

Vol. II No. 2 April - Juni 2022

ISSN : 2775 - 2372

JURNAL MALAY

MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM & BUDAYA



PRODI (S1) MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA

Jl. Williem Iskandar Pasar V Telp. 061-6615683 Fax. 061-6615683 Medan Estate 20371

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA
SEKOLAH TERHADAP PROFESIONALISME GURU DI SMP SWASTA
NURUL HADINA KECAMATAN PATUMBAK**

Oleh Rini Marlina Pulungan

NIM: 0307182050

Email : arinipulungan25@gmail.com

Manajemen Pendidikan Islam

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah : (1) untuk mengetahui tentang bagaimana Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan (2) untuk mengetahui tentang bagaimana Profesional Guru: (3) untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transformasional kepala sekolah terhadap profesionalisme guru di SMP Swasta Nurul Hadina Kecamatan Patumabak. Dalam penelitian ini untuk mengolah data dari hasil penelitian ini dilakukan dengan metode regresi linier sederhana dan dengan bantuan program SPSS versi 20. Data yang diperoleh dari hasil penelitian ini dianalisis dengan menggunakan statistik analisis korelasi dan regresi yang telah memenuhi persyaratan yang dikehendaki yakni : (1) uji normalitas masing-masing data, (2) uji linieritas, dan (3) uji homogenitas data.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transpormasional Kepala Sekolah, Profesional Gur

Abstarct

The aims of this research are: (1) to find out about how the Principal's Transformational Leadership is and (2) to find out about how professional teachers are: (3) to find out the interaction of principals' leadership on teacher professionalism at Nurul Hadina Private Junior High School, Patumabak District. In this study, to process data from the results of this study, it was carried out using a simple linear regression method and with the help of the SPSS version 20 program. The data obtained from the results of this study were analyzed using correlation and regression

analysis statistics that met the necessary requirements, namely: (1) test normality of each data, (2) linearity test, and (3) data homogeneity test.

Keywords: Principal Transformational Leadership, Teacher Professional

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Kepala Sekolah memiliki kewenangan untuk kemandirian dalam peningkatan mutu di dalam sebuah lembaga pendidikan. Adapun hal yang harus diperhatikan dalam sekolah untuk peningkatan mutu sekolah atau mutu hasil belajar adalah dengan peningkatan mutu pembelajaran. Sebuah layanan memiliki fungsi utama di dalam lembaga pendidikan terutama di dalam sebuah sekolah karena pada dasarnya sekolah memiliki siswa yang belajar dan mengikuti sistem pembelajaran. Pembelajaran yang baik di dalam suatu lembaga pendidikan sangat berpengaruh untuk proses pembelajaran dan hasil belajar para siswa.

Wayne dalam Supardi berpendapat bahwa sekolah dapat di defenisikan sekolah yaitu suatu organisasi yang bergerak dibidang sosial dan memiliki sistem berupa interaksi antar sesama. Interaksi yang berkaitan dengan kepribadian dan juga memiliki tujuan yang saling berhubungan . sekolah terdiri dari beberapa jenjang pendidikan yang di dalamnya memiliki beragam kegiatan belajar yang tentunya dapat membuat pemikiran peserta didik lebih terbuka dan rasional (Supardi, 2013:153).

Pada dasarnya sebuah pendidikan merupakan bagian dari transformasi yang mampu mengubah input menjadi output. Pendidikan merupakan bentuk usaha seseorang yang memiliki pergaulan dengan anak anak dan dapat memimpin sebuah perkembangan jasmani dan rohani anak tersebut hingga beranjak dewasa. Pendidikan juga dapat di artikan sebagai suatu upaya untuk proses pengembangan kemampuan dan manusia. Sehingga dapat hidup untuk lebih baik lagi, untuk pribadi sendiri dan anggota masyarakat. Pendidikan juga mengarahkan untuk bisa mengubah pola pikir dan pribadi anak tersebut agar menjadi lebih baik untuk kedepannya. Sebuah pendidikan juga merupakan usaha sadar dalam pengembangan kepribadian dan meningkatkan potensi anak agar mencapai tujuan yang diharapkan.

Edgar dalam Sumana berpendapat bahwa pendidikan adalah usaha sadar yang dilakukan oleh keluarga, masyarakat, dan pemerintah melalui kegiatan bimbingan, dan pemerintah melalui kegiatan bimbingan, pegajaran, dan latihan, yang berlangsung di sekolah dan luar sekolah sepanjang hayat untuk mempersiapkan peserta didik agar dapat bersiap dalam peranan dalam berbagai lingkungan hidup secara tetap untuk masa yang akan datang (Samana, 1994: 137).

Dapat kita lihat di dalam undang undang dasar nomor 14 tahun 2005 mengenai guru dan dosen mendefenisikan bahwa profesional sebagai pekerjaan bisa di sebut kegiatan yang dilakukan oleh seseorang yang mampu menjadi benih penghasilan kehidupan yang di dapatkan dari keahlian dan kemahiran (UUD No 14, 2005).

Di dalam undang undang tahun 2008 tentang perubahan atas peraturan pemerintah nomor 74. Bahwa peraturan pemerintah yang baru ditugaskan seorang kepala sekolah meliputi tugas manajerial dari pengembangan ke wirausahaan., dan supervisi guru dan tenaga kependidikan. Tugas seorang kepala sekolah bukan lagi mengajar seperti guru di dalam lokal yang mengajarkan muridnya, namun kepala sekolah tetap bisa mengajar apabila di sekolah tersebut memang kekurangan guru atau ketenaga kerjaan (UUD No 74, 2008).

Untuk pencapaian sekolah yang bermutu, tentu saja ada model kepemimpinan sekolah yang melakukan pergerakan untuk mencapai perubahan yang memiliki keteladanan di mata pengikut, dan memiliki visi dan misi yang jauh ke depan guna memajukan dan mencapai prestasi sekolah yang diharapkan. Sebagai seorang pemimpin atau manajer di dalam sebuah sekolah, tentu kepala sekolah memiliki tugas dan tanggung jawab yang besar dalam pembuatan keputusan.

Moejiono dalam Sujaya berpendapat bahwa kepemimpinan yaitu kemampuan mempengaruhi orang lain, baik kelompok atau bawahan yang memiliki kemampuan untuk mengarahkan sikap dan tindakan kelompoknya, yang memiliki keahlian dan kemampuan khusus pada bidang bidang yang dibutuhkan oleh kelompok guna untuk mencapai tujuan bersama (Sujaya, 2016:16).

Dalam usaha meningkatkan Profesionalisme Guru maka peran kepala sekolah sangatlah penting, sebab sukses tidaknya suatu tujuan yang dicapai oleh sekolah tergantung dari pemimpin kepala sekolah. Maka dari itu faktor yang mendukung tercapainya profesionalisme guru salah satunya adalah gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap profesionalisme guru. Hal ini sejalan dengan pandangan Mantja

dalam Arikunto berpendapat bahwa pemimpin kepala sekolah yang memberikan perhatian tinggi kepada guru, terbuka, menyejukkan, bisa beradaptasi dengan guru, murah senyum, simpatik, penuh perhatian, dan percaya bahwa guru mampu melaksanakan tugas tugas itu dengan gembira dan penuh semangat. Kemampuan melakukan transformasi hanya dimiliki oleh pemimpin yang mampu mengaplikasikan gaya kepemimpinan transformasional, selain memiliki intelektual dan emosional yang sangat baik (Arikunto, 2009:68).

Kepemimpinan Transformasional menurut Burns mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah *“a process in which leaders and followers raise to higher levels of morality and motivation”*. Gaya pengikut dengan hubungan yang sinergi akan memunculkan ide ide produktif, kepedulian, kebertanggung jawaban untuk mencapai cita cita bersama (Candra Wijaya, 2020:108). Pemimpin yang menggunakan kepemimpinan transformasional adalah berperan sebagai pemimpin yang memiliki visi yang jauh ke depan dan mampu menciptakan pegawai yang kreatif dan inovatif dengan memberikan motivasi dan inspirasi kepada individu dalam organisasi, mampu menyesuaikan perubahan tersebut ke dalam organisasi.

Fungsi utama kepemimpinan transformasional adalah berperan sebagai perancang perubahan, bukannya sebagai pengatur perubahan. Perubahan yang dirumuskan biasanya menggunakan pendekatan transformasional yang lebih manusiawi, dimana keputusan diambil bersama dengan menggunakan model manajemen yang penuh keterbukaan dan akan tercipta lingkungan yang partisipatif. Karakteristik seorang pemimpin transformasional yaitu pemimpin yang harus memiliki niat yang kuat untuk mencapai tujuan sebuah organisasi (M.Lies Endarwati, 2003:52).

Karna itu, guru harus di tuntut memiliki keahlian mendidik yang profesional. Guru yang profesional pada intinya adalah guru yang memiliki kompetensi dalam melakukan tugas pendidikan dan pengajaran. Guru sebagai salah satu komponen yang terpenting dalam pendidikan, terutama dalam hal mengatasi berbagai permasalahan yang berkaitan dengan peningkatan guru profesional (Fatinam, 2017:14).

Dari berbagai penjelasan di atas Hasil observasi yang dilakukan di SMP Swasta Nurul Hadina Kecamatan Patumbak yang terdapat permasalahann kepemimpinan tranformasional kepala madrasah antara lain :

- 1.) Terdapat guru yang kurang mampu atau kurang paham dengan penyusunan RPP secara mandiri.

2.) Terdapat guru yang kurang tepat waktu masuk dan keluar pada saat pergantian jam pelajaran.

3.) Terdapat permasalahan metode pengajaran yang bervariasi yang dilakukan guru, dan terdapat guru yang kurang profesional dalam melaksanakan pembelajaran.

4.) Terdapat guru yang kurang mampu dalam memenuhi kebutuhan dan kemampuan peserta didik selama proses pembelajaran.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas peneliti tertarik untuk meneliti di di SMP Swasta Nurul Hadina Kecamatan Patumbak dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Terhadap Profesionalisme guru di di SMP Swasta Nurul Hadina Kecamatan Patumbak”

2. Identifikasi Masalah

Latar belakang masalah di atas telah menunjukkan beberapa faktor yang di anggap turut memengaruhi tingkat profesionalisme guru di SMP Swasta Nurul Hadina Kecamatan Patumbak antara lain :

- 1) Guru yang kurang mampu atau kurang paham dengan penyusunan RPP secara mandiri.
- 2) Guru yang kurang tepat waktu masuk dan keluar pada saat pergantian jam pelajaran.
- 3) Permasalahan metode pengajaran yang bervariasi yang dilakukan guru, dan terdapat guru yang kurang profesional dalam melaksanakan pembelajaran.
- 4) Guru yang kurang mampu dalam memenuhi kebutuhan dan kemampuan peserta didik selama proses pembelajaran.

3. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, masalah yang mendasar yang akan di kaji yaitu :

1. Bagaimana Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Di SMP Swasta Nurul Hadina Kecamatan Patumbak ?
2. Bagaimana Profesionalisme Guru di SMP Swasta Nurul Hadina Kecamatan Patumbak ?
3. Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Profesionalisme Guru Di SMP Swasta Nurul Hadina Kecamatan Patumbak ?

4. Rumusan Masalah

Tujuan yang ingin penulis capai dari penelitian ini dari permasalahan yang ada di SMP Swasta Nurul Hadina Kecamatan Patumbak sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui kepemimpinan transformasional guru di SMP Swasta Nurul Hadina Kecamatan Patumbak.
- 2) Untuk mengetahui kepemimpinan transformasional kepala madrasah di SMP Swasta Nurul Hadina Kecamatan Patumbak.
- 3) Untuk mengetahui kepemimpinan transformasional kepala madrasah di SMP Swasta Nurul Hadina Kecamatan Patumbak.

5. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dalam penelitian ini yaitu : (1). Untuk Mengetahui supervisi Kepala Madrasah dengan motivasi kerja guru di Madrasah Tsanawiyah Al-Hasanah Kecamatan Kualuh Leidong. (2). Untuk Mengetahui apakah motivasi kerja di Madrasah Tsanawiyah Al-Hasanah Kecamatan Kualuh Leidong sudah terlaksana dengan baik? (3). Untuk Mengetahui Kecenderungan apa saja terdapat di supervisi Kepala Madrasah dengan motivasi kerja guru di MTS Al-Hasanah Kecamatan Kualuh Leidong?

6. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan atau mampu berkontribusi dengan ilmu pengetahuan yang berkaitan atau mengenai dengan manajemen pendidikan islam dan kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap profesionalisme guru di SMP Swasta Nurul Hadina Kecamatan Patumbak.

2. Manfaat Praktis.

a. Bagi Kepala Sekolah

Sebagai wawasan memahami akan tugas manajerial kepemimpinan kepala Madrasah dalam menjalankan kepemimpinannya sebagai kepala madrasah, Dan memberikan kepemimpinan yang baik dalam meningkatkan profesionalisme guru di SMP Swasta Nurul Hadina Kecamatan Patumbak.

b. Bagi Guru

Sebagai tambahan wawasan atau pengetahuan bagi guru dalam proses belajar mengajar, sebagai sumber pemikiran dan bahan masukan dalam pembelajaran, sebagai

satu sarana introspeksi terhadap upaya yang telah dilakukan selama megemban amanat melaksanakan profesi sebagai tenaga pendidik.

c. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat memberikan pembelajaran dan informasi bagi peneliti sebagai bekal nanti ketika sudah menjadi seorang pemimpin agar lebih paham tentang hubungan dengan kepemimpinan kepala sekolah dan tenaga pendidik.

B. KAJIAN PUSTAKA

1. Pengertian Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Kepemimpinan dapat dikatakan sebagai sesuatu hal yang berkaitan dan memiliki hubungan dengan pekerjaan seorang pemimpin. Pemimpin bisa mengenal seseorang dengan melihat dari watak, sifat kepribadian atau perilakunya. Sutomo, dan Titi Prihati mengartikan bahwa kepemimpinan yaitu sebagai kegiatan untuk memberikan pengaruh terhadap seseorang yang akan di arahkan terhadap pencapaian dan tujuan organisasi. Menurut Moejiono menjelaskan bahwa kepemimpinan sebagai akibat dari pengaruh satu arah, karena pemimpin mungkin memiliki kualitas kualitas tertentu yang membedakan dirinya dengan pengikutnya (Sutomo Dan Titi Prihati, 2012:23).

Faktor eksternal yang berpengaruh terhadap profesional guru yaitu kepemimpinan transformasional kepala sekolah. Kepala sekolah berasal dari dua kata yaitu, kepala yang dapat diartikan sebagai ketua atau pimpinan dalam suatu organisasi atau lembaga. Sedangkan hkata sekolah dapat diartikan sebagai sebuah lembaga dimana menjadi tempat untuk menerima dan memberi pelajaran atau proses pembelajaran yang terlaksana. Jadi secara umum kepala sekolah adalah pemimipin di sebuah lembaga pendidikan seperti sekolah sekolah yang dimana tempat terjadinya proses pembelajaran.

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. keberhasilan pendidikan sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah (Yusrizal Dan Bahrin Ishaq, 2016:32)

2. Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional yaitu salah satu jenis dari banyaknya model kepemimpinan. Denim mengemukakan pendapat bahwa dengan menggunakan model kepemimpinan transformasional, potensi yang ada di dalam organisasi pembelajaran dapat di transformasikan menjadi aktual dalam rangka pencapaian tujuan di sebuah lembaga. Dalam hal lain, hal tersebut akan menjadi sebuah tantangan, jika para pekerja hanya semata mata bekerja dengan kemauan dan keinginannya saja untuk mendapatkan keuntungan atau setiap pekerjaannya yang di kerjakannya ataupun pekerjaan yang akan datang yang akan ia lakukan ia memandangnya ataupun kerugiannya saja. Kepemimpinan transformasional akan lebih bisa memanusiakan manusia melalui berbagai cara salah satunya dengan pemotivasian dan pengembangan fungsi dan peran pekerja yang dapat mengembangkan sebuah organisasi dalam mengembangkan diri untuk menuju pengaktualisasian diri.

Rivai beliau berpendapat kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan di mana seorang pemimpin memotivasi anggotanya ke arah tujuan yang telah ditegaskan, dengan memperjelas tugas dan peran masing masing anggotanya (Veithzal Rivai, 2013:57). Untuk itu seorang pemimpin dapat memberikan perhatian kepada para anggotanya, dengan cara memperhatikan hal apa saja yang mereka butuhkan.

Selain itu pemimpin transformasional juga dapat memberikan atau mengubah kesadaran para anggota dari persoalan persoalan dengan cara yang terbaik serta mampu meningkatkan gairah, kepercayaan dan memberikan contoh yang baik kepada para anggota dan mengupayakan upaya ekstra mereka dan untuk mencapai tujuan bersama.

3. Pendekatan Transformasional

Pendekatan dalam kepemimpinan transformasional Leithwood mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah gaya pengikut dengan hubungan yang sinerikal, memunculkan ide ide produktif, kepedulian edukasional, kebertanggung jawaban dan cita cita bersama (Leithwood, 2004:51).

Pemimpin yang menggunakan kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang memiliki visi yang jauh kedepan dan mampu menggambarkan perubahan lingkungan serta mampu menciptakan pegawai yang kreatif dan inovatif

dengan memberikan motivasi dan inspirasi kepada individu dalam organisasi, mampu menyesuaikan perubahan tersebut di dalam sebuah organisasi.

Perubahan yang dirumuskan biasanya menggunakan pendekatan transformasional yang lebih manusiawi, dimana keputusan di ambil bersama dengan menggunakan model manajemen yang penuh keterbukaan dan tercipta lingkungan kerja yang partisipatif. Maka kepemimpinan yang dapat menciptakan perubahan yang mendasar dan juga di landasi budaya dan nilai nilai yang digunakan untuk melahirkan inovasi, nilai nilai agama, dan menimbulkan daya kreatif dari setiap individu. Sergiovani berpendapat perbuatan yang tercermin dari kepemimpinan yang bertransformasional adalah perbuatan yang bersifat mementingkan dari tindakan yang aktual (Candra Wijaya, 2020:110).

Nilai nilai yang di junjung oleh pemimpin merupakan dari segalanya. Artinya seorang pemimpin menjadi model dari nilai nilai tersebut mentransformasikan nilai sebuah organisasi jika perlu untuk membantu mencapai visi organisasi. Seorang pemimpin transformasional adalah seorang pemimpin yang mempunyai keahlian dalam menganalisis dan selalu memberikan waktu luangnya untuk memecahkan dari setiap permasalahan.

4. Karakteristik Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Seorang pakar ahli yang bernama leithwood mengatakan ada delapan karakteristik yang digunakan untuk menentukan perilaku kepemimpinan transformasional yaitu: (Candra Wijaya, 2020:32).

1. Mengembangkan visi bersama bagi sekolah.

Perilaku pemimpin yang di maksudkan adalah untuk proses pengembangan artikulasi dan menyalurkan visi serta mmebuat mereka paham dan dapat melaksanakan visi yang telah ditetapkan.

2. Membangun konsensus tentang tujuan prioritas sekolah.

Perilaku yang mampu mendorong terlaksananya sebuah kerja sama di antara para staf dan mampu bekerja sama untuk bisa mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara bersama sama.

3. Menciptakan ekspektsi kinerja yang tinggi.

Dimana sebuah perilaku juga sebagai hal utama untuk seorang kepala sekolah bisa menunjukkan ekspektasi yang tinggi terhadap pekerja agar mereka mampu

memberikan pekerjaan yang inovatif dan profesional dan dapat memperoleh hasil yang maksimal.

4. Menjadi panutan atau model.

Sebuah perilaku kepala sekolah yang mampu memberikan tindakan atau meniadinteladan dan contoh yang baik untuk para pekerja dan staf- stafnya.

5. Memberikan suport atau dukungan.

Sebuah perilaku seorang kepla sekolah akan terjadi apabila pemahaman kemampuan serta ketertarikan para staf dalam mencari tahu tentang bagaimana sebuah pemahaman para tenaga pendidik terhadap suatu permasalahan serta dapat memeberikan penghargaan atas kerja keras yang telah mereka lakukan.

6. Menyediakan stimulus intelektual.

Sebuah perilaku kepala sekolah juga dapat berpengaruh dalam proses pembimbingan para staff.

7. Membangun kultur sekolah.

Sebuah perilaku seorang kepala sekolah juga dapat berpengaruh dalam proses pembangunan norma sekolah, nilai, keyakinan dan sikap yang mendorong terciptanya sikap saling percaya dan perhatian antar staff.

8. Membangun struktur kolaboratif.

Sebuah perilaku kepala sekolah dapat memberikan kesempatan untuk para tenaga pendidik atau para guru untuk dapat mengambil keputusan yang terkait dengan tugas tugas guru dan dapat memberitahukan permasalahann yang ada pada sekolah tersebut.

5. Prinsip – Prinsip Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Ress Isnawati dalam Poniman Farid berpendapat bahwa paradigma baru tentang kepemimpinan tranformasional berpendapat bahwa ada tujuh prinsip untuk menciptakan kepemimpinan tranformasional yang sinergis yang terdiri dari simplifikasi, motivasi,inovasi, mobilitas, siap siaga dan tekad (Indrawan Dan Azzaini Poniman, 2009:32).

a. Simplifikasi

Pencapaian sebuah keberhasilan dalam satu pimpinan dapat diawali dengan sebuah visi yang akan menjadi cermin dalam pencapaian tujuan bersama. Kemampuan serta keterampilan dalam mengungkapkan visi secara jelas, praktis dan

tentu saja transformasional yang dapat menjawab kemana kita akan melangkah, hal ini akan menjadi hal yang utama yang sangat penting untuk diimplementasikan.

b. Motivasi

Sebuah kemampuan agar bisa mendapatkan komitmen dari setiap orang yang terlibat pada visi yang sudah dijelaskan bahwa ada dua hal yang dapat dilakukan. Ketika seorang pemimpin transformasional dapat menciptakan suatu sinergitas di dalam sebuah organisasi yang berarti seorang pemimpin tersebut dapat memberikan pengoptimalan dan pemotivasioan serta memberika energi yang positif kepada bawahannya.

c. Fasilitas

kemampuan untuk memberikan fasilitas pembelajaran secara efektif di dalam sebuah organisasi yaitu kelembagaan kelompok ataupun individu. Hal tersebut dapat memberikan dampak dan semakin bertambahnya model intelektual dari setiap yang ada di dalamnya.

d. Inovasi

Kemampuan untuk berani dan bertanggung jawan dalam melakukan suatu perubahan yang dimana yang dilakukan akan menjadi sebuah tuntutan untuk perubahan yang terjadi. Di dalam suatu organisasi yang efektif dan efisien, setiap orang yang terlibat perlu mengantisipasi perubahan dan seharusnya merka tidak akan takut dengan perubahan yang terjadi.

e. Mobilitas

Pengerahan untuk sumber daya yang mampu dan bisa untuk proses pelengkapan dan bisa memperkuat setiap orang yang terlibat untuk pencapaian visi dan tujuan. Seorang pemimpin tranformasional akan mengupayakan untuk mencari pekerja yang mampu bertanggung jawab.

f. Siap siaga

berkemampuan untuk selalu siap belajar tentang diri mereka sendiri dan bisa menyambut suatu perubahan dengan proses paradigma yang baru yang lebih positif. Suatu kemampuan dan memiliki tekad yang sudah baik dalam proses penyelesaian suatu masalah dengan tuntas dan terkontrol dengan sangat bijaksana. Untuk itu sangat dibutuhkan dukungan dengan cara mengembangkan kedisiplinan, spritualitas, emosi dan fisik serta berkomitmen.

Kepemimpinan transformasional tidak akan terbentuk jika tidak ada komponen-komponen pembentuknya. Menurut Northouse ada empat komponen kepemimpinan transformasional yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin faktor ini sangatlah berperan (Northouse, 2013:23).

6. Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan Transformasional

Northouse memberikan tiga pendapat faktor yang dapat berpengaruh kepemimpinan transformasional, yaitu sebagai berikut (Northouse, 2013:134)

1. Karisma atau pengaruh ideal

Seorang pemimpin yang mampu bertindak sebagai seorang pemimpin yang teladan dan menjadi panutan dan memiliki kekuatan untuk para pekerjanya. Inti dari karisma ini yaitu bisa dikatakan sangat berpengaruh untuk bersifat ideal yaitu bahwa seorang pemimpin mampu serta memiliki sikap moral dan standar yang sangat tinggi dan selalu ingin memberikan perubahan kepada orang lain dengan mengikuti visi yang telah di sampaikan.

2. Motivasi

Motivasi yang mampu menginspirasi seorang pemimpin agar lebih mampu berkomunikasi dan menyampaikan harapan-harapan yang baik kepada para pengikut dan pekerjanya, lalu dapat menginspirasi mereka dengan cara motivasi agar para pengikutnya menjadi setia kepada pemimpin tersebut.

3. Rangsangan intelektual

Bahwa seorang pemimpin yang mampu memberikan rangsangan positif kepada para pengikut atau anggotanya agar bisa bersikap inovatif dan kreatif, serta memberikan keyakinan dan nilai tersendiri untuk para pengikutnya.

Selain ketiga faktor tersebut yang memperdalam pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepala sekolah perkembangan zaman yang salah satunya perkembangan teknologi informasi dan inovasi. Hal ini diartikan ketika seorang pemimpin dan para bawahannya saling meningkatkan tingkat motivasinya dan moralitas yang lebih tinggi. Komponen kepemimpinan transformasional terhadap kepala sekolah yaitu berupa pengaruh idealis, inspirasi, motivasi, stimulus intelektual dan pertimbangan individu yang dapat mendukung terciptanya proses pengembangan sebuah teknologi.

Hal ini terbukti melalui komponen kepemimpinan transformasional kepala sekolah yang menjadi panutan bagi para tenaga pendidik atau guru untuk ikut

berpartisipasi dalam pengembangan pengetahuan penggunaan teknologi dan komunikasi agar guru memiliki kreatifitas dan strategi baru dalam proses belajar mengajar. Selain itu pelatihan juga diberikan agar para guru atau tenaga pendidik lebih berani untuk mengambil resiko dan tidak takut akan kegagalan.

Sesuai dengan firman Allah ta'ala.

(QS. Al – Baqarah\2:30)

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّيْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةًۭۙ قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِيْهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيْهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَۗ قَالَ اِنِّيْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ

Yang artinya :

Ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi . mereka berkata, engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji engkau dan mensucikan engkau ? “ Tuhan berfirman, sesungguhnya aku mengetahui apa yang kamu ketahui (QS. Al – Baqarah \ 2:30)..

7. Indikator Kepemimpinan Transformasional Kepala sekolah

Mulyasa, kepala sekolah yang efektif sedikitnya harus bisa mengetahui, menyadari dan memahami tiga hal yaitu : (E Mulyasa, 2007:59).

1. Mengapa pendidikan yang berkualitas diperlakukan di lembaga pendidikan.
2. Apa yang harus dilakukan untuk peningkatan mutu dan produktivitas lembaga pendidikan.
3. bagaimana mengelola sekolah secara efektif untuk pencapaian prestasi yang tinggi.

Robbins dalam Mulyasa berpendapat bahwa ada beberapa indikator kepemimpinan transformasional sebagai berikut (Mulyasa, 2014:67) :

1. kharisma

Kharisma dapat di anggap sebagai kombinasi dari pesona daya tarik pribadi yang mampu berkontribusi terhadap kemampuan luar biasa agar dapat bisa mendukung visi dan juga dapat mempromosikannya dengan sangat baik. Pemimpin karismatik yaitu pemimpin yang mampu memerikan atmosfer motivasi dan dasar

komitmen dan identitas emosional pada visi filosofi terhadap gaya mereka dan dalam diri mereka sendiri.

2. Motivasi inspiratif

Motivasi inspiratif dapat memberikan gambaran seorang pemimpin agar lebih semangat dalam berkomunikasi di dalam masa depan sebuah organisasi yang idealis. Pemimpin juga dapat memotivasi bawahan akan sangat berarti sangat penting untuk membangun visi dan misi organisasi sehingga seluruh bawahannya terdorong untuk memiliki visi yang serupa. Kesamaan visi ini akan memacu bawahan untuk bekerja sama dalam pencapaian tujuan jangka panjang dengan sangat optimis. Sehingga pemimpin tidak hanya bisa membangkitkan semangat individu tapi juga semangat tim.

3. Stimulasi intelektual

Stimulus intelektual dapat digambarkan bahwa seorang pemimpin mampu mendorong karyawan untuk dapat memecahkan suatu masalah yang lama dengan pemecahan masalah yang baru. Pemimpin juga dapat berupaya mendorong perhatian dan kesadaran akan bawahan atau permasalahan yang akan dihadapi. Pemimpin kemudian dapat berusaha mengembangkan kemampuan bawahan dan mampu menyelesaikan permasalahan dengan pendekatan-pendekatan yang berprespektif baru.

4. Perhatian yang individual

Perhatian yang individual dapat menggambarkan bahwa pemimpin akan selalu memperhatikan karyawannya, memperlakukan karyawan secara individual, melatih dan menasehati. Pemimpin juga mampu mengajak karyawan untuk jeli melihat kemampuan orang lain. Pemimpin juga dapat memberikan fokus kepada karyawan untuk bisa mengembangkan kelebihan pribadi.

8. Pengaruh Profesionalisme Guru

Profesionalisme seorang guru juga dapat terdiri dari dua suku kata yaitu yang memiliki pengertian tersendiri. Profesionalisme dan guru. Profesi juga dapat diartikan sebagai sebuah jabatan atau pekerjaan yang tertentu yang dapat memiliki persyaratan seperti memiliki ilmu pengetahuan yang tinggi serta berketerampilan yang khusus yang dapat di peroleh dengan cara bersekolah dan berpendidikan yang akademis.

Profesionalisme dapat diartikan sebagai sebuah pandangan bahwa suatu keahlian juga sangat diperlukan untuk melakukan sebuah pekerjaan tertentu yang dimana keahlian hanya dapat diperoleh untuk pekerjaan tertentu saja. Keahlian juga dapat diperoleh dengan cara yang khusus (Tien Rafida, 2019:124).

Jadi profesionalisme guru atau tenaga pendidik merupakan kondisi, atau arah atau nilai dan tujuan serta kualitas dalam satu keahlian dan memiliki hak wewenang dalam bidang pendidikan dan pengajaran yang berkaitan dengan pekerjaan yang menjadikan pekerjaan orang tersebut sebagai sebuah pekerjaan mata pencaharian untuk dirinya.

Guru profesional juga dapat diartikan sebagai tenaga pendidik yang dapat memiliki sebuah kemampuan serta keahlian khusus dalam bidang pendidikan, sehingga dapat mampu melakukan tugas serta fungsi sebagai guru atau tenaga pendidik dengan kemampuan yang maksimal, atau dalam kata lain guru yang memiliki profesional merupakan guru yang terdidik dan terlatih dengan baik, serta dapat memiliki pengalaman yang kaya akan bidangnya (Samana, 2014:32)

Sesuai firman Allah ta'ala (QS. Surah Al-Israa ayat 36).

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَٰئِكَ كَانَ
عَنْهُ مَسْئُولًا (٣٦)

Artinya :

Dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati semuanya itu akan diminta pertanggung jawaban. (Q.S Al Isra.36)

Ayat tersebut merupakan suatu hal yang sangat prinsip yang tidak boleh ditawar dalam proses pendidikan agar tujuan yang ingin di capai dapat tercapai dengan sempurna.

Djamarah dalam Davies berpendapat bahwa guru adalah seseorang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik atau tenaga profesional yang dapat menjadikan murid-murid untuk bisa merencanakan, menganalisis, dan menyimpulkan masalah yang dihadapi (Davies, 1987:34).

Dengan demikian sebuah profesional lebih menggambarkan keadaan yang sederhana untuk keprofesionalan seseorang yang dapat dilihat dari kepribadian, sikap, pengetahuan serta keahlian yang dapat meningkatkan profesionalisme guru juga merupakan salah satunya dapat dilakukan dengan cara merefleksikan diri sendiri. Seorang tenaga pendidik yang memiliki profesional juga harus memiliki kompetensi yang baik agar dapat menjalankan tugasnya secara efektif (Abdullah Abdurahman, 2001:57).

9. Faktor Yang Mempengaruhi Profesionalisme Guru.

Ada banyak sekali faktor yang dapat berpengaruh kepada keprofesionalisme guru. Danil mengemukakan bahwa faktor faktor yang dapat mempengaruhi profesionalisme guru antara lain :

- a.) Memiliki latar belakang pendidikan, sangat penting bagi para tenaga pendidik dan memiliki latar belakang pendidikan yang menjadikan salah satu syarat utama seorang tenaga pendidik untuk benar benar menjadi seorang guru. Guru dapat mentranfer ilmu dan pengalamannya kepada peserta didik yang menjadi murid nya.
- b.) Memiliki rasa yang tanggung jawab kepada seluruh peserta didik, sehingga membuat para guru tidak akan bertindak seenaknya.
- c.) memiliki pengalaman mengajar dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang tenaga pendidik yang tidak lepas dari pengalaman mengajarnya
- d.) Mencintai profesi, bahwa sebagai seorang tenaga pendidik harus memiliki rasa cinta terhadap pekerjaannya karna sebuah pekerjaan sangat lah penting. Rasa cinta tumbuh dari naluri kemanusiaan dan rasa cinta tersebut yang mendorong individu untuk bisa melakukan sesuatu dengan usaha serta pengorbanan.

11. Indikator Guru Profesional

Guru profesional adalah sebuah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seorang tenaga pendidik seperti guru yang menjadikan bahwa seorang tenaga pendidik sebagai mata pencaharian dan dapat menjadi sumber penghasilan kehidupan. Sardiman berpendapat bahwa guru adalah seorang yang berwenang serta juga bertanggung jawab terhadap suatu pendidikan murid murid, baik itu seara individual maupun juga secara klasikal, baik di sekolah ataupun luar sekolah.dayat (Rahmat Hidayat, 2019:75).

Purwanarminta dalam Anas Salahuddin berpendapat bahwa guru salah satu komponen manusiawi dalam sebuah proses belajar mengajar, yang ikut mengambil bagian dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensiial pada bidang pembangunan. Untuk itu dibutuhkan keahlian, kemahiran dan kecakapan yang dapat memenuhi standar mutu norma tertentu yang dapat memerlukan pendidikan profesi (Anas Salahuddin, 2018:18)

Indikator profesionalisme guru UU Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen meliputi (UUD No 14, 2005).

- a. Kompetensi pedagogic
- b. Kompetensi Kepribadian
- c. Kompetensi Profesional

d. Kompetensi Sosial

C. METODE PENELITIAN

1. Populasi dan Sampel Penelitian.

Populasi yaitu sumber daya yang memiliki popularitas obyek yang di ambil dari kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipejari (Sugiyono, 2021:63). S. Margono berpendapat bahwa populasi yaitu seluruh data yang menjadikan tujuan seorang dalam keadaan yang telah ditentukan (S. Margono, 2013:75)

Adapun yang menjadi populasi penelitian ini adalah seluruh guru yang aktif di SMP Swasta Nurul Hadina Kecamatan Patumbak berjumlah 20 guru. Sampel adalah sebuah data yang di rangkup dari jumlah yang terdiri dari populasi, dan sampel tidak bisa menjadikan patokan yang ada pada populasi . misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka penelitian dapat menggunakan sampel yang di ambil dari populasi itu (Sugiyono, 2013: 79). Sampel adalah sebagiaian atau wakil populasi yang diteliti. Kemudian untuk menentukan yang harus diambil dalam suatu populasi yang ada. Menurut Suharsimi Arikunto, bila subyek dari populasi kurang dari 100, lebih baik di ambil semua, tetapi jika subyeknya lebih dari jumlah tersebut, maka dapat di ambil sampel antara 10 % - 15% atau 20 % - 25% atau lebih (Rivai, 2013: 79)

Untuk itu sampel yang di ambil dalam penelitian ini yaitu seluruh jumlah 20 guru yang berada di SMP Swasta Nurul Hadina Kecamatan Patumbak.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian yang bersifat korelasional deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sukmadinata memberi penjelasan bahwa penelitian korelasional yang ditujukan untuk mengetahui hubungan suatu variabel dengan variabel lain yang dinyatakan dengan besarnya keefisienan korelasi dan yang berarti (signifikan) secara statistik (Nana Syaodiah Sukmadinata, 2013:56). Arikunto menjelaskan bahwa penelitian korelasional yaitu penelitian yang dilakukan oleh peneliti untuk mengetahui tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih, tanpa melakukan sebuah perubahan , tambahan atau manipulasi terhadap data yang memang sudah ada. Dalam penelitian ini terdapat variabel bebas (X) yaitu kepemimpinan transformasional

kepala sekolah dan variabel terkait (Y) yaitu profesionalisme guru (Suharsimi Arikunto, 2013:33).

3 Indikator Variabel

Defenisi Indikator Variabel adalah Variabel yang dapat menunjukkan ataupun Mengindikasikan kepada penggunanya tentang kondisi tertentu, sehingga dapat digunakan untuk mengukur perubahan yang terjadi. Di bawah ini defenisi dari penelitian yang akan dilakukan. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel dimana variabel bebas atau variabel (X) adalah kepemimpinan transformasional dan variabel terikat atau variabel (Y) nya adalah profesionalisme guru (Sugiyono, 2012:99).

4. Teknik Analisa Data Penelitian

Data penelitian yang terkumpul dari responden diolah dan dianalisa dengan teknik statistik deskriptif dan inperensial. Teknik statistik deskriptif digunakan untuk menentukan rata-rata, simpangan baku, modus, median, dan histogram. Sedangkan statistik inperensial menggunakan teknik korelasi sederhana, korelasi berganda dan korelasi parsial yang didahului dengan uji persyaratan analisis.

1. Pendeskripsian Data Penelitian

Data penelitian ini dideskripsikan dengan menyatakan nilai cari rata-rata (\bar{X}), median (Me), dan modus (Mo). Kemudian ditampilkan distribusi frekuensi dan histogram dari variabel yang diteliti.

2. Pengujian Persyaratan Analisis

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan statistik sebagai alat untuk menganalisis korelasi dan regresi sederhana dan ganda. Untuk dapat menggunakan analisis korelasi dan regresi terdapat persyaratan yang harus dipenuhi diantaranya:

a. Pengujian Normalitas Data

Uji normalitas untuk mengetahui apakah data berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan rumus Liliefors dengan taraf nyata $\alpha = 0.05$. Kriteria uji adalah jika L hitung $<$ L tabel maka dikatakan data populasi berdistribusi normal.

b. Pengujian Linearitas dan Keberartian Regresi

Uji linearitas untuk mengetahui apakah masing data membentuk garis linier digunakan uji linearitas dilakukan dengan uji kelinearan dan keberartian arah koefisien regresi, melalui persamaan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bX_i$$

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

Keterangan:

- n = Jumlah subjek penelitian
- X = Skor variabel bebas
- A = Konstanta regresi
- b = Koefisien arah regresi
- $\sum X$ = Jumlah skor variabel
- $\sum Y$ = Jumlah skor variabel terikat
- $\sum XY$ = Jumlah hasil perkalian antara variabel bebas dengan variable terikat

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui linear tidaknya hubungan antara variabel endogen dengan variabel eksogen. Regresi linear apabila F hitung < F table pada taraf signifikansi 5%. Sementara uji signifikan regresi, jika F hitung > F table maka dikatakan koefisien regresi signifikan pada taraf signifikan 5%.

c. Uji independensi antar variabel bebas

Uji independensi antar variabel bebas dilakukan untuk melihat apakah variabel bebas benar-benar independen atau tidak memiliki korelasi satu sama lain. Uji independensi antar variabel dilakukan dengan menggunakan korelasi sederhana dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{x_1x_2} = \frac{N \cdot \sum X_1 X_2 - (\sum X_1) \cdot (\sum X_2)}{\sqrt{\{N \cdot \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\} \{N \cdot \sum X_2^2 - (\sum X_2)^2\}}}$$

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Data Penelitian

Data yang terkumpul dari hasil penelitian di lapangan ada dua jenis yaitu : data Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X) dan data Profesionalisme guru (Y). Berdasarkan hasil analisis statistik dasar, rangkuman deskripsi data tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

2. Data Variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X)

Dari hasil pengolahan data pada tabel 1 diperoleh skor rata-rata (*mean*) untuk variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X) sebesar 42,90; nilai tengah (*median*) sebesar 41,50; nilai yang sering muncul (*modus*) sebesar 41, simpangan baku (*Std. Deviation*) sebesar 9,931; varians (*variance*) sebesar 98,621, sedangkan data terendah (*minimum*) dan tertinggi (*maksimum*) masing-masing sebesar 21 dan 65, hal ini berarti bahwa data mempunyai rentangan dari 21 sampai 65.

3. Data Variabel Profesionalisme Guru (Y)

Dari hasil pengolahan data pada tabel 1 di atas diperoleh skor rata-rata (*mean*) untuk variabel Profesionalisme guru (Y) sebesar 42,85; nilai tengah (*median*) sebesar 41,50; nilai yang sering muncul (*modus*) sebesar 39, simpangan baku (*Std. Deviation*) sebesar 8,981; varians (*variance*) sebesar 80,661; sedangkan data minimum dan maksimum masing-masing sebesar 25 dan 65, hal ini berarti bahwa data mempunyai rentang dari 25 sampai 65.

E. PENUTUP

Kesimpulan

Setelah menguraikan hasil penelitian di atas, dapat dikemukakan kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut :

1. Sebaran skor Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X) sebanyak 4 orang (20 %) berada di bawah rata-rata kelas interval dan sebanyak 10 orang (50 %) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 6 orang (30 %) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka skor gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah umumnya berada di atas rata-rata.
2. Sebaran skor Profesionalisme guru (Y) sebanyak 3 orang (15 %) berada di bawah rata-rata kelas interval dan sebanyak 12 orang (60%) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak

5 orang (25%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka Profesionalisme guru umumnya berada di atas rata-rata.

3. Hasil pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X) dengan Profesionalisme guru (Y) sebesar 0,979 dengan demikian hubungan keduanya tergolong kuat dan koefisien determinasinya sebesar 0,959 artinya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X) memberikan pengaruh terhadap Profesionalisme guru (Y) sebesar 95,9%. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh $t_{hitung} = 20,578$ sedangkan nilai $t_{tabel} = 2,101$. Oleh karena $t_{hitung} (20,578) > t_{tabel} (2,101)$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dengan Profesionalisme guru di SMP Swasta Nurul Hadina Kecamatan Patumbak dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi $\hat{Y} = 4,852 + 0,886 X$. Berdasarkan analisis di atas dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah mempunyai pengaruh dan berhubungan yang positif dan signifikan terhadap Profesionalisme guru di SMP Swasta Nurul Hadina Kecamatan Patumbak dan hal ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ini telah teruji secara empiris.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas, berikut ini akan dikemukakan beberapa saran, yaitu

:

1. Meskipun Profesionalisme guru di SMP Swasta Nurul Hadina Kecamatan Patumbak sudah berkategori baik, namun menurut hemat peneliti perlu terus ditingkatkan. Hal ini mengingat Profesionalisme guru ini memiliki peran dan fungsi strategis guna meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja guru.
2. Kepala di SMP Swasta Nurul Hadina Kecamatan Patumbak, agar lebih proaktif dan senantiasa memberikan pembinaan terhadap Profesionalisme guru ini dikalangan guru mengingat adanya Profesionalisme guru ini pada diri guru maka akan mendorong guru melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya penuh dengan dedikasi yang tinggi sehingga diharapkan akan memberi dampak pada peningkatan kerjanya termasuk madrasah dikemudian hari.
3. Guru di SMP Swasta Nurul Hadina Kecamatan Patumbak, agar terus meningkatkan Profesionalisme guru untuk masa-masa yang akan datang melalui mematuhi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah yang berlaku di madrasah.
4. Peneliti lain, dari hasil penelitian ini terlihat bahwa masih banyak faktor lain yang berhubungan dengan Profesionalisme guru. Memperhatikan hal ini masih terbuka

kemungkinan untuk menggunakan variabel lain selain variabel dalam penelitian ini untuk diteliti pada masa yang akan datang.

F. DAFTAR PUSTAKA

14, UUD No. *Guru Dan Dosen*, 2005.

Abdullah Abd Rahman. *Aktualisasi Konsep Dasar Pendidikan Islam*. Yogyakarta: UII Press, 2001.

Anas Salahuddin. *pendidikan guru*. Jakarta: CV Pustaka Setia, 2018

Arikunto. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta, 2009.

Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2009.

———. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2013.

Candra Wijaya. *Keefektifan Kerja*. 1 ed. Medan: Kencana, 2020.

Candra, Wijaya. *Keefektifan Kerja*. Medan: Kencana, 2020.

———. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. I. Medan, 2020.

Damin. *Kepemimpinan Transformatif Dalam Komunitas Pembelajaran*. Jakarta, 2005.

Davies. *Pengelolaan Belajar*. Jakarta: Rajawali Press, 1987.

E. Mulyasa. *Standar Kompetensi Dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007.

Fatinam. “Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam peningkatan profesionalisme guru,” no. 3 (2017): 1–14.

Gana F. *Kepemimpinan Dan Struktur Organisasi Sebagai Determinan Inovasi Organisasi*. Jakarta: Usahawan, 2004.

Hajar Dan Ibnu. *Dasar Dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif Dalam Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1996.

Husaini Usman Dan Ali Akbar. *Pengantar Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara, 2003.

Ishaq, Yusrizal dan Bahrin. “Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SMA Negeri 4 Wira Bangsa Meulaboh Dan SMA Negeri 3 Meulaboh.” *Administrasi Pendidikan* 4 (2016): 32.

- Kartono. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2018.
- Kartono, Kartini. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Grafindo Persada, 2013.
- Leithwood. *Motivasi Kepemimpinan Dan Keefektifan Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta, 2004.
- Martani Galuh. *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional*. Yogyakarta: Gibon Books, 2019.
- Moejiono. *Kepemimpinan Dan Keorganisasian*. Yogyakarta: UII Press, 2002.
- Muhlison. "GURU PROFESIONAL (Sebuah Karakteristik Guru Ideal Dalam Pendidikan Islam)." *jurnal darul ilmi* 02 (2014): 49.
- Mulyasa. *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep, Strategi dan Implementasi*, 2011.
- Neuschel, Robert. *The Servanleader : Unleashing the Power of your people*,. london: Nortwestern University press, 2005.
- Northouse, Peter G. *Kepemimpinan : Teori Dan Praktik*. Jakarta: Indeks Permata Puri Media, 2013.
- . *Kepemimpinan: Teori dan Praktik*, 2013.
- Nuryadi. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Profesionalisme Guru di Madrasah Aliyah Ali Maksum Kranyak Sewon Bantul Yogyakarta." Yogyakarta: Nuryadi, 2011.
- Pelatihan, Efektivitas, Bagi Peningkatan, Kinerja Karyawan, Ade Rustiana, dan Info Artikel. "Jurnal Dinamika Manajemen." *Jdm* 1, no. 2 (2010): 137–43.
- Pengaruh Faktor Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organization Citizenship Behavior (OCB) Pada Cv. Cakra Besi Indoprime. "No Title." *jurnal pendidikan* 4 (2016): 314.
- Poniman, Farid, Nugroho, Indrawan Dan Azzaini. *Kubik Leadership*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2009.
- Rahmat Hidayat. *Manajemen Sumber Daya Pendidik Dan Tenaga Kependidikan*, Medan: LPPPI, 2019
- Rahmat Hidayat. *Manajemen Pendidikan Islam*, Medan: LPPPI, 2016
- Rivai. *Pemimpin Dan Kepemimpin Organisasi*. Jakarta: jasa gravindo, 2013.
- Robbins, S. Dan Timothy A, J. *Perilaku Organisasi*, 2010.

- Rohiat. *Kecerdasan Emosional Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: Refika Aditama, 2008.
- S. Margono. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Grafindo Persada, 2013.
- . *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Press, 2013.
- Samana. *Profesionalisme Guru*. Yogyakarta: Kanisius, 1994.
- Sugiono. *Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta, 2012.
- Sugiyono. “Cara Mudah Menyusun Skripsi,” 2021.
- . *Metode Penelitian Pendekatan Kualitatif*. Jakarta: Alfabeta, 2017.
- Suharsimi Arikunto. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta, 2013.
- . *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta, 2002.
- Sujaya. *Paradigma Baru Belajar*. Jakarta: Kencana, 2016.
- Sukandarrumidi. *Metodologi Penelitian : Petunjuk Praktis Untuk Peneliti Pemula*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2004.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013.
- Supardi. *sekolah efektif*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013.
- Sutomo Dan Titi Prihati. *Manajemen Sekolah*. Semarang: Unnes Press, 2012.
- Suyanto, M.Lies Endarwati dan Ali Muhson. “Gaya Kepemimpinan Transformasional kepala SD dan kepuasan kerja guru.” *jurnal kependidikan 1* (2003): 52.
- Tien Rafida, *Manajemen Sumber Daya Pendidik Dan Tenaga Kependidikan*, LPPPI, 2019.
- Undang Undang Dasar nomor 19*, 2017.
- UU Republik Indonesia. *Nomor 14 Tentang Guru Dan Dosen*, 2005.
- UUD Nomor 74*, 2008.
- Veuthzal Rivai. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013.