dan masyarakat.

2.2 Kepemimpinan

2.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Menurut Robbins (2002) kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi suatu kelompok ke arah pencapaian tujuan. Selanjutnya, menurut Kartono (2006), kepemimpinan adalah kekuatan aspirasional, kekuatan semangat dan kekuatan moral yang kreatif, yang mampu mempengaruhi para anggota untuk mengubah sikap, sehingga anggota menjadi *conform* dengan keinginan pemimpin. Sedangkan menurut Rivai (2012) Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dalam menentukan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi atau membujuk orang lain menuju pencapaian sasaran atau tujuan bersama (Yukl dan Sutisna dalam Triatna, 2015). Kepemimpinan dapat mempengaruhi, memotivasi

dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektifitas dan keberhasilan organisasi.

Berdasarkan beberapa pengertian mengenai kepemimpinan yang telah dipaparkan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi, menentukan dan mengarahkan orang lain dapat bekerja untuk tujuan keberhasilan suatu organisasi.

2.2.2 Jenis – jenis kepemimpinan

Menurut (Terry dan Leslie, 2011), ada delapan jenis kepemimpinan, yaitu :

a) Kepemimpinan situasional

Jenis kepemimpinan ini mengacu kepada situasi, dimana pemimpin dan pengikutnya menyesuaikan diri dengan situasi, juga terdapat penyesuaian diri oleh pengikut dengan pemimpinnya dan begitu sebaliknya.

b) Kepemimpinan perilaku pribadi

Perilaku pemimpin ini diberi penekanan dalam jenis kepemimpinan itu sendiri . dalam jenis kepemimpinan ini adalah orang yang, menggunakan dalam setiap keadaan tindakan yang dianggap tepat sambil selalu mengingat kemampuan – kemampuan, banyak pengawasan yang diperlukan dan pemimpin menentukan isunya.

c) *Personal leadership*

Motivasi dan petunjuk diberikan dengan kontak pribadi dengan pribadi. Pemimpin dan setiap pengikutnya terdapat suatu hubungan yang dekat. Kepribadian dan iklim informal mencirikan situasi, kalau kepemimpinan pribadi diikuti.

d) Kepemimpinan demokrasi

Jenis ini memberikan penekanan pada partisipasi dan penggunaan pikiran – pikiran oleh anggota kelompok, yang karena itu harus idberi penenrangan yang baik mengenai pokok- pokok yang dibahas.

e) Kepemimpinan otoritas

Kepemimpinan ini fokus kepada si pemimpin sejauh ia mempunyai kekuasaan. Pemimpin berpegang bahwa kedudukan yang dipegang, pemimpin lebih mengetahui yang paling baik dan harus menentukan apa yang harus diperbuat.

f) Kepemimpinan *paternalistic*

Berfokus pada sistem kebapajan antara pemimpin dan kelompok. Pemimpin melindungi dan mengacu kesenangan dan kesejahteraan pengikut – pengikutnya.

g) *Indegenious leadership*

Kepemimpinan ini beraneka jenis dan betuknya, jenis kepemimpinan ini berasal dari kelompok – kelompok organisasi informal. Semua jenis kepemimpinan yang berbeda ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu hubungan yang multidimensional dan kompleks.

h) Kepemimpinan transformasional

Kepemimpinan jenis ini adalah seorang pemimpin nyata yang menginspirasi timnya secara konstan dengan visi masa depan bersama.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat 8 jenis kepemimpinan yaitu kepemimpinan situasional, kepemimpinan perilaku pribadi,

personal leadership, kepemimpinan demokrasi, kepemimpinan otoritas, kepemimpinan *paternalistic*, *indigenous leadership*, dan kepemimpinan transformasional. Dalam penelitian ini, peneliti berfokus pada kepemimpinan transformasional. Menurut Bass (1998) menyimpulkan bahwa bukti penelitian lebih jelas memperlihatkan bahwa kepemimpinan transformasional bisa menggerakkan para pengikutnya agar melampaui performa yang diharapkan.

2.2.3 Pengertian Kepemimpinan Transformatif

Kepemimpinan Transformatif merupakan kepemimpinan yang dimiliki untuk member inspirasi dan memotivasi para pengikut untuk mencapai hasil-hasil yang lebih besar dari pada yang direncanakan secara orisinal untuk imbalan internal. Dengan suatu visi, pemimpin transformasional membujuk para pengikut untuk bekerja keras mencapai sasaran yang diharapkan. Visi pemimpin akan memberikan penghargaan pada diri sendiri.

Tanggung jawab utama dari seorang pemimpin organisasi adalah mengarahkan bawahannya kearah pencapaian tujuan organisasi dengan jalan mengartikulasikan visi, misi, strategi dan sasaran. Pimpinan transformasional mendorong bawahannya untuk senantiasa mempertahankan asumsi-asumsi, metode-metode dan sasaran-sasaran dalam usaha mencari cara yang lebih baik untuk memahami dan mengartikan kedalam tindakan-tindakan yang spesifik. Para pemimpin transformasional lebih mampu dan lebih sensitive merasakan lingkungannya dan untuk selanjutnya membentuk dan mendiseminasi sasaran-

sasaran strategis yang menangkap perhatian serta minat para bawahannya (Bersona & Avolio, 2004).

Yammarino (dalam Ibraheem, 2011) mengemukakan kepemimpinan transformasional sebagai salah satu gaya kepemimpinan yang dapat memotivasi pengikutnya untuk melakukan lebih dari yang mereka harapkan dengan cara melakukan peningkatan individu secara sadar dari individu agar dapat mengeluarkan segala kemampuan yang dimiliki. Sehingga dengan kepemimpinan transformasional, bawahan dapat merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin dan termotivasi untuk melakukan lebih daripada awalnya yang diharapkan mereka (Yukl, 2010)

Menurut Bass (dalam Selly & Budhiarto Y, 2004) dengan teori kepemimpinan transformasional menekankan efek dramatik dari seorang pemimpin terhadap bawahannya. Pemimpin transformasional mencapai hasil yang superior dengan cara memengaruhi bawahan melalui empat cara utama, yaitu: *Idealized influence* (model peran dan menimbulkan proses identifikasi personal), *Inspirational motivation* (menimbulkan semangat tim serta menciptakan kesatuan visi), *Intellectual stimulation* (mendorong kreativitas dan perumusan masalah), *Individual consideration* (pembimbingan serta aktivitas-aktivitas pengembangan).

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah salah satu gaya kepemimpinan yang dapat memotivasi pengikutnya untuk melakukan lebih dari yang diharapkan, membangkitkan semangat dan mengeluarkan segala kemampuan yang dimiliki dengan cara melakukan peningkatan individu untuk mencapai tujuan organisasi.

2.2.4 Ciri - Ciri Kepemimpinan Transformasional

Avolio & Bass (dalam Wagimo, 2005) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki empat ciri karakteristik kepemimpinan transformasional, yaitu:

1) Karisma

Memberikan visi dan *sense of mission*, menanamkan rasa bangga, mendapatkan rasa bangga, mendapatkan kepercayaan. Pemimpin transformasional terlihat kharismatik oleh pengikutnya dan mempunyai suatu kekuatan dan pengaruh. Karisma umumnya berkenaan dengan tindakan pengikut sebagai reaksi atas perilaku pemimpinnya. Pemimpin transformasional membangkitkan dan memberi semangat pengikutnya dengan sebuah visi dan *sense of mission* yang mendorong bawahan untuk melakukan usaha yang lebih (*extra effort*) dalam mencapai tujuan. Pengikut akan selalu berusaha untuk menyamai pemimpinnya. Sehingga pemimpin yang berkharisma akan sepenuhnya dihormati, memiliki *referent power*, sehingga layak dicontoh, memiliki standar yang tinggi.

2) Inspirasional (*inspiration*)

Mengkomunikasikan ekspektasi yang tinggi, menggunakan simbol untuk memfokuskan upaya, mengekspresikan tujuan dengan cara-cara yang sederhana. Perilaku pemimpin transformasional dapat merangsang antusiasme pengikutnya terhadap tugas dan dapat menumbuhkan kepercayaan bawahan terhadap kemampuan untuk menyelesaikan tugas untuk mencapai tujuan. Pemimpin transformasional menggunakan simbol-simbol dan seruan emosional yang

sederhana untuk meningkatkan kepedulian dan pemahaman atas tujuan yang akan dicapai bersama.

3) Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*)

Menghargai ide-ide bawahan (*promote intelligence*), mengembangkan rasionalitas dan melakukan pemecahan masalah secara cermat. Pemimpin transformasional mendorong pengikutnya untuk memikirkan kembali cara-cara lama mereka dalam melakukan sesuatu atau untuk merubah masa lalunya dengan ide-ide dan pemikirannya. Mereka juga mendorong pengembangan rasionalitas serta didorong untuk mempertimbangkan cara-cara yang kreatif dan inovatif untuk membangun dirinya.

4) Perhatian Individu (*Individualized Consideration*)

Memberikan perhatian pada pribadi, menghargai perbedaan pada pribadi, menghargai perbedaan setiap individual, memberi nasehat dan pengarahan. Pemimpin transformasional memperlakukan secara berbeda tetapi seimbang terhadap pengikutnya untuk memelihara kontak hubungan dan komunikasi yang terbuka dengan pengikutnya. Perhatian secara individual merupakan identifikasi awal terhadap potensi bawahan.

Sedangkan menurut Ancok (2012) ciri - ciri kepemimpinan transformasional adalah sebagai berikut :

1) Pengaruh yang diidealkan

Pemimpin yang memiliki karisma menunjukkan pendirian, menekankan kepercayaan, menunjukkan nilai yang paling penting menekankan pentingnya tujuan, komitmen, konsekuen etika dari keputusan serta memiliki visi dan *sense of*

mission. Dengan demikian, pemimpin akan diteladani, membangkitkan kebanggaan, loyalitas, rasa hormat, antusiasme dan kepercayaan bawahan.

2) Stimulasi Intelektual

Stimulasi intelektual merupakan upaya pemimpin terhadap permasalahan – permasalahan dan mempengaruhi bawahan untuk melihat permasalahan – permasalahan tersebut melalui perspektif baru. Stimulus intelektual menjadikan bawahan didorong untuk melakukan inovasi dalam menyelesaikan permasalahan dan berkreasi untuk mengembangkan kemampuan diri serta didorong untuk menetapkan tujuan dan sasaran yang menantang.

3) Kepedulian secara perorangan

Pemimpin yang mampu memperlakukan orang lain sebagai individu, mempertimbangkan kebutuhan individual dan aspirasi – aspirasi, mendengarkan, mendidik dan melatih bawahan sehingga pemimpin memberikan perhatian personal terhadap bawahannya serta menawarkan perhatian khusus untuk mengembangkan pengikutnya dalam mencapai kinerja yang bagus.

4) Motivasi yang inspirasional

Sifat pemimpin yang memberikan inspirasi dalam bekerja, mengajak pengikutnya untuk mewujudkan sebuah cita – cita bersama agar mereka lebih bermaknsa. Pemimpin seperti ini mempunyai visi yang menarik untuk masa depan, menetapkan standar yang tinggi bagi pengikutnya, optimis dan antusiasme, memberikan dorongan dan arti terhadap apa yang dilakukan.

Berdasarkan pemaparan di atas, bahwa dapat dipahami kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mampu menginspirasi, mengarahkan

dan menggerakkan pengikutnya kepada perubahan – perubahan yang lebih baik dan inovatif untuk mencapai tujuan bersama yang ditandai dengan empat ciri yaitu: karisma, inspirasi, stimulasi intelektual, dan perhatian individu.

2.2.5 Faktor – faktor mempengaruhi kepemimpinan

Menurut H. Joseph Reitz dalam Rahayu dkk (2017) dalam melaksanakan aktivitas pemimpin, terdapat beberapa faktor – faktor yang mempengaruhi kepemimpinan, yakni :

1. Kepribadian (*personality*), merupakan pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai – nilai, latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan akan kepemimpinan.
2. Harapan dan perilaku atasan kepada para bawahan atau karyawannya.
3. Karakteristik, yakni harapan dan perilaku bawahan yang mempengaruhi pimpinan terhadap bentuk seperti apa kepemimpinan yang dipakai.
4. Kebutuhan tugas, yakni setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi kepemimpinan.
5. Iklim dan kebijakan organisasi akan dapat mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
6. Harapan dan perilaku rekan kerja akan dapat mempengaruhi kepemimpinan.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi kepemimpinan mencakup kepribadian, harapan dan perilaku atasan, karakteristik, kebutuhan tugas, iklim dan kebijakan organisasi serta harapan dan perilaku rekan kerja.

2.3 Motivasi Kerja

2.3.1 Definisi Motivasi Kerja

Motivasi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan dalam bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu (Robbins dan Mary, 2008). Dalam bekerja, setiap pekerja mempunyai kebutuhan yang ingin dicapai dan dipenuhi. Kebutuhan –kebutuhan yang biasanya dicapai oleh seorang pekerja biasanya berkaitan dengan kenaikan gaji, tunjangan-tunjangan dan peningkatan karir yang diberikan oleh organisasi. adanya kebutuhan yang ingin dicapai pekerja membuat pekerja memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Menurut Nawawi (dalam Utami, dkk, 2014) mengatakan motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong seseorang agar melakukan suatu perbuatan kegiatan yang berlangsung secara sadar. Menurut Hasibuan (2010) motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil kerja yang maksimal.

Motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dalam diri pekerja untuk menyelesaikan tugas dengan baik menurut Wexley dan Yukl (dalam Putri, 2017). Menurut Mitchell (dalam Setiawan, 2015) mendefinisikan motivasi kerja sebagai proses psikologis yang menyebabkan timbulnya tindakan yang memiliki arah dan terus menerus untuk mencapai tujuan. Sedangkan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu, atau usaha –usaha yang dapat menyebabkan seseorang

atau sekelompok orang bergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan atas perbuatannya.

Berdasarkan dari beberapa uraian di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang menimbulkan semangat kerja pada diri seseorang dengan tujuan tertentu. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi disebut dorongan atau pendorong semangat kerja dan proses psikologis yang menjadi penyebab timbulnya tindakan yang memiliki arah dan terus menerus untuk mencapai tujuan organisasi.

2.3.2 Aspek – Aspek Motivasi Kerja

Menurut Jurgensen (dalam Luthans, 2011) untuk mengungkap motivasi kerja harus memperhatikan aspek-aspek sebagai berikut :

- a) Pekerjaan yang menimbulkan rasa aman, yaitu segala pekerjaan yang dilakukan dapat menimbulkan rasa aman bagi karyawan tersebut.
- b) Perusahaan yang memberi rasa bangga terhadap karyawan, yaitu tempat dimana karyawan bekerja mempunyai nama baik.
- c) Kesempatan untuk maju, yaitu kesempatan untuk promosi dan kesempatan untuk memperoleh pengalaman baru.
- d) Kelompok kerja, yaitu teman sekerja yang dapat diajak kerjasama dalam melakukan pekerjaan.
- e) Pekerjaan itu sendiri, yaitu pekerjaan yang sesuai dengan minat, bakat, pendidikan dan pengalaman.
- f) Gaji, yaitu yang tinggi menurut karyawan

- g) Hubungan antara atasan dan bawahan, yaitu gaya atasan terhadap bawahan dan atasan yang mempunyai hubungan baik dengan bawahannya.
- h) Jaminan kerja, yaitu jam kerja yang sangat singkat atau jam kerja yang tidak terlalu lama
- i) Kondisi kerja, yaitu keadaan tempat kerja seperti pengaturan udara, suhu dan kebersihan tempat kerja
- j) Jaminan kesehatan, yaitu fasilitas tempat kerja seperti asuransi.

Selain pendapat para ahli di atas, terdapat beberapa aspek motivasi kerja dikemukakan oleh teori ERG dari Alderfer (dalam Lusikooy, 2016) yaitu:

1. *Existence needs*, merupakan kebutuhan yang berhubungan dengan fisik dari eksistensi pegawai, seperti makan, minum, pakaian, bernafas, gaji, keamanan kondisi kerja dan *fringe benefits*.
2. *Relatedness needs*, merupakan kebutuhan interpersonal yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.
3. *Growth needs*, merupakan kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai.

Dari uraian di atas, maka dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teori motivasi ERG oleh Alderfer dengan tiga aspek yaitu kebutuhan keberadaan, kebutuhan relasi dan kebutuhan pertumbuhan.

2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Hazbeg (dalam Andriani, dan Widiawati, 2017) faktor yang mempengaruhi motivasi

kerja, yakni:

1. *Motivation factor* adalah faktor yang berperan sebagai motivator terhadap karyawan yakni mampu meuaskan dan mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik. faktor ini terdiri dari :

a) Prestasi (*Achievement*)

Seseorang karyawan agar berhasil dalam pelaksanaan pekerjaannya, maka pimpinan harus mempelajari bawahannya dan pekerjaannya dengan memberikan kesempatan kepadanya agar bawahan dapat berusaha mencapai tujuan organisasi. Kesempatan sedemikian rupa sehingga karyawan berkembang sendiri. Selanjutnya pimpinan memberi semangat pada para bawahannya sehingga bawahannya mengerjakan sesuatu yang meskipun tidak dikuasainya. Bila bawahannya telah berhasil melakukan pekerjaannya, pemimpin harus mengatakan atau menyatakan keberhasilan bawahannya.

b) Pengakuan (*Recognition*)

Pemimpin memberi pernyataan pengakuan akan keberhasilan sebagai lanjutan dari keberhasilan pelaksanaan. Pengakuan terhadap keberhasilan bawahan dapat dilakukan dengan berbagai cara, yakni:

a. Langsung memberikan pengakuan atas pekerjaan yang diperoleh, lebih baik dilakukan sewaktu ada orang lain.

- b. Surat penghargaan
- c. Memberi hadiah berupa uang tunai
- d. Memberikan medali, surat penghargaan dan hadiah uang tunai
- e. Memberikan kenaikan gaji atau promosi
- f. Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*)

c) Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Pemimpin memberikan ruang untuk bawahannya untuk bekerja sendiri sepanjang pekerjaannya agar *responsibility* benar menjadi faktor motivator bagi bawahan. Diterapkannya prinsip partisipasi membuat bawahan sepenuhnya merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya.

d) Pengembangan (*Advancement*)

Pengembangan merupakan salah satu faktor motivator bagi bawahan. Faktor pengembangan ini benar-benar berfungsi sebagai motivator, maka pimpinan dapat memulai dengan melatih bawahannya untuk pekerjaan yang lebih bertanggung jawab. Setelah ini sudah dilakukan, selanjutnya pemimpin memberi rekomendasi tentang bawahan yang siap untuk pengembangan, untuk menaikkan pangkatnya, dikirim mengikuti pendidikan atau pelatihannya selanjutnya.

2) *Maintenance factor* (Faktor Instrinsik)

Seseorang belum dapat mengharapkn faktor kepuasan tercapai, sebelum hal ini terjadi didalam pekerjaan dapat diatasi dengan melakukan tindakan dari seorang pemimpin, yakni :

a. Kebijakan dan administrasi dari perusahaan

Hal ini yang menjadi sorotan adalah kebijakan personalia. Umumnya dibuat dalam bentuk tertulis, karena yang utama adalah pelaksanaan, kebijakan yang dilakukan masing – masing pemimpin agar apa yang tertulis benar-benar direalisasikan dalam praktek oleh masing-masing pimpinan yang bersangkutan. Dalam hal ini agar dilakukan dengan seadil-adilnya

b. Supervisi (Pengawasan)

Dengan teknik supervisi yang menimbulkan kekecewaan dimaksud adanya kurang mampu di pihak atasan, bahaimana caranya mensupervisi dari segi teknis pekerjaan yang merupakan tanggung jawab atau atasan mempunyai kecakapan teknis yang lebih rendah dari diperlukan suatu kedudukan, untuk mengatasi hal ini para pimpinan harus berusaha memperbaiki dirinya dengan mengikuti pelatihan dan pendidikan.

c. Hubungan antar pribadi

Hubungan antar pribadi menunjukkan hubungan perseorangan antara bawahan dengan atasannya. Agar tidak menimbulkan perasaan kecewa bawahan, maka ada tiga kecakapan yang harus dimiliki setiap manager, yakni :

- a) *Technical skill*. Kecakapan ini sangat penting bagi seorang pimpinan tingkat terbawah dan tingkat menengah. Hal ini meliputi kecakapan menggunakan metode dan proses, dan pada umumnya berhubungan dengan kemampuan menggunakan alat

b) *Human skill*. Kecakapan kemanusiaan ini adalah kemampuan untuk bekerja di dalam atau dengan kelompok sehingga dapat membangun kerjasama dan mengkoordinasikan berbagai kegiatan.

c) *Conceptual skill*. Kecakapan konseptual adalah kemampuan memahami kerumitan organisasi sehingga dalam berbagai tindakan yang diambil tekanan selalu dalam usaha merealisasikan tujuan organisasi sebagai keseluruhan.

d. Kondisi kerja

Masing –masing manager dapat berperan dalam berbagai hal agar keadaan masing-masing bawahan berperan menjadi lebih sesuai. Tidak terbatas pada kondisi kerja di tempat pekerjaan masing-masing misalnya dalam ruangan, penerangan, prabotan, dan suhu udara serta kondisi fisik lainnya, akan tetapi kondisi kerja yang mendukung dalam menyelesaikan tugas yaitu sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikan.

e. Gaji

Dalam hal ini manager mempunyai kewajiban menilai apakah jabatan-jabatan dibawah pengawasannya mendapat kompensasi seseuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Meskipun pada umumnya msing-masing manager tidak dapat menentukan sendiri skala yang berlaku dalam unitnya. Para manager harus berusaha untuk mengetahui bagaimana jabatan di dalam perusahaannya diklasifikasikan dan elemen-elemen apa saja yang menentukan pengklasifikasian.

Menurut Sule dan Priansa (2018) mengemukakan ada sepuluh faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu :

- 1) Keluarga dan kebudayaan. Motivasi berprestasi dapat dipengaruhi oleh lingkungan sosial seperti orang tua dan teman.
- 2) Konsep diri. Hal ini berkaitan dengan bagaimana karyawan berpikir tentang dirinya.
- 3) Jenis kelamin. Prestasi kerja di lingkungan pekerjaan umumnya diidentifikasi dengan maskulinitas sehingga banyak wanita belajar tidak maksimal terutama pekerjaan yang didominasi pria.
- 4) Pengakuan dan prestasi. Karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih keras apabila dirinya merasa diperdulikan oleh pimpinan, rekan kerja dan lingkungan pekerjaan.
- 5) Cita-cita atau aspirasi . Cita cita atau disebut aspirasi merupakan suatu target yang ingin dicapai.
- 6) Kemampuan belajar. Kemampuan ini meliputi beberapa aspek psikis yang terdapat dalam diri karyawan. Contohnya pengamatan, ingatan, daya pikir, dan fantasi.
- 7) Kondisi karyawan. Kondisi fisik dan psikologis karyawan sangat mempengaruhi faktor motivasi kerja sehingga sebagai pemimpin organisasi harus cermat melihat kondisi karyawannya.
- 8) Kondisi lingkungan. Hal ini merupakan unsur-unsur yang datang dari luar diri karyawan, unsur ini dapat berasal dari lingkungan keluarga, organisasi atau masyarakat

- 9) Unsur – unsur dinamis dalam pekerjaan. Ini merupakan unsur-unsur yang keberadaannya dalam proses pekerjaan tidak stabil. Kadang-kadang sulit, kadang-kadang lemah bahkan hilang sama sekali.
- 10) Upaya pimpinan memotivasi karyawannya. Yang dimaksud dalam hal ini adalah bagaimana pimpinan mempersiapkan strategi dalam memotivasi karyawan.

Dari pemaparan di atas, faktor-faktor yang telah disebutkan yang memotivasi karyawan diantaranya faktor internal (kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kelelahan dan kebosanan, serta kepuasan kerja), faktor eksternal (kepemimpinan, lingkungan kerja yang menyenangkan, adanya penghargaan atas prestasi, status dan tanggung jawab, serta peraturan yang berlaku).

2.4 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dengan Profesionalisme Guru

Kepemimpinan adalah proses seorang individu mempengaruhi, mengarahkan dan menggerakkan orang lain untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Kepemimpinan yang mampu mengarahkan dan memotivasi bawahannya adalah kepemimpinan transformasional. Seorang pemimpin mampu menumbuhkan kepercayaan antara bawahan dan pemimpin dan sesama rekan kerja, sehingga menumbuhkan profesionalisme guru dengan kemampuan yang dimiliki.

Pemimpin transformasional memiliki peranan penting dalam memberdayakan komponen – komponen yang ada di organisasi. Guru merupakan

salah satu komponen yang memegang peranan penting dalam menentukan mutu pendidikan. Oleh karena itu guru dituntut menjalankan tugas secara profesional sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Dalam hal ini, kepemimpinan transformasional mempunyai peranan penting dalam meningkatkan profesionalisme guru. Kepemimpinan transformasional yang baik, mampu mempengaruhi, mengarahkan dan membawa perubahan pada anggotanya dengan tujuan meningkatkan profesionalisme pada guru. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rosida dan Neolaka (2015) bahwa terdapat hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan profesionalisme guru di SMA Negeri 47 Jakarta. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Tambunan, dkk (2021) bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap profesionalisme guru di SMP Negeri 1 Habinsaran dengan hasil perhitungan SPSS diperoleh sebesar 0.398. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nugroho, S (2012) semakin baik persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah guru SD Negeri se kecamatan Warungasem kabupaten Batang, maka profesionalisme guru akan mengalami peningkatan.

Dari uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap profesionalisme guru. Kepemimpinan transformasional yang baik mampu mempengaruhi, mengarahkan dan membawa perubahan pada anggotanya sehingga dapat meningkatkan profesionalitas guru.

2.5 Pengaruh Motivasi Kerja dengan Profesionalisme Guru

Motivasi merupakan dorongan yang timbul dari dalam diri individu untuk melakukan sesuatu tindakan dengan suatu tujuan tertentu. Menurut Siagian

(2004) motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktu untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan menunaikan kewajiban dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Motivasi kerja yang tinggi senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang dihadapi dengan harapan mencapai hasil yang lebih baik lagi. Guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerjanya, dengan kata lain seorang guru akan melakukan semua pekerjaannya dengan baik apabila ada faktor pendorong atau disebut motivasi menjadikan guru lebih profesional dalam pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wardoyo & Supriyoko (2018) bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap profesionalisme guru. Dan juga penelitian yang dilakukan oleh Kastawi, dkk (2021) bahwa disimpulkan bahwa naik turunnya profesionalisme guru karena tinggi rendahnya kontribusi motivasi kerja. Semakin tinggi motivasi kerja maka semakin meningkat profesionalisme guru.

Dari uraian di atas maka diduga guru memiliki motivasi kerja yang tinggi akan memiliki profesionalisme lebih baik dibandingkan dengan guru yang mempunyai motivasi kerja yang rendah, begitu juga sebaliknya. Dengan demikian diduga bahwa terdapat pengaruh dari motivasi kerja terhadap profesionalisme guru.

2.6 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja dengan Profesionalisme Guru

Profesionalisme guru adalah sikap seorang profesional yang menjunjung tinggi kemampuan profesinya, guru akan bekerja dan mengerjakan sesuatu sesuai bidangnya. Guru yang profesional akan melakukan inovasi – inovasi atau pembaharuan untuk peningkatan mutu pendidikan. Profesional guru tidak lepas dari peranan pemimpin. Dalam usaha meningkatkan profesionalisme guru maka peran kepemimpinan sangatlah penting. Kemauan seorang pemimpin merupakan suatu sarana untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah proses seorang individu mempengaruhi, mengarahkan dan menggerakkan orang lain untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Kepemimpinan yang mampu mengarahkan dan memotivasi bawahannya adalah kepemimpinan transformasional. Seorang pemimpin mampu menumbuhkan kepercayaan antara bawahan dan pemimpin dan sesama rekan kerja, sehingga menumbuhkan profesionalisme guru dengan kemampuan yang dimiliki. Kepemimpinan transformasional mempunyai peranan penting dalam meningkatkan profesionalisme guru. Kepemimpinan transformasional yang tinggi, mampu mempengaruhi, mengarahkan dan membawa perubahan pada anggotanya dengan tujuan meningkatkan profesionalisme pada guru. Dengan adanya peran kepemimpinan transformasional kepala sekolah dapat meningkatkan mutu pendidikan, menjalankan tugas sebagai pemimpin dengan memberikan dorongan kepada seluruh bawahannya agar saling bekerja sama untuk mencapai tujuan sekolah, dan memberikan kontribusi terhadap profesionalisme guru (Kailola, dkk, 2021). Dengan kata lain, peran

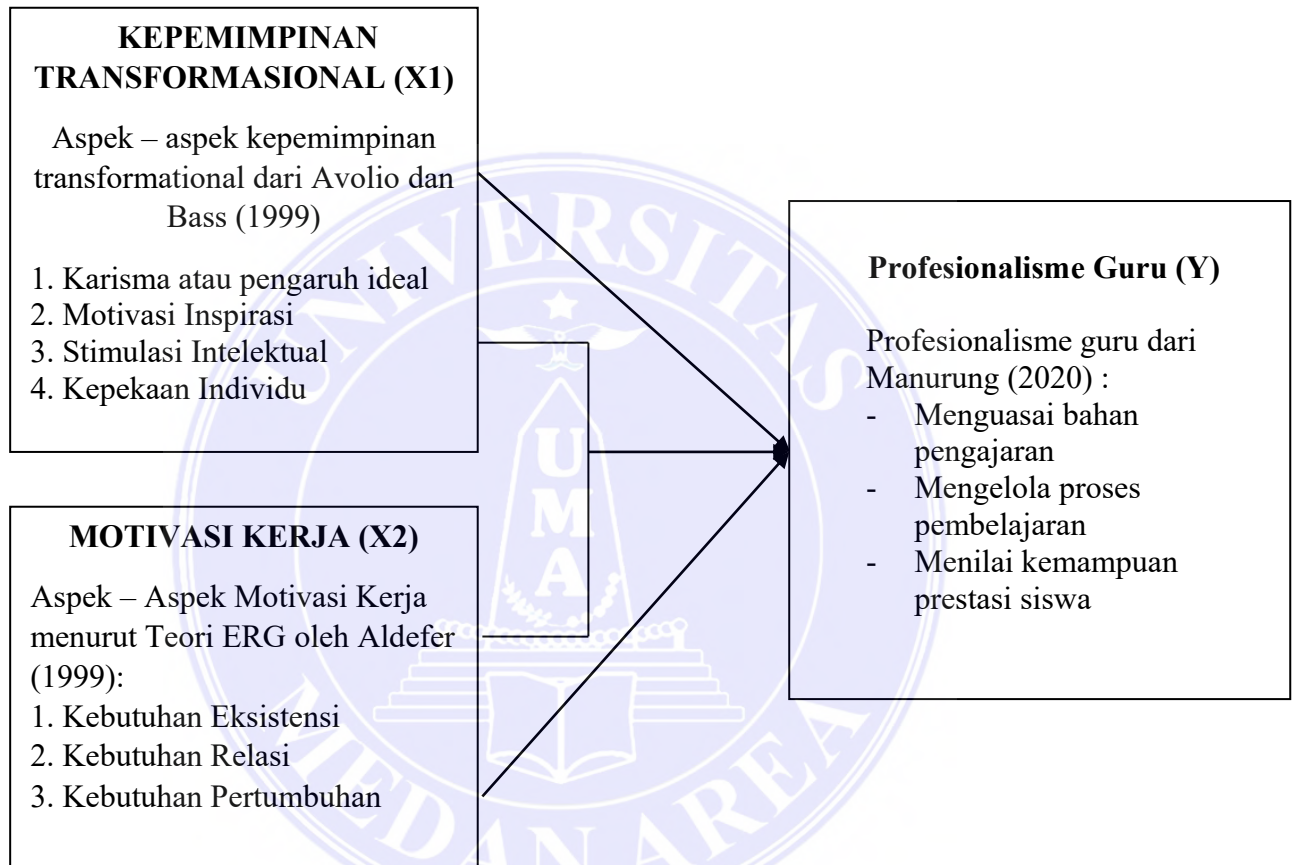
kepemimpinan kepala sekolah dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan profesionalisme guru.

Peningkatan motivasi kerja menjadikan guru berusaha meningkatkan pengetahuannya agar mempunyai wawasan yang luas demi peningkatan profesionalisme guru. Motivasi kerja yang tinggi mendorong guru bekerja keras untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang dihadapi dengan harapan mencapai hasil yang lebih baik lagi. Guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerjanya. Dengan kata lain, seorang guru akan melakukan semua pekerjaannya dengan baik apabila ada faktor pendorong atau disebut motivasi menjadikan guru lebih profesional dalam pekerjaannya. Penelitian yang dilakukan oleh Wardoyo & Supriyoko (2018) bahwa terdapat pengaruh yang positif motivasi kerja terhadap profesionalisme guru Sekolah Menengah Kejuruan di Kabupaten Wonosobo. Penelitian yang dilakukan oleh Kastawi, dkk (2021) menyimpulkan bahwa naik turunnya profesionalisme guru karena tinggi rendahnya kontribusi motivasi kerja. Semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi profesionalisme guru. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nugroho (2012) bahwa kepemimpinan antara kepala sekolah memainkan peranan penting dalam motivasi kerja guru dan kesejahteraan, sehingga dengan adanya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja guru yang tinggi meningkatkan profesionalisme guru.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap

profesionalisme guru. Kepemimpinan transformasional yang tinggi dan motivasi kerja yang tinggi dapat mempengaruhi profesionalisme guru.

2.7 Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Keterangan :

X1 : Kepemimpinan Transformasional (variabel bebas)

X2 : Motivasi Kerja (variabel bebas)

Y : Profesionalisme Guru (variabel terikat)

2.8 Hipotesa Penelitian

Dalam penelitian ini diajukan sebagai jawaban sementara, adapun hipotesa yang diajukan pada penelitian ini adalah :

- 1) Terdapat Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap profesionalisme guru di SMP Negeri di Kecamatan Sosa Padang Lawas Sumatera Utara.
- 2) Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap profesionalisme guru SMP Negeri di Kecamatan Sosa Padang Lawas Sumatera Utara.
- 3) Terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja guru terhadap profesionalisme guru SMP Negeri di Kecamatan Sosa Padang Lawas Sumatera Utara.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif korelasional. Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif korelasional adalah salah satu jenis penelitian yang menggunakan metode statistik yang mengukur dua atau lebih variabel. Menurut (Arikunto, 2013) menyebutkan penelitian kuantitatif adalah penelitian yang banyak menuntut penggunaan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya. Demikian pula pada tahap kesimpulan penelitian akan lebih baik bila disertai dengan gambar, tabel, grafik, atau tampilan lainnya. Penelitian kuantitatif ini disajikan dengan angka-angka.

3.2 Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah :

Variabel tergantung (Y) : Profesionalisme guru

Variabel bebas (X1) : Kepemimpinan transformatif

Variabel bebas (X2) : Motivasi kerja

3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian

3.3.1 Profesionalisme guru

Profesionalisme guru adalah kualifikasi dan kapasitas serta kompetensi yang diperlukan untuk kesuksesan menjalankan profesi. Profesionalisme guru diukur berdasarkan menguasai bahan pengajaran, mengelola proses pembelajaran dan menilai kemampuan prestasi siswa.

Profesionalisme guru diungkap melalui jumlah skor total pada skala profesionalisme guru. Dengan asumsi semakin tinggi jumlah skor pada skala maka semakin tinggi profesionalisme guru. Sebaliknya, semakin rendah jumlah skor pada skala maka semakin rendah profesionalisme guru.

3.3.2 Kepemimpinan transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi, mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan para pengikutnya untuk mencapai suatu tujuan. kepemimpinan diukur berdasarkan karisma atau pengaruh ideal, motivasi inspirasi, stimulasi intelektual dan kepekaan individu.

Kepemimpinan transformasional diungkap melalui jumlah skor total pada skala kepemimpinan transformasional. Dengan asumsi semakin tinggi jumlah skor pada skala maka semakin tinggi kepemimpinan transformasional. Sebaliknya, semakin rendah jumlah skor pada skala maka semakin rendah kepemimpinan transformasional.

3.3.3 Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah dorongan untuk bekerja dengan potensi yang dimiliki seseorang dengan tujuan untuk mencapai yang profesionalisme guru dan tujuan organisasi. Motivasi kerja diukur kebutuhan keberadaan, kebutuhan relasi dan kebutuhan pertumbuhan.

Motivasi kerja diungkap melalui jumlah skor total pada skala motivasi kerja. Dengan asumsi semakin tinggi jumlah skor pada skala maka semakin tinggi motivasi kerja. Sebaliknya, semakin rendah jumlah skor pada skala semakin rendah motivasi kerja.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi bukan sekedar jumlah yang pada objek atau subjek yang dipelajari, namun meliputi seluruh karakteristik yang dimiliki oleh subjek atau objek yang diteliti (Sugiyono, 2010). Populasi dalam penelitian ini adalah guru yang berada di Kecamatan Sosa, Sosa Julu, Ulu Sosa dan Sosa Timur Kabupaten Padang Lawas Sumatera Utara. Total guru berjumlah 102 orang yang merupakan Guru tingkat SMP di kecamatan Sosa Kabupaten Padang Lawas Sumatera Utara.

Tabel 3.1 Tabel Jumlah Guru SMP Negeri Kecamatan Sosa, Sosa Julu, Ulu Sosa, dan Sosa Timur Kabupaten Padang Lawas Sumatera Utara

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru	Persentase
1	SMP Negeri 1 Sosa	31	30%
2	SMP Negeri 2 Sosa	8	8%
3	SMP Negeri 1 Sosa Julu	13	12%
4	SMP Negeri 2 Sosa Julu	8	8%
5	SMP Negeri 1 Ulu Sosa	12	12%
6	SMP Negeri 2 Ulu Sosa	11	11%
7	SMP Negeri 1 Sosa Timur	9	9%
8	SMP Negeri 2 Sosa Timur	10	10%
Total		102	100%

3.4.2 Sampel

Adapun yang menjadi sampel penelitian ini adalah guru SMP Negeri di Kecamatan Sosa, Sosa Julu, Ulu Sosa, dan Sosa Timur Kabupaten Padang Lawas Sumatera Utara. Menurut Sugiyono (2012) menyatakan bahwa sampel merupakan sebagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *total sampling*. *Total sampling* adalah penggunaan seluruh populasi sebagai sampel dalam penelitian (Sugiyono, 2018). Dengan demikian sampel dalam penelitian ini sebanyak 102 guru yang ada di

SMP Negeri Kecamatan Sosa, Sosa Julu, Ulu Sosa dan Sosa Timur Kabupaten Padang Lawas Sumatera Utara.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini bertujuan mendapatkan hasil yang akurat, reliabel dan relevan. Penelitian ini menggunakan instrumen dalam bentuk skala. Menurut Azwar (2013) menyatakan skala merupakan suatu bentuk pengukuran terhadap perfomansi tipikal individu yang cenderung dimunculkan dalam bentuk respon terhadap situasi situasi tertentu yang sedang dihadapi.

Skala ini menggunakan beberapa pernyataan-pernyataan sikap, yaitu suatu pernyataan mengenai objek sikap. Cara dalam menjawab pernyataan, subjek diminta untuk menyatakan kesetujuan dan ketidaksetujuan terhadap isi pernyataan. Untuk pernyataan *favourable* (pernyataan yang berisi tentang hal-hal yang positif dan mendukung objek terhadap sikap yang diukur) penilaian ini dimulai dari angka 4 sampai 1 sedangkan pernyataan *unfavourable* (pernyataan yang berisi tentang hal yang negatif mengenai objek sikap yang bersifat kontra terhadap sikap yang akan diukur) penelainya dimulai dari angka 1 sampai 4.

Penelitian ini menggunakan tiga skala sebagai alat pengumpulan data, yaitu:

3.5.1 Skala Profesionalisme Guru

Profesionalisme guru diukur berdasarkan menguasai bahan pengajaran, mengelola proses pembelajaran dan menilai kemampuan prestasi siswa. Skala pengukuran profesionalisme guru mengacu pada teori Aqib (2002), kemudian dikembangkan oleh Manurung (2020) dengan indikator meliputi menguasai bahan pengajaran, mengelola proses pembelajaran dan menilai kemampuan prestasi

siswa. Validitas yang diperoleh sebesar 0,357 – 0,664 dan reliabilitas diperoleh sebesar 0,965 dengan menggunakan metode *Cronbach's alpha* dengan bantuan SPSS *for Windows* versi 21.0

Berdasarkan indikator – indikator tersebut, disusunlah *blue print* skala profesionalisme guru sebagai berikut :

Tabel 3.1 *Blue print* Skala Profesionalisme Guru

No	Indikator	Sub Indikator	F	UF	Total
1	Menguasai bahan pengajaran	Perancang Pengajaran	3, 21, 23, 25	-	4
		Pengelola Pengajaran	22	24	2
		Pemanfaatan Teknologi	18	17	2
		Mengelola Pembelajaran	4, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16	5	13
3	Menilai kemampuan prestasi siswa	Pemahaman Siswa	1, 2	-	2
		Evaluasi Belajar	19, 20	-	2
Total			22	3	25

3.5.2 Skala Kepemimpinan Transformatif

Pengukuran kepemimpinan dengan menggunakan karakteristik gaya kepemimpinan transformatif yang terdiri atas : karismatik, perhatian individu, stimulasi intelektual dan motivasi inspirasi.

Skala pengukuran kepemimpinan transformatif mengacu pada teori Bass dan Avolio (1999) dan dimodifikasi oleh Saija (2016) dengan indikator meliputi ideal atau karisma, motivasi inspirasi, stimulus intelektual, kepekaan individu. Validitas yang diperoleh sebesar 0,315 – 0,631 dan reliabilitas diperoleh

sebesar 0,921 dengan menggunakan metode *Cronbach's alpha* dengan bantuan SPSS for Windows versi 21.0

Berdasarkan indikator – indikator tersebut, disusunlah *blue print* skala kepemimpinan transformasional, sebagai berikut :

Tabel 3.2 *Blue print* Skala Kepemimpinan Transformatif

No	Aspek	Indikator	F	UF	Total
1	Karisma atau pengaruh ideal	Mampu mengutamakan kepentingan sekolah	1, 2, 3, 4	-	8
		Menekan pentingnya mempunyai tekad yang kuat untuk mencapai tujuan kerja	5, 6	7,8	
2	Motivasi Inspirasi	Mampu memberikan motivasi dan inspirasi kepada bawahan	9, 10, 11	12	7
		Mengarahkan ke visi masa depan	13, 14	15	
3	Stimulus Intelektual	Mengajak para guru untuk melihat masalah - masalah dari sudut pandang yang lain	16,17,18,19,20	-	9
		Menyarankan cara - cara baru dalam menyelesaikan tugas-tugasnya	21, 22, 23	24	
4	Kepekaan Individu	Mampu memberikan perhatian kepada bawahan	25	26,27,28	6
		Mempertimbangkan bahwa setiap individu mempunyai perbedaan kebutuhan dan aspirasi – aspirasi	29, 30	-	
Total			22	8	30

3.5.3 Skala Motivasi Kerja

Skala ini bertujuan untuk mengukur motivasi kerja. Skala motivasi kerja disusun berdasarkan kebutuhan yaitu kebutuhan keberadaan, kebutuhan relasi dan kebutuhan pertumbuhan.

Skala pengukuran motivasi kerja yang disebut *work motivation scale* mengacu pada teori motivasi ERG oleh Aldefer (1999) yang diadopsi oleh Arnolds dan Boshoff (2002) dan telah dimodifikasi oleh Lusikooy (2016) dengan indikator meliputi kebutuhan keberadaan, kebutuhan relasi dan kebutuhan pertumbuhan. Validitas yang diperoleh sebesar 0,315 – 0,715 dan reliabilitas diperoleh sebesar 0,904 dengan menggunakan metode *Cronbach's alpha* dengan bantuan SPSS *for Windows* versi 17.0

Berdasarkan indikator – indikator tersebut, disusunlah *blue print* skala motivasi kerja, sebagai berikut :

Tabel 3.3 *Blue print* Skala Motivasi Kerja

No	Aspek	Indikator	F	UF	Total
1	Kebutuhan keberadaan	Kebutuhan akan gaji	1,6, 11, 16	-	4
		Kebutuhan akan tunjangan tambahan	2, 7, 12, 17	-	4
2	Kebutuhan relasi	Kebutuhan dalam hubungan dengan atasan	3, 8, 13, 18	-	4
		Kebutuhan dalam hubungan dengan rekan kerja	4, 9, 14, 19	-	4
3	Kebutuhan pertumbuhan	Kebutuhan untuk bertumbuh dalam pekerjaan	5,10,15, 20	-	4
Total			20		20

3.6 Prosedur Pelaksanaan Penelitian

Adapun prosedur pelaksanaan penelitian terdiri dari 3 tahap yakni :

Tahap pertama, setelah peneliti menemukan fenomena di sekolah, peneliti merancang proposal yang terdiri dari Bab I pendahuluan, Bab II tinjauan pustaka dan Bab III metode penelitian. Kemudian berkoordinasi sebelum melakukan pengambilan data pada guru di SMP Negeri Kecamatan Sosa Kabupaten Padang Lawas Sumatera Utara.

Tahap kedua, peneliti memperkenalkan diri dan menjelaskan maksud serta tujuan penelitian kepada subjek. Selanjutnya menanyakan kesediaan subjek untuk mengerjakan skala yang diberikan. Peneliti memberikan penjelasan kepada subjek agar bersedia dengan cara mengatakan bahwa hasil penelitian ini untuk tujuan ilmiah.

Tahap terakhir, peneliti memberikan penjelasan tentang cara pengerjaan skala, kemudian memberikan kesempatan subjek untuk menanyakan hal-hal yang belum jelas. Setelah dilakukan pengisian skala penelitian, maka langkah berikutnya adalah memberikan skor atas jawaban yang diberikan subjek penelitian dengan cara memberikan nomor urut subjek pada skala profesionalisme guru, skala kepemimpinan transformasional dan skala motivasi kerja.

Setelah diketahui skor masing-masing subjek untuk variabel profesionalisme guru, kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja. Langkah berikutnya adalah dengan memindahkan nilai tiap subjek dari skala ke dalam program *Microsoft excel* dan bantuan *SPSS 17,0 for Windows*. Data ini merupakan data induk penelitian, dimana yang menjadi variabel bebas (X1) adalah kepemimpinan transformasional, (X2) adalah motivasi kerja dan variabel terikat (Y) adalah profesionalisme guru. Selanjutnya dilakukan dengan analisis data.

3.7 Validitas dan Reabilitas

3.7.1. Validitas Alat Ukur

Alat ukur yang dikatakan validitas yang tinggi apabila alat ukur tersebut dapat menjalankan peran ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan apa yang hendak diukur. Uji validitas alat ukur dilakukan untuk mengetahui sejauh

mana alat ukur tersebut melakukan peran ukurnya. Azwar (2014) mengatakan suatu aitem diterima atau dianggap memuaskan apabila koefisien korelasi (r_{xy}) lebih besar 0,30. Teknik yang dilakuakn untuk menguji validitas alat ukur adalah dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment* dari Karl Pearson, dengan formula sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(N\sum x^2 - (\sum x)^2)(N\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

$\sum xy$ = Jumlah perkalian antara variabel x dan Y

$\sum x^2$ = Jumlah dari kuadrat nilai X

$\sum y^2$ = Jumlah dari kuadrat nilai Y

$(\sum x)^2$ = Jumlah nilai X kemudian dikuadratkan

$(\sum y)^2$ = Jumlah nilai Y kemudian dikuadratkan

3.7.2 Reabilitas Alat Ukur

Reabilitas alat ukur adalah mengacu pada kepercayaan, konsistensi, keajegan, dan kestabilan alat ukur. Secara empirik tinggi rendahnya reliabilitas ditunjukkan melalui koefisien reliabilitas. Hasil pengukuran dapat dipercaya ketika dalam beberapa kali dilakukan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama (Azwar, 2007). Untuk mengukur reliabilitas alat ukur pada penelitian ini digunakan metode konsistensi internal, yaitu pengenaaan tes hanya satu kali saja pada kelompok subjek dengan menggunakan rumus koefisien Alpha sebagai berikut:

$$\alpha = \left(\frac{K}{K - 1} \right) \left(\frac{s_r^2 - \sum s_i^2}{s_x^2} \right)$$

Keterangan:

α : Koefisien reliabilitas alpha cronbach yang dicari

K : Jumlah aitem pertanyaan yang diuji

$\sum s_i^2$: Jumlah varians skor tiap-tiap aitem

s_x^2 : Varians skor-skor tes (seluruh aitemK)

3.8 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini, pertama dilakukan uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi yang meliputi uji normalitas, uji linieritas, selanjutnya uji hipotesisi menggunakan regresi berganda. Penggunaan analisis regresi berganda akan menunjukkan variabel yang dominan dalam mempengaruhi variabel terikat dan mengetahui sumbangan efektivitas dari masing masing variabel.

Rumus regresi berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Dimana :

Y : Profesionalisme guru

X_1 : Kepemimpinan transformatif

X_2 : Motivasi kerja

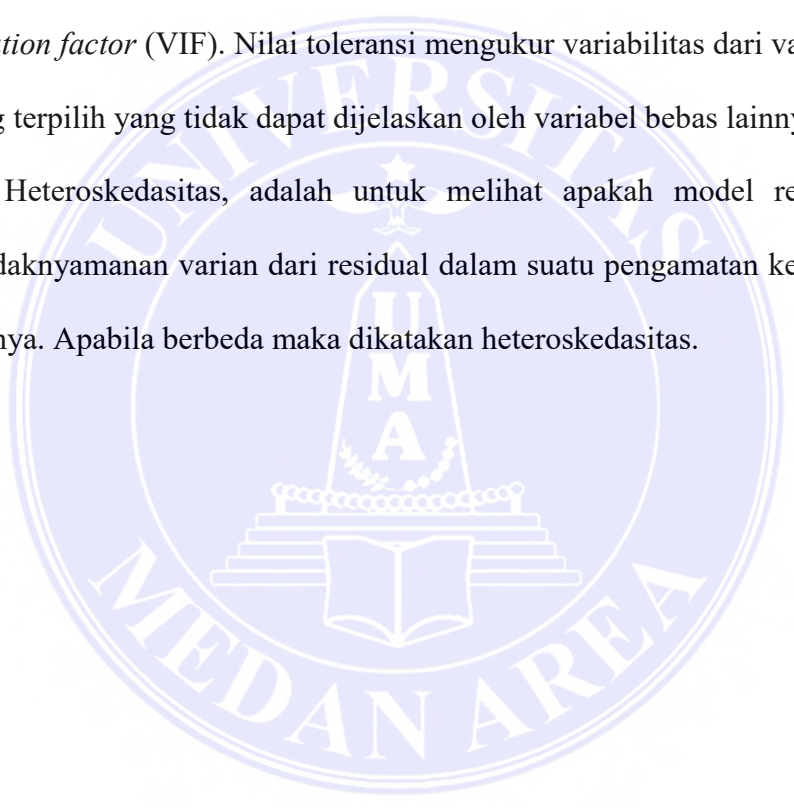
b_0 : besarnya nilai Y jika X_1 dan $X_2 = 0$

b_1 : besarnya pengaruh X_1 terhadap Y dengan asumsi X_2 tetap

b_2 : besarnya pengaruh X_2 terhadap Y dengan asumsi X_1 tetap

Sebelum data dianalisis dengan teknik analisis regresi, maka terlebih dahulu dilakukan adalah uji asumsi penelitian, yaitu

1. Uji normalitas, adalah untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian masing-masing variabel menyebar secara normal.
2. Uji linearitas, adalah untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan variabel terikat.
3. Uji Multikolinieritas, adalah untuk melihat nilai toleransi dan nilai *variance inflation factor* (VIF). Nilai toleransi mengukur variabilitas dari variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya.
4. Uji Heteroskedasitas, adalah untuk melihat apakah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual dalam suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Apabila berbeda maka dikatakan heteroskedasitas.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada guru SMP Negeri di Kecamatan Sosa Kabupaten Padang Lawas Sumatera Utara, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Adanya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap profesionalisme guru, dimana koefisien $t_{x1y} = 2.840$ dengan $p = 0.005$ berarti $p < 0.05$, hal ini berarti hipotesa diterima. Hal ini dapat diartikan semakin tinggi kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi profesionalisme guru. Variabel kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh terhadap variabel profesionalisme guru yang signifikan sebesar 8.844 %.
2. Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap profesionalisme guru, dimana koefisien $t_{x2y} = 2.700$ dengan $p = 0.008$, berarti $p < 0.05$, hipotesis diterima. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin tinggi profesionalisme guru. Variabel motivasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel profesionalisme guru sebesar 8.16 %.
3. Ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja secara bersamaan terhadap profesionalisme guru dimana koefisien $F = 10,157$; dengan $p = 0.000$ berarti $p < 0,050$;

artinya hipotesis diterima. Jumlah penelitian ini dengan sampel 102 Guru SMP Negeri di Kecamatan Sosa Kabupaten Padang Lawas Sumatera Utara. Variabel kepemimpinan transformasional dan variabel motivasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel profesionalisme guru sebesar 17.04 %. Kategorisasi subjek penelitian ini memiliki profesionalisme yang tinggi, kepemimpinan transformasional yang tinggi dan motivasi kerja yang tinggi.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dari penelitian ini, maka peneliti memberikan beberapa saran yang perlu diperhatikan. Saran-saran ini diharapkan berguna bagi perkembangan studi ilmiah mengenai kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap profesionalisme guru.

1. Kepala sekolah

Kepala sekolah diharapkan untuk memotivasi diri sendiri sebagai seorang pemimpin yang bijaksana dalam tindakan dan berkepribadian sehingga menjadi contoh dan teladan bagi guru dan diharapkan dapat meningkatkan kepekaan dalam diri dengan mengaplikasikan kepemimpinan transformasional dalam kegiatan bekerja. Kepala sekolah hendaknya menunjukkan perilaku kharismatik, yakni dengan perilaku yang dapat menumbuhkan kebanggaan, mendapat rasa hormat dan mendapatkan kepercayaan dari guru - guru. Kemudian kepala sekolah memberikan dukungan moral dan memberikan apresiasi terhadap pekerjaan dari setiap guru. Serta kepala sekolah berwenang dalam meningkatkan semangat kerja

setiap guru dan para stafnya agar kualitas pendidikan dapat terwujud dengan baik. Upaya yang dilakukan antara lain : memberikan penghargaan atau pemberian insentif, membuat lingkungan belajar yang nyaman bagi semua orang yang ada di sekolah, memperhatikan kebutuhan setiap guru, memberikan semangat dan motivasi, serta kepala sekolah yang kreatif dan proaktif dalam memberikan solusi bagi masalah yang dihadapi di sekolah.

2. Guru

Guru diharapkan dapat meningkatkan profesionalitas dalam bekerja dengan cara menumbuhkan rasa cinta akan pekerjaan dan dengan mengikuti kegiatan pelatihan – pelatihan, seminar dan lomba – lomba karya ilmiah. Hal yang dapat dilakukan dalam meningkatkan motivasi kerja guru, yaitu dengan mencintai pekerjaan atau profesi sebagai guru, memiliki semangat dalam menjalankan tugas, dan meningkatkan keefektivasnya untuk meningkatkan kinerja.

3. Peneliti selanjutnya

1. Diharapkan memperhatikan faktor – faktor terjadinya bias dalam pengisian skala pengukuran. Salah satunya yang dapat dilakukan adalah membuat pernyataan – pernyataan sebaik mungkin dan mengikuti pedoman penulisan skala, melakukan observasi ketika pengisian skala pengukuran dan meyakinkan responden bahwa data diri responden dirahasiakan.
2. Diharapkan dapat melakukan penelitian dengan menggunakan jenis penelitian kualitatif ataupun *mixed design* guna untuk memperoleh penelitian yang lebih mendalam.
3. Diharapkan meneliti beberapa faktor lain yang dapat mempengaruhi profesionalisme guru dan menggunakan pengukuran yang terbuka.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, M., & Widiawati, K. (2017). Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Pada PT Aristika Kreasi Mandiri. *Jurnal Administrasi Kantor*, 5(1), 83–98.
- Anoraga, P. 2012. Psikologi Kepemimpinan. Cetakan Kedua. Jakarta : Rineka Cipta.
- Ancok, D. (2012). Psikologi kepemimpinan dan inovasi. Jakarta: Erlangga
- Arikunto. (2013). Metodologi Penelitian, Jakarta.: PT. Rineka Cipta,
- Aqib. Zainal. (2002). Profesionalisme Guru dalam Pembelajaran. Surabaya: Insan Cendikia.
- Azwar. (2007). Metode Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar. (2013). Metode Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar. (2014). *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka pelajar.
- Barnawi dan Mohammad Arifin. 2014. Kinerja Guru Profesional: Instrumen. Pembinaan, Peningkatan dan Penilaian. Jogjakarta:
- Bass, B. (2005) *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York: The free Press.
- Bersona, Y dan Avolio, B. J (2004). Transformational Leadership and The Dissemination of Organizational Goals: A Case Study of Telecommunication Firm. *Journal of The Leadership Quarterly*, 15 (2204) 625-646
- Budiarto, Y., & Selly. (2004). Komitmen Karyawan Pada Perusahaan Ditinjau Dari Kepemimpinan Transformatif & Transaksional. *Jurnal Psikologi*, Vol.21,No.9, 121-159.
- Eliyanto, E., & Wibowo, U. B. (2013). Pengaruh jenjang pendidikan, pelatihan, dan pengalaman mengajar terhadap profesionalisme guru sma muhammadiyah di kabupaten kebumen. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 1(1), 34-47.
- Hamalik, Oemar. (2006). Manajemen Pengembangan Kurikulum. Bandung: UPI
- Indrakusuma, A.D. (2008). Pengantar Ilmu Pendidikan. Surabaya: Bumi Aksara.

- Kailola, L. G., Wartono, T., & Simbolon, B. (2021). Peningkatan Mutu Pendidikan Melalui Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah di Lembaga Pendidikan Bina Pangudi Luhur Jakarta. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(2), 5390-5400.
- Karwati, E. dan Priansa, D. J. (2014). Manajemen Kelas (Classroom Management) Guru Profesional Yang Inspiratif, Kreatif, Menyenangkan Dan Berprestasi. Bandung: Alfabeta.
- Kastawi, N. S., Nugroho, A., & Miyono, N. (2021). Kontribusi Motivasi Kerja dan Peran Kepala Sekolah Terhadap Profesionalisme Guru SMA. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(1), 77-93.
- Kunandar (2007). Guru Profesional : Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru. Jakarta : Rajagrafindo Persada.
- Latifah, Nur, dkk. (2021). Pendidikan Multikultural Di Sekolah Dasar (Sebuah Studi Pustaka). *Jurnal Pendidikan Dasar Nusantara*, 6 (2) : 44.
- Lusikooy, A.J.A (2016). Hubungan iklim organisasi dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja ditinjau dari status guru negeri dan swasta dan jenis kelamin guru SMA di Batam. *Tesis*. Salatiga: Program Studi Magister Sains Psikologi Universitas Kristen satya Wacana.
- Luthans, F. (2015). Perilaku Organisasi. Edisi Bahasa. Yogyakarta.
- Makbuloh, D. (2016). Pendidikan Islam dan Sistem Penjaminan Mutu. *Jakarta: Rajawali Pers*.
- Manurung, F.J. (2020). Pengaruh profesionalisme guru dan musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) terhadap kinerja guru SMP Negeri di Tanah Jawa Kabupaten Simalungun. *Tesis*. Medan. Program Studi Magister Manajemen Universitas HKBP Nommensen.
- Mangkunegara, A. A. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Muhajirin, M., Prihatin, T., & Yusuf, A. (2017). Pengaruh Supervisi Akademik dan Partisipasi Guru pada MGMP Melalui Motivasi Kerja Terhadap Profesionalisme Guru SMA/MA. *Educational Management*, 6(2), 170-177.
- Mulyasa, (2004). Menjadi Kepala Sekolah Profesion dalam konteks Menyuksekskan MBS dan KBK(cet.4). Bandung : Remaja Rosdakarya.

- Neolaka, A. (2015). Hubungan Kepemimpinan Transformatif Dan Budaya Organisasi Dengan Profesionalisme Guru (Studi Kasus Di SMA Negeri 47 Jakarta). *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(2), 155-170.
- Nugroho, S. (2012). Profesionalisme Guru SD Negeri Se-Kecamatan Warungasem Kabupaten Batang Suatu tinjauan aspek persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi guru. *Jurnal Varidika*, 24(2).
- Norlander, K.A. (2016). Guru Profesional. Jakarta: PT. Mancana Jaya Cemerlang.
- Nova (2019). Pengaruh Profesionalisme Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa Kelas XI Pada Mata Pelajaran Ekonomi Di SMA Swasta Di Kecamatan Cibeunying Kaler Kota Bandung Tahun Ajaran 2018/2019. *Skripsi*. Bandung: Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Pasundan Bandung.
- Novitasari, P., & Satrio, B. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(9).
- Nurhadian, A. F. (2017). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship (e-Journal)*, 11(1).
- Rivai, Veithzal. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. (2018). Kepemimpinan dan perilaku organisasi. Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- Robbins Stephen P. (2002). Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi. Edisi Kelima. Jakarta: Erlangga.
- Saija. Alessandra F. (2016). Gaya kepemimpinan Transformatif dan iklim organisasi sebagai prediktor sasaran kerja pegawai di SMK Negeri 3 Ambon. *Tesis*. Salatiga: Program Studi Magister Sains Psikologi Universitas Kristen Satya Wacana.
- Sahertian, P. (2006). Super Visi Pendidikan Dalam Rangka Program Inservice Education. Surabaya: Usaha Nasional.
- Saud. U.S. (2015). Pengembangan Profesi Guru. Bandung: Alfabeta.
- Saudagar. F & Idrus. A. (2013). Pengembangan Profesionalitas Guru. Jakarta: Gatung Persada Press.

- Selly & Budhiarto. Y. (2004). Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional. *Jurnal Psikologi Vol, 2(2)*, 121.
- Siagian,S.P. (2004). Teori Motivasi Dan Aplikasinya,Bina Aksara Jakarta
- Sule,E. T. & Priansa, D.J. (2018). Kepemimpinan Dan Perilaku organisasi. Bandung: Refika aditama
- Supriadi. (2014). Kinerja Guru. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2010). Statistika Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2018) Metodologi penelitian pendidikan: pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Syarafudin, H.M & Ikawati, H.D (2020) Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Profesionalisme Guru. *Jurnal Cahaya Mandalika*.Vol. 1 No. 2
- Swasto, Bambang., Okto Abrivanto P & Hamidah Nayati Utami. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisni*, 7(2).
- Tambunan, E. S., Tambunan, W., & Kailola, L. G. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Self-Efficacy Guru Terhadap Peningkatan Profesionalisme Guru di SMP Negeri 1 Habinsaran. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(2), 3342-3352.
- Terry, George dan Leslie W.Rue. (2010) Dasar-Dasar Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara
- Tucunan, R. J. A., Supartha, W. G., & Riana, I. G. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi dan kinerja Karyawan. *E-jurnal ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 3(09), 533-550.
- Triatna, C. (2015). Perilaku Organisasi dalam Pendidikan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (UUGD)
- Wagimo, A., & Ancok, D. (2005). Transformational and transactional leadership relationship with subordinate in military. *Jurnal Psikologi*, 32(2), 112-127.
- Wardoyo, S., & Supriyoko, S. (2018). Pengaruh Pendidikan dan Latihan, Motivasi Kerja dan Masa Kerja Terhadap Profesionalisme Guru SMKN di Wonosobo. *Media Manajemen Pendidikan*, 1(1), 107-115.

Yulk, A.G.(2010). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: Prenhallindo.

Zakiya, M., & Nurhafizah, N. (2019). Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Pendidikan Anak Usia Dini. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 3(2), 356-465.

____ Arti Kata – Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Online, [online], (<http://www.kbbi.web.id/stiker>, diakses Oktober 2022).

____ Jendela Kemdikbud: Berita Detail Mengembalikan Profesionalisme Guru Online,[online],(<https://jendela.kemdikbud.go.id/v2/berita/detail/mengembalikanprofesionalisme-guru>, diakses Oktober 2022).







Reliability

Scale Profesionalisme Guru

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	101	99.0
	Excluded ^a	1	1.0
	Total	102	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.825	25

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	71.8713	55.793	.461	.815
VAR00002	71.7723	58.518	.293	.822
VAR00003	71.7030	58.451	.310	.822
VAR00004	71.7228	57.282	.391	.819
VAR00005	73.5248	59.292	.098	.830
VAR00006	72.0891	59.202	.149	.827
VAR00007	71.8119	56.994	.432	.817
VAR00008	72.1584	56.215	.398	.818
VAR00009	72.4554	54.270	.563	.811
VAR00010	72.2673	56.078	.432	.816
VAR00011	72.4059	51.964	.701	.803
VAR00012	72.3366	57.086	.263	.824
VAR00013	72.1782	55.828	.402	.818
VAR00014	71.7624	57.643	.397	.819
VAR00015	72.2277	55.278	.465	.815
VAR00016	71.8515	57.188	.402	.818
VAR00017	73.2574	60.333	-.016	.840

VAR00018	73.4851	54.092	.552	.811
VAR00019	72.8416	53.055	.529	.811
VAR00020	72.5545	55.310	.423	.817
VAR00021	72.4950	55.332	.443	.816
VAR00022	72.0198	54.860	.544	.812
VAR00023	73.9010	60.270	.021	.832
VAR00024	73.7921	58.746	.152	.828
VAR00025	72.2079	55.886	.403	.817

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
75.4455	60.970	7.80830	25

Scale Kepemimpinan Transformatif

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	102	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	102	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.900	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	116.5686	125.713	.501	.896
VAR00002	116.7353	127.325	.462	.896
VAR00003	116.7941	125.096	.491	.896
VAR00004	116.6765	124.082	.636	.893
VAR00005	116.6863	124.970	.577	.894
VAR00006	116.7549	125.632	.563	.895
VAR00007	117.7647	127.687	.152	.908
VAR00008	117.4510	129.636	.095	.909
VAR00009	116.7549	124.325	.718	.893
VAR00010	116.7941	123.888	.690	.893
VAR00011	116.7941	124.997	.609	.894
VAR00012	117.2353	122.281	.458	.897
VAR00013	116.9020	123.654	.633	.893
VAR00014	116.8824	123.669	.700	.893

VAR00015	116.9314	126.084	.427	.897
VAR00016	117.5098	131.777	.088	.903
VAR00017	116.7647	123.607	.715	.892
VAR00018	116.7451	123.321	.693	.893
VAR00019	116.7451	124.073	.692	.893
VAR00020	116.9020	126.287	.536	.895
VAR00021	116.8333	124.219	.579	.894
VAR00022	116.7941	123.789	.737	.892
VAR00023	116.8725	122.647	.684	.892
VAR00024	117.3431	129.733	.200	.901
VAR00025	116.9608	123.127	.673	.893
VAR00026	117.0392	123.424	.464	.896
VAR00027	119.3333	142.363	-.560	.912
VAR00028	117.0392	122.414	.551	.894
VAR00029	116.7157	124.542	.705	.893
VAR00030	116.8137	126.747	.573	.895

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
121.0392	134.058	11.57834	30

Scale: Motivasi Kerja

Case Processing Summary

	N	%

Cases	Valid	102	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	102	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.892	20

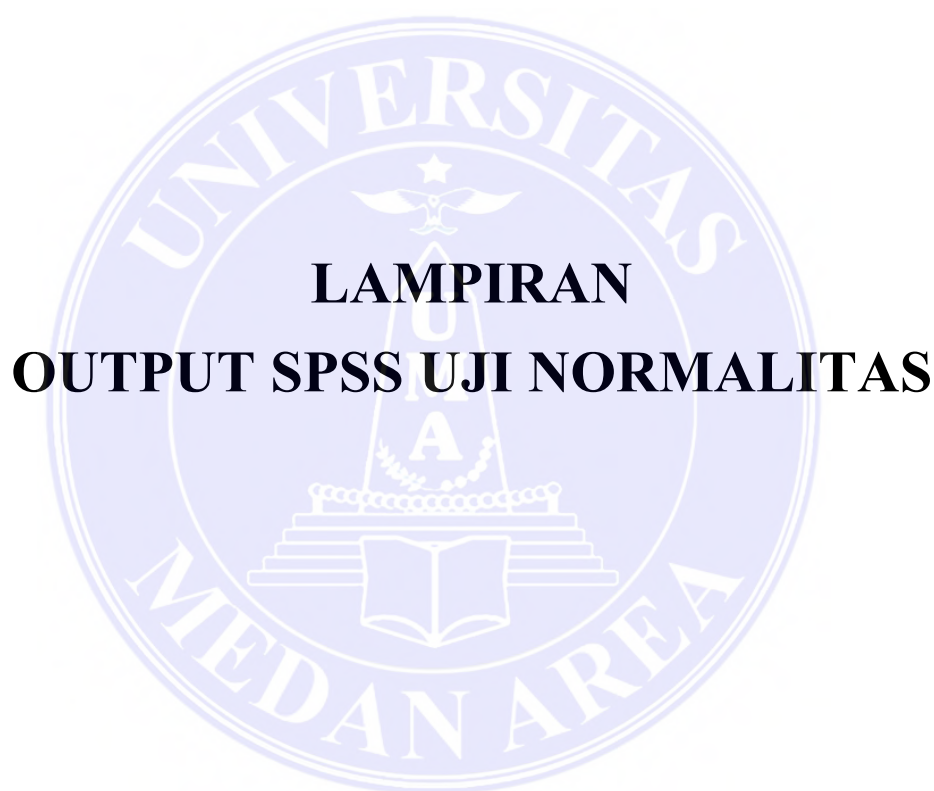
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	72.0000	79.564	.402	.892
VAR00002	72.1078	75.840	.682	.880
VAR00003	71.4314	84.743	.383	.890
VAR00004	71.7549	83.197	.339	.891
VAR00005	71.6863	82.633	.460	.888
VAR00006	71.7843	78.666	.626	.883
VAR00007	72.1961	76.021	.682	.881
VAR00008	71.6863	82.831	.434	.889
VAR00009	71.5980	82.104	.453	.888
VAR00010	71.7451	81.380	.506	.887
VAR00011	72.3039	78.253	.491	.888
VAR00012	72.5686	75.594	.703	.880

VAR00013	71.5686	80.584	.536	.886
VAR00014	71.8627	79.941	.685	.882
VAR00015	72.2843	79.928	.594	.884
VAR00016	72.2549	79.816	.623	.883
VAR00017	72.3627	80.550	.567	.885
VAR00018	71.6765	85.785	.223	.893
VAR00019	71.7157	84.443	.419	.889
VAR00020	72.0098	82.624	.420	.889

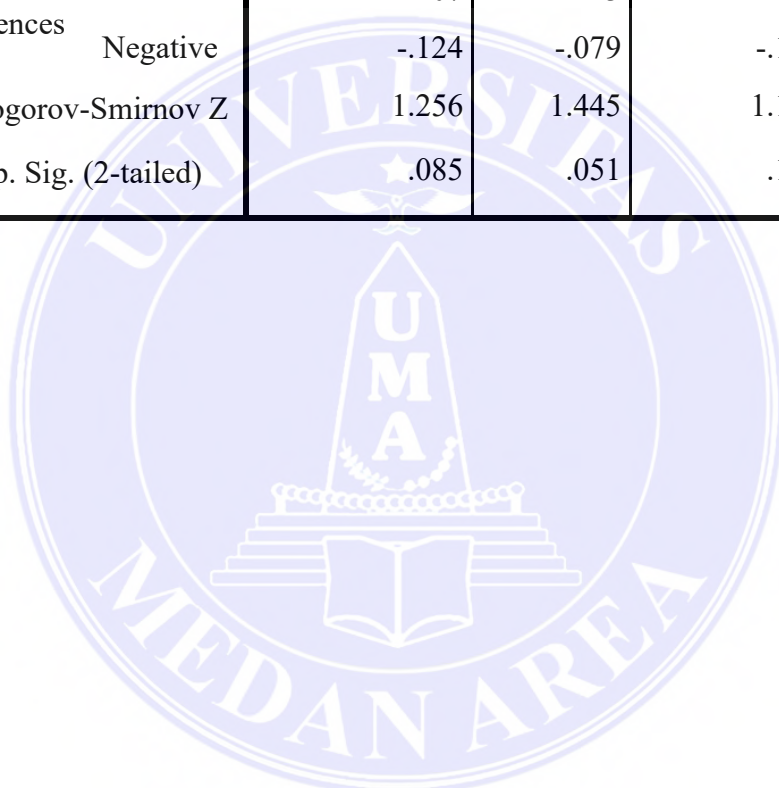
Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
75.7157	88.938	9.43070	20



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		kepemimpinan	motivasi kerja	profesionalisme guru	Abs_res
N		102	102	102	102
Normal Parameters ^a ^b	Mean	105.2451	71.6765	58.0784	5.3246
	Std. Deviation	11.35166	9.26204	7.06503	3.90737
Most Extreme Differences	Absolute	.124	.143	.111	.108
	Positive	.107	.143	.067	.099
	Negative	-.124	-.079	-.111	-.108
Kolmogorov-Smirnov Z		1.256	1.445	1.118	1.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.085	.051	.164	.184



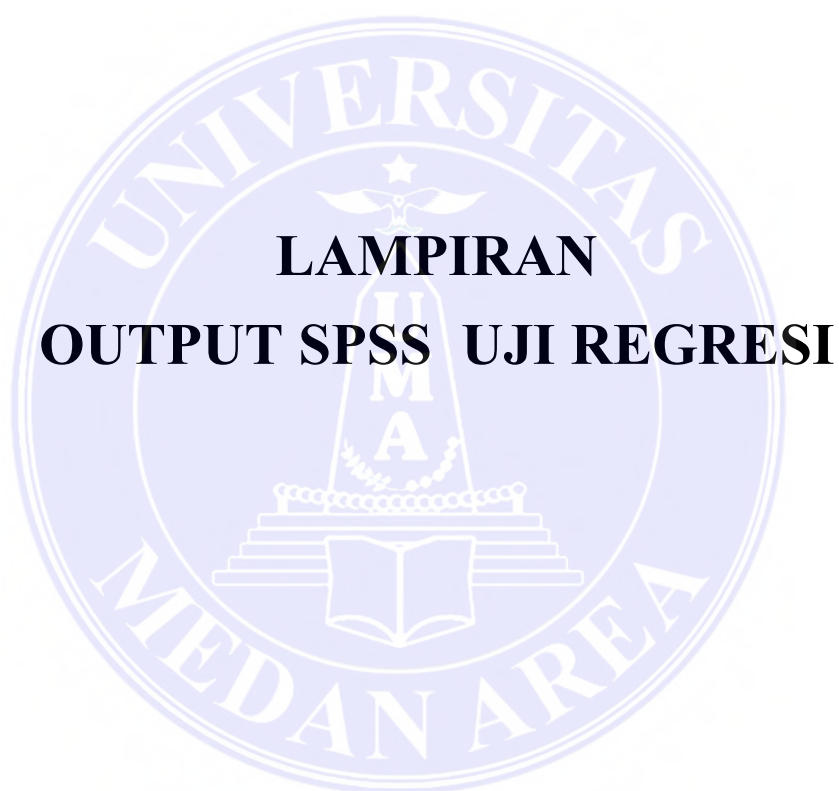


ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	550.231	1	550.231	12.251	.001 ^b
	Residual	4491.142	100	44.911		
	Total	5041.373	101			

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	517.545	1	517.545	11.440	.001 ^b
	Residual	4523.827	100	45.238		
	Total	5041.373	101			



Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	kepemimpinan ^b	.	Enter

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.330 ^a	.109	.100	6.70160

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	550.231	1	550.231	12.251	.001 ^b
	Residual	4491.142	100	44.911		
	Total	5041.373	101			

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36.439	6.218		5.860	.000
	kepemimpinan	.206	.059	.330	3.500	.001

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	51.8596	62.1403	58.0784	2.33406	102
Residual	-15.67295	16.14038	.00000	6.66834	102
Std. Predicted Value	-2.664	1.740	.000	1.000	102
Std. Residual	-2.339	2.408	.000	.995	102

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	motivasi kerja ^b		Enter

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.320 ^a	.103	.094	6.72594

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	517.545	1	517.545	11.440	.001 ^b
	Residual	4523.827	100	45.238		
	Total	5041.373	101			

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	40.560	5.222		7.767	.000
	motivasi kerja	.244	.072	.320	3.382	.001

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	52.7806	63.7788	58.0784	2.26367	102
Residual	-19.06795	13.21937	.00000	6.69256	102
Std. Predicted Value	-2.340	2.518	.000	1.000	102
Std. Residual	-2.835	1.965	.000	.995	102

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	motivasi kerja, kepemimpinan ^b	.	Enter

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.413 ^a	.170	.153	6.50022

ANOVA^a

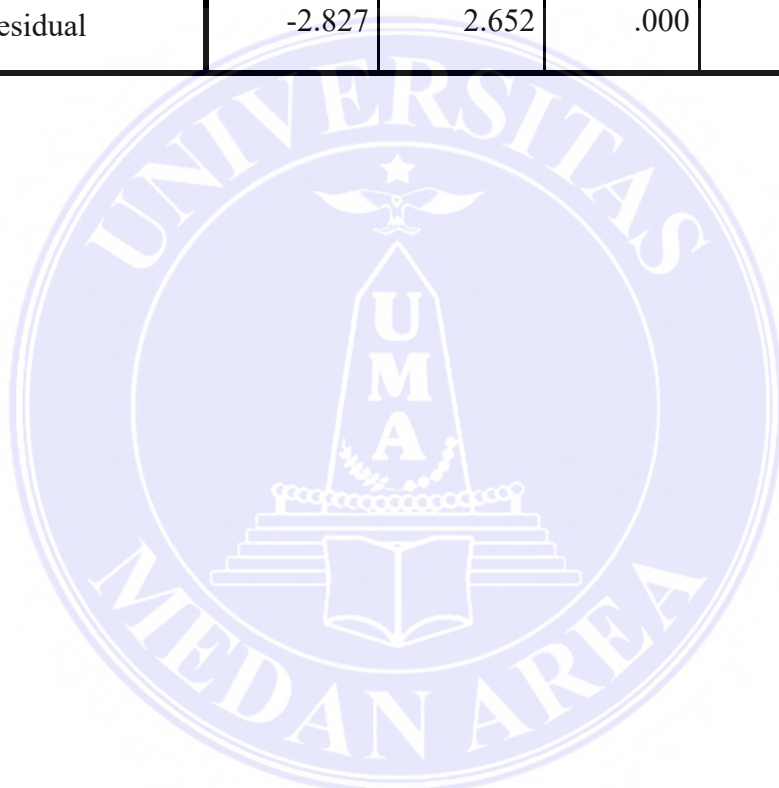
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	858.339	2	429.170	10.157	.000 ^b
	Residual	4183.033	99	42.253		
	Total	5041.373	101			

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.578	7.050		3.770	.000
	kepemimpinan	.167	.059	.268	2.840	.005
	motivasi kerja	.194	.072	.255	2.700	.008

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	50.7608	65.1326	58.0784	2.91520	102
Residual	-18.37871	17.23918	.00000	6.43554	102
Std. Predicted Value	-2.510	2.420	.000	1.000	102
Std. Residual	-2.827	2.652	.000	.990	102





Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 kepemimpinan	.940	1.063
motivasi kerja	.940	1.063





ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.656	2	2.328	.154	.858 ^b
	Residual	1497.607	99	15.127		
	Total	1502.263	101			





LAMPIRAN
SKALA PROFESIONALISME GURU

SKALA PSIKOLOGI

TRIANA HAMIDAH

NPM. 201804045



No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	SR	KK	TP
1	Guru menanyakan / mengadakan tanya jawab tentang materi yang akan diajarkan sebelum memasuki inti materi pelajaran				
2	Guru bersedia menjelaskan kembali tentang materi yang belum dipahami siswa				
3	Guru memberikan materi sesuai dengan buku paket pembelajaran				
4	Guru menunjukkan sikap terbuka terhadap respon siswa				
5	Materi yang dipaparkan oleh guru sulit dipahami oleh siswa				
6	Guru dalam melaksanakan pembelajaran dapat dengan mudah menguasai kelas				
7	Dalam mengajar, guru membangkitkan motivasi belajar siswa				
8	Guru melibatkan siswa dalam membuat rangkuman materi yang sudah diajarkan				
9	Guru menyajikan materi dengan menggunakan media / alat peraga yang tepat sesuai dengan materi pembelajaran				
10	Guru menumbuhkan keceriaan atau antusiasme siswa dalam belajar				
11	Guru menggunakan beberapa variasi metode pembelajaran sehingga tidak monoton dan sesuai karakteristik materi pembelajaran				
12	Guru menggunakan papan tulis sebagai media ringkasan materi pembelajaran				
13	Guru memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi				
14	Guru menyajikan materi dengan menggunakan bahasa yang jelas				

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	SR	KK	TP
15	Guru memberikan pertanyaan kepada siswa di sela-sela pembelajaran				
16	Guru menguasai materi yang diajarkan				
17	Guru tidak menggunakan LCD pada saat pembelajaran				
18	Guru menggunakan laptop / <i>notebook</i> pada saat pembelajaran				
19	Guru memberikan test sebelum pembelajaran dimulai				
20	Guru memberikan test sesudah pembelajaran dimulai				
21	Guru membuat silabus sebelum mengajar				
22	Guru mampu membangkitkan motivasi belajar				
23	Guru mengabaikan tugas membuat silabus sebelum mengajar				
24	Guru kurang mampu menggunakan alat pembelajaran				
25	Guru mampu merumuskan hasil belajar				



SKALA PSIKOLOGI

TRIANA HAMIDAH

NPM. 201804045

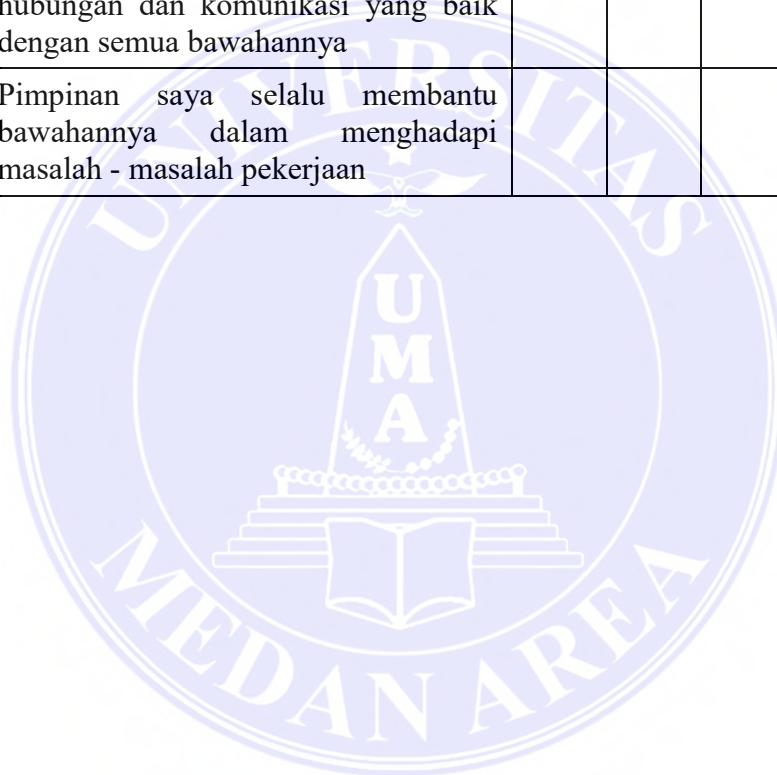


PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
2023

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Pimpinan saya mampu menyampaikan visi dan misi organisasi secara jelas					
2	Pimpinan saya menyediakan apa yang dibutuhkan di sekolah.					
3	Pimpinan merupakan simbol kesuksesan dan prestasi					
4	Saya bangga kepada pimpinan saya, karena mampu menunjukkan kualitasnya sebagai pemimpin					
5	Pimpinan saya mempunyai rasa hormat kepada bawahannya.					
6	Pimpinan saya selalu menekan pentingnya mempunyai tekad yang kuat untuk mencapai keberhasilan dalam bekerja					
7	Pimpinan saya kurang menginspirasi bawahan untuk selalu antusias dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi					
8	Pimpinan saya kurang memberikan dorongan kepada bawahan untuk bisa menyelesaikan tugas yang diberikan.					
9	Pimpinan saya selalu memberikan dukungan terhadap tugas-tugas yang sedang saya kerjakan.					
10	Pimpinan saya berpandangan mendorong bawahannya untuk bekerja keras.					
11	Pimpinan saya selalu memberikan ucapan-ucapan yang dapat membangun semangat kerja bawahannya					
12	Pimpinan saya kurang memotivasi atau menginspirasi saya dalam bekerja					
13	Pimpinan saya mampu menggambarkan target yang ditentukan					
14	Pimpinan saya mampu menterjemahkan makna pekerjaan kepada bawahannya.					

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
15	Pimpinan saya kurang memiliki pendirian yang tetap dalam mencapai visi organisasi.					
16	Pimpinan saya menawarkan cara pandang yang berbeda untuk menyelesaikan masalah yang terjadi di dalam organisasi.					
17	Pimpinan saya bersedia mendengar pandangan atau keluhan dari bawahannya.					
18	Pimpinan saya selalu menyampaikan ide-ide atau gagasan kreatif yang berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya.					
19	Pimpinan saya memberikan saran atau nasihat teknik yang berkaitan dengan pekerjaan bawahannya					
20	Pimpinan saya memastikan bawahannya berpikir secara matang sebelum bertindak					
21	Ketika saya menghadapi masalah pimpinan mencoba membantu saya menyelesaikan dengan cara - cara baru					
22	Pimpinan saya selalu meluangkan waktunya untuk memberikan penjelasan tentang bagaimana menyelesaikan pekerjaan yang diberikan					
23	Pimpinan saya memiliki kreatifitas yang tinggi dalam mencari cara untuk mencapai tujuan organisasi					
24	Ketika saya menghadapi masalah pimpinan cenderung tidak menghiraukan masalah yang saya hadapi					
25	Pimpinan saya selalu memberikan perhatian kepada bawahannya					

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
26	Pimpinan saya kurang memiliki keterampilan menjadi penasehat apabila bawahannya mendapat masalah					
27	Pemimpin saya memberikan saran-saran yang dibutuhkan bawahannya					
28	Ketika saya menghadapi masalah di lingkungan sekolah, pimpinan kurang memberikan perhatian					
29	Pemimpin saya selalu menjalin hubungan dan komunikasi yang baik dengan semua bawahannya					
30	Pimpinan saya selalu membantu bawahannya dalam menghadapi masalah - masalah pekerjaan					





SKALA PSIKOLOGI

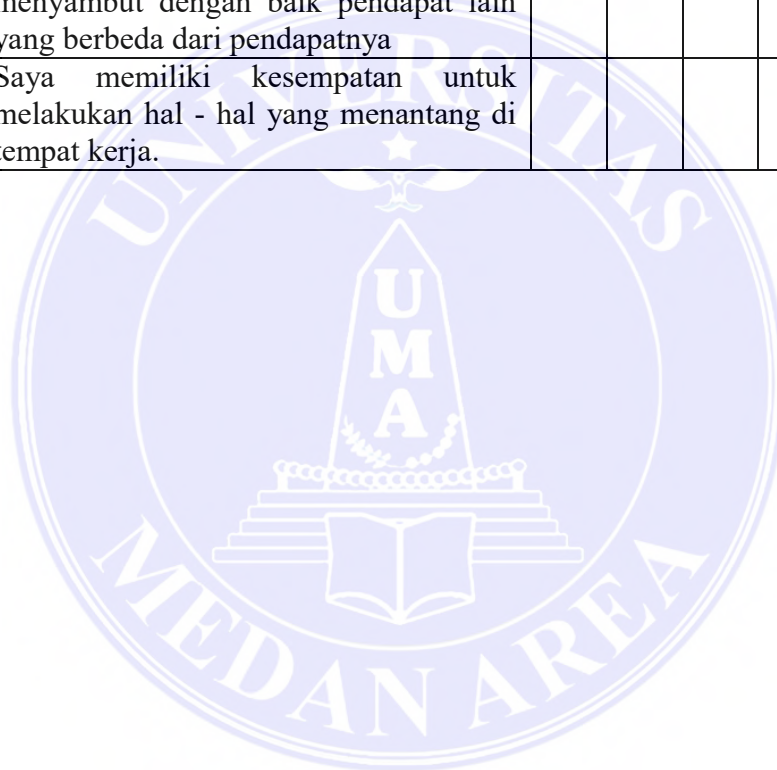
TRIANA HAMIDAH

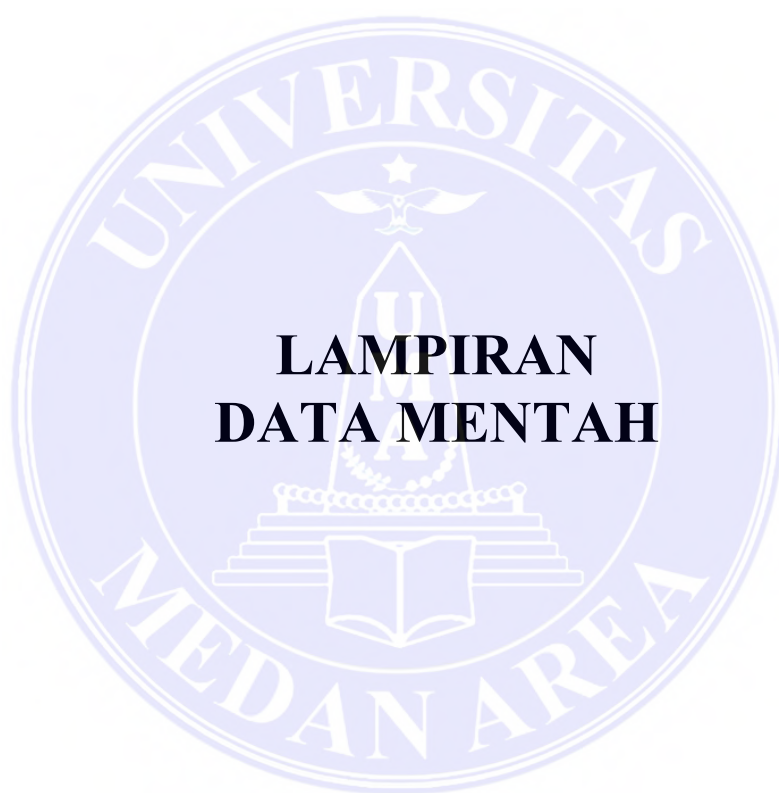
NPM. 201804045



No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya mendapatkan gaji yang cukup dari pekerjaan saya sehingga bisa hidup dengan nyaman.					
2	Tunjangan tambahan kami sudah meliputi semua area yang seharusnya					
3	Atasan saya mendorong setiap pegawai untuk memberikan pendapat atau saran dalam bekerja.					
4	Saya bisa mengandalkan rekan kerja saya untuk memberikan bantuan ketika saya membutuhkannya					
5	Saya merasa selalu bisa mempelajari hal - hal baru dari pekerjaan yang saya lakukan					
6	Gaji saya memadai untuk mencukupi kebutuhan dasar dalam hidup saya					
7	Program tunjangan tambahan di tempat ini memberikan hampir semua keamanan/ kenyamanan yang saya inginkan					
8	Atasan saya mempertimbangkan keinginan atau harapan - harapan saya dalam bekerja					
9	Jika ada masalah dalam pekerjaan di sekolah ini, rekan kerja saya akan berbicara untuk mendukung saya					
10	Pekerjaan saya mengharuskan seseorang untuk menggunakan cakupan kemampuan yang bermacam-macam atau bervariasi					
11	Dengan mempertimbangkan tuntutan kerja yang dibutuhkan, maka gaji yang didapatkan sudah sesuai					
12	Dibandingkan dengan tempat lain, tunjangan tambahan kami sangat baik					
13	Atasan saya terus memberi informasi kepada saya mengenai kabar terbaru dalam sekolah ini					
14	Saya bisa dengan jujur mengungkapkan perasaan saya pada rekan kerja saya					
15	Pekerjaan saya mengharuskan saya membuat satu keputusan atau lebih setiap hari					

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
16	Jika dibandingkan dengan tarif atau pendapatan untuk pekerjaan yang serupa, gaji yang saya dapatkan di sekolah ini sudah bagus					
17	Manfaat program tunjangan di kantor ini sudah memadai					
18	Ketika kinerja kurang, atasan saya memberitahu untuk meningkatkan kinerja saya					
19	Rekan kerja saya menerima atau menyambut dengan baik pendapat lain yang berbeda dari pendapatnya					
20	Saya memiliki kesempatan untuk melakukan hal - hal yang menantang di tempat kerja.					





**LAMPIRAN
DATA MENTAH**

Data Mentah

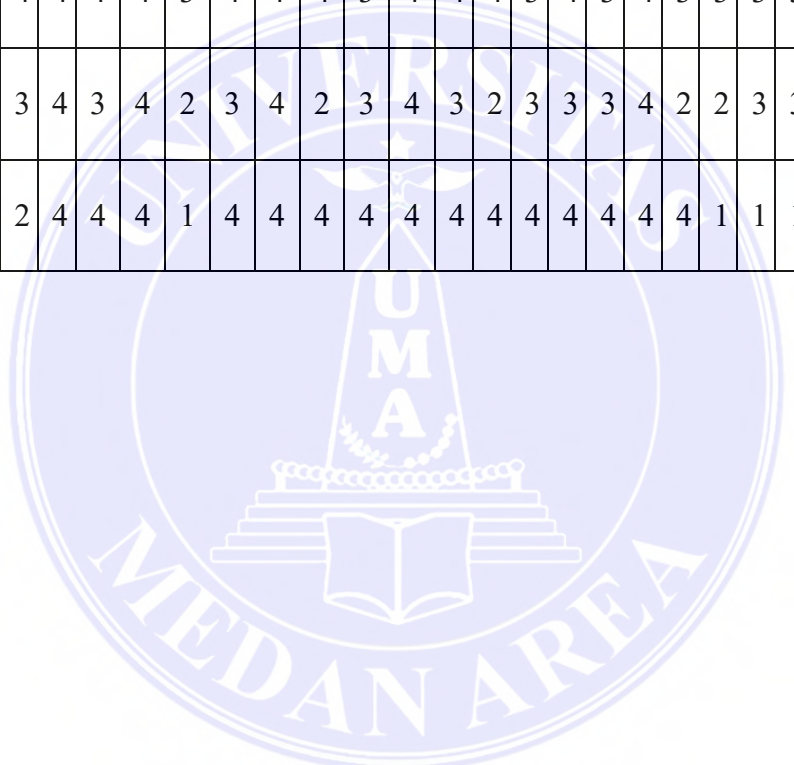
Profesionalisme Guru

R e s p o n d e n	G e n d e r	Aitem																								
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
1	L	4	4	3	4	2	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	2	1	4
2	L	2	3	4	4	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3
3	P	3	3	2	4	1	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	2	1	3	3	3	4	1	3	2
4	P	2	3	4	3	2	3	3	2	2	3	3	3	4	4	3	3	2	2	2	2	3	3	1	2	3
5	P	4	4	3	3	2	2	4	3	2	2	2	2	3	2	2	1	1	2	3	3	2	2	2	3	
6	P	3	3	3	3	1	3	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	1	2	4	4	3	3	1	2	3
7	P	4	4	3	4	1	2	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	1	2	2	3	4	4	1	1	2
8	P	4	4	4	4	2	2	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	1	2	2	3	4	4	1	2	3
9	L	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	3	3	3	1	1	3
10	P	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	2	3	3	4	4	2	2	4
11	P	4	4	3	4	1	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4	1	1	3
12	L	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	2	4	3	4	3	3	1	2	1	3	2	3	2	1	3
13	P	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	2	3	1	1	3
14	P	3	3	3	3	1	3	3	2	2	3	2	4	3	4	3	3	1	2	1	2	2	3	2	1	3
15	L	3	4	3	3	2	3	3	2	2	3	2	4	3	4	3	3	1	2	1	2	2	3	2	1	3
16	P	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	2	3	1	1	3
17	P	4	4	4	4	2	3	3	4	2	3	2	4	3	4	3	3	1	2	1	2	2	3	2	1	3
18	P	4	3	4	4	2	4	4	4	3	3	3	4	2	4	4	4	1	1	3	3	3	3	1	1	3
19	P	4	4	4	4	2	4	3	2	2	4	3	3	3	4	2	3	1	1	2	2	3	4	1	1	4
20	P	4	3	4	4	2	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	1	2	3	2	3	2	1	3
21	P	4	3	4	4	2	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	1	1	2	4	2	3	1	1	3
22	P	3	3	4	4	2	4	4	4	3	3	3	4	2	4	4	4	3	2	3	3	3	3	1	1	2
23	P	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	1	4	4

3																										
2 4	P	4	4	4	4	2	4	3	3	2	4	3	3	3	4	2	3	1	1	2	2	3	4	1	1	4
2 5	P	2	4	4	4	2	4	4	4	3	3	2	3	2	3	2	4	4	1	2	2	2	3	2	1	4
2 6	P	2	4	4	4	2	4	4	4	3	3	2	3	2	3	2	4	4	1	2	2	2	3	2	1	4
2 7	P	2	4	4	4	2	4	4	4	3	3	2	3	2	3	2	3	4	1	2	2	2	3	2	1	4
2 8	P	2	4	4	4	3	4	4	4	3	3	2	3	2	3	2	3	4	1	2	2	2	3	2	1	4
2 9	P	2	4	4	4	1	4	2	2	4	4	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	4	1	2	3
3 0	L	2	4	4	4	1	4	3	2	4	2	2	3	2	4	2	4	4	1	2	2	2	4	1	2	3
3 1	L	4	4	4	4	2	3	2	2	2	2	1	3	2	3	3	4	4	1	1	1	3	2	2	2	2
3 2	P	4	4	4	4	2	4	4	2	2	1	1	3	2	3	2	4	4	1	1	1	3	2	2	2	2
3 3	P	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2
3 4	P	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2
3 5	P	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2
3 6	P	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	2	2	3	2	2	3	1	2	2	2	3	3	2	3
3 7	P	4	4	4	4	1	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3
3 8	P	4	4	3	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4
3 9	P	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	1	1	4
4 0	P	3	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	1	2	2	2	2	2	2	4
4 1	P	4	4	4	4	1	4	4	4	3	4	4	4	2	4	2	4	3	1	2	2	2	2	2	3	4
4 2	L	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	2	4	2	4	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	3
4 3	L	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3
4 4	P	3	3	3	4	2	3	2	4	2	3	2	2	3	4	3	4	2	2	2	4	2	2	1	1	3
4 5	P	4	4	3	4	2	4	3	2	4	3	4	3	3	4	4	4	2	4	2	3	4	3	1	1	4
4 6	P	4	4	3	4	1	3	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	2	2	3	3	1	3	1	4	3

47	L	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	1	3
48	L	4	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	3	2	2	2	3	3	3	1	1	3
49	P	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	1	1	4
50	P	2	3	4	4	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	4	1	1	2	2	3	2	3	1	2
51	P	4	4	4	2	3	4	2	3	3	3	3	2	4	4	4	4	2	2	2	3	3	4	1	2	3
52	L	4	4	4	4	2	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	1	2	3
53	P	4	4	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	2	4	4	4	2	2	2	3	3	4	1	2	3
54	P	4	4	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	2	4	4	4	2	2	2	3	3	4	1	2	3
55	P	3	4	4	4	2	3	4	3	3	3	3	2	4	4	4	4	2	2	2	3	3	4	1	2	3
56	L	3	4	4	4	2	3	4	3	3	3	3	2	4	4	4	4	2	2	2	3	3	4	1	2	3
57	P	3	4	4	4	2	3	4	3	3	3	3	2	4	4	4	4	2	2	2	3	3	4	1	2	3
58	P	4	4	4	4	2	3	4	3	3	3	3	2	4	4	4	4	2	2	2	3	3	4	1	2	3
59	P	4	4	4	4	2	3	4	3	3	3	3	2	4	4	4	4	2	2	2	3	3	4	1	2	3
60	L	4	4	4	4	2	3	4	3	3	3	3	2	4	4	4	4	2	2	2	3	3	4	1	2	3
61	P	4	4	4	4	2	3	4	3	3	3	3	2	4	4	4	4	2	2	2	3	3	4	1	2	3
62	P	4	4	4	4	2	3	4	3	3	3	3	2	4	4	4	4	2	2	2	3	3	4	1	2	3
63	P	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	4	4	3	4	2	1	4
64	P	4	3	4	4	2	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	1	2	4	3	3	3	1	1	1
65	P	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	1	4
66	P	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	1	3	3	4	4	4	1	1	4
67	P	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	2	2	3
68	L	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	2	2	4
69	P	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	4	4	2	2	2	2	3	3	4	4	1	2	3
7	P	4	4	4	4	3	3	4	3	2	3	2	3	4	4	3	3	2	2	3	3	4	4	1	2	3

94	P	4	4	3	4	2	4	4	4	3	4	4	2	4	4	2	4	2	3	3	3	3	4	2	2	3
95	P	4	4	4	4	3	2	4	4	3	3	3	2	3	4	3	4	1	2	3	4	4	3	3	2	4
96	L	4	4	4	4	2	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	1	3	4	2	3	2	2	3
97	L	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	1	4	3	3	4	4	1	1	3
98	P	4	4	4	4	2	2	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4	3	2	1	4
99	L	4	3	4	4	2	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
100	L	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4
101	P	3	4	3	4	2	3	4	2	3	4	3	2	3	3	3	4	2	2	3	3	4	4	2	2	4
102	P	2	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	2	4	2	2



**Data Mentah
Kepemimpinan Transformatif**

S u b j e k	G e n d e r	Aitem																															
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
1	L	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	1	4	5	5	
2	L	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	
3	P	5	3	3	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	2	3	4	4		
4	P	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4		
5	P	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	
6	P	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	2	3	5	4		
7	P	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5		
8	P	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	5	4	
9	L	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4		
10	P	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	2	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	1	4	5	5		
11	P	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5		
12	L	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4		
13	P	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	3	4	4	
14	P	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4		
15	L	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4		
16	P	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	4	4	
17	P	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4		
18	P	4	5	5	4	4	4	2	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4		
19	P	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4		
20	P	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	4	4	4
21	P	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	2	3	3	4	2	4	4	4	
22	P	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	4	4	4	

2	3	P	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4		
2	4	P	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	2	4	4	4	
2	5	P	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	2	4	4	4			
2	6	P	5	5	3	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	1	4	5	5		
2	7	P	5	5	3	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	3	4	1	4	5	5	
2	8	P	5	5	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4		
2	9	P	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	1	4	4	4	
3	0	L	5	5	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	1	4	5	5	
3	1	L	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	1	5	5	5	
3	2	P	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3	1	4	5	5		
3	3	P	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	2	4	4	
3	4	P	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	2	4	4		
3	5	P	5	5	5	5	5	4	1	5	5	5	1	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	1	1	4	5	5	5			
3	6	P	5	5	2	3	3	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3		
3	7	P	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	1	4	4	4		
3	8	P	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	1	4	5	5
3	9	P	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	1	5	5	5
4	0	P	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	1	3	5	5	
4	1	P	5	5	2	3	3	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	2	4	4	4	
4	2	L	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	4	4	
4	3	L	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	
4	4	P	4	3	4	3	4	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	
4	5	P	4	4	5	4	4	5	2	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	
4		P	2	4	2	3	5	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	2	4	4	4	4	

70	P	4	4	5	4	4	4	2	3	4	4	4	2	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	3	1	3	4	4	
71	L	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	
72	P	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	
73	P	4	4	5	4	4	4	2	3	4	4	4	2	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	3	1	3	4	4	
74	P	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	1	4	5	5	
75	L	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	1	4	5	5	
76	L	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	1	5	5	4	
77	P	5	5	5	5	3	3	1	1	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	1	5	5	4	
78	L	4	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	1	5	5	4	
79	P	4	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	1	5	5	4	
80	P	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	1	5	5	4	
81	P	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	4	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	1	4	5	5	
82	L	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	1	5	5	4	
83	L	5	5	5	5	5	5	1	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	
84	P	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	1	4	5	5	
85	P	5	5	5	5	5	5	1	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	
86	P	5	5	5	5	5	5	1	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
87	L	5	5	5	5	5	5	1	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
88	P	3	3	3	5	5	5	2	3	4	5	5	1	5	5	5	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	5	3	1	5	5	5
89	P	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
90	L	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	
91	P	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	1	4	5	5
92	P	3	5	5	5	5	5	4	1	5	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	5	4	5	1	4	5	4	
9	P	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	3	5	4	2	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	2	4	5	5	

**Data Mentah
Motivasi Kerja**

Sub jek	Gen der	Aitem																			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	L	4	2	4	4	5	4	3	4	4	3	4	3	5	4	3	3	3	4	4	3
2	L	3	2	4	3	2	3	2	4	4	4	3	2	4	3	3	3	3	4	3	4
3	P	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3
4	P	4	5	4	3	4	5	4	4	3	5	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4
5	P	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2
6	P	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4
7	P	5	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
8	P	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
9	L	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3
10	P	3	4	5	3	3	4	3	4	4	5	3	2	5	3	2	3	3	4	4	3
11	P	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	L	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
13	P	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4
14	P	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
15	L	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
16	P	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4
17	P	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
18	P	2	2	4	4	4	2	2	4	4	4	3	2	4	4	4	2	2	3	4	3
19	P	4	2	4	4	5	4	2	4	4	4	3	1	4	4	4	2	4	4	4	4
20	P	3	3	4	4	3	4	2	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3
21	P	3	3	4	4	3	4	2	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4	2
22	P	3	3	4	4	3	4	2	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3
23	P	2	2	3	4	4	2	2	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	4	5	3
24	P	4	2	4	4	5	4	2	4	4	4	3	1	4	4	4	2	4	4	4	4
25	P	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	P	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
27	P	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
28	P	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
29	P	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
30	L	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3
31	L	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4
32	P	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	3	3	3	4	5	3
33	P	4	4	4	2	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5
34	P	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4
35	P	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
36	P	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3

37	P	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2
38	P	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	3	3	3	4	5	3
39	P	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5
40	P	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
41	P	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
42	L	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
43	L	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4
44	P	4	2	4	4	4	3	2	3	4	4	3	2	4	3	3	4	2	4	4	4
45	P	5	4	4	5	5	4	3	3	4	5	3	3	3	3	4	2	3	4	5	5
46	P	4	2	4	3	4	4	2	3	3	4	2	2	4	3	3	3	3	2	4	3
47	L	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5
48	L	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4
49	P	3	2	4	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
50	P	4	3	4	4	4	4	2	3	4	3	3	2	4	4	3	4	2	4	4	4
51	P	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4
52	L	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	2	2	3	3	4	4	4	4
53	P	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4
54	P	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4
55	P	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4
56	L	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4
57	P	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4
58	P	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4
59	P	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4
60	L	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4
61	P	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4
62	P	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4
63	P	1	3	5	4	4	4	4	5	5	4	1	2	5	4	3	3	3	5	4	4
64	P	3	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4
65	P	5	4	5	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	2	4	4	3	4	4
66	P	1	3	5	4	4	4	5	5	4	2	1	2	5	4	3	3	3	5	4	3
67	P	1	3	5	4	5	5	5	5	5	4	1	2	5	4	3	3	3	5	4	3
68	L	1	3	5	4	4	4	4	5	5	4	1	2	5	4	3	3	3	5	4	3
69	P	4	4	4	2	3	5	3	5	5	5	5	3	4	4	3	3	3	4	4	4
70	P	4	4	4	3	4	5	4	5	5	5	5	3	4	4	3	3	3	4	4	4
71	L	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	3	2	3	3	4	4	4
72	P	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	3	2	3	3	4	4	4
73	P	4	4	4	3	4	5	4	5	5	5	5	3	4	4	3	3	3	4	4	4
74	P	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4
75	L	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4
76	L	1	2	5	4	4	4	4	5	5	4	1	2	5	4	4	3	3	5	4	3
77	P	1	2	5	4	4	4	4	5	5	4	1	2	5	4	4	3	3	5	4	3

78	L	1	3	5	4	4	4	4	5	5	4	1	2	5	3	3	3	3	5	4	4
79	P	1	3	5	4	4	4	4	5	5	4	1	2	5	4	3	3	3	5	4	4
80	P	1	2	5	4	4	4	4	5	5	4	1	2	5	4	4	3	3	5	4	3
81	P	4	3	5	5	5	3	3	4	5	5	3	3	5	5	4	4	3	5	5	2
82	L	1	2	5	4	4	4	4	5	5	4	1	2	5	4	4	3	3	5	4	3
83	L	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
84	P	4	3	5	5	5	3	3	4	5	5	3	3	5	5	4	4	3	4	4	2
85	P	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
86	P	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
87	L	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
88	P	2	1	5	1	5	1	1	3	3	3	3	1	3	3	3	2	4	5	3	3
89	P	3	3	3	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
90	L	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
91	P	4	3	5	5	5	3	3	4	5	3	3	3	5	5	4	4	3	5	5	2
92	P	4	4	4	2	3	2	2	3	4	2	3	4	3	4	2	4	2	3	4	4
93	P	5	4	4	2	2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	5	5	4	4	4
94	P	4	4	3	4	5	5	5	4	4	5	4	4	3	4	5	5	4	3	5	5
95	P	4	4	5	5	2	4	3	5	4	5	4	3	5	4	3	4	3	5	5	3
96	L	2	2	5	5	4	2	2	5	5	2	3	2	5	4	4	3	2	5	4	5
97	L	4	4	5	5	4	4	2	5	5	2	4	2	5	4	4	4	2	5	4	5
98	P	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	3	3	5	5	3	3	2	4	4	4
99	L	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3
100	L	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	4
101	P	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
102	P	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3





