



Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Keprofesionalan Guru SMK Swasta di Kota Padang

Wempi Saputra¹, Syahril²

^{1,2} Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang

*Penulis¹, e-mail: wempisaputra10@gmail.com

Penulis², e-mail: syahril@fip.unp.ac.id

Abstract

This study aims to find out about the contribution of school leadership and work motivation together for professional teachers of private vocational schools in Padang City. This study uses correlational quantitative methods, with a population of 424 teachers and a sample of 124 people from the total population taken from private vocational school teachers in Padang City. Sampling using the Stratified Proportional Random Sampling technique and to determine the sample size using the Cochran formula. The types of data used are primary and secondary data. Sources of data come from the number of teachers, characteristics and so on. The analysis technique used is the average score (Mean) for data description, test requirements such as normality test, linearity test, multicollinearity test. Then test the hypothesis with simple linear regression, multiple linear regression. The results of the study stated that the principal's leadership and work motivation together contributed to the professionalism of teachers by 43.3%, this indicates the better the principal's leadership and work motivation towards increasing the professionalism of teachers in carrying out tasks according to their respective fields. each. 84.64% of the respondents' power level for the principal's leadership variable is 83% and is in the good category 84.64 % and is in the good category.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang kontribusi kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap keprofesionalan guru SMK Swasta di Kota Padang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional, dengan jumlah populasi sebanyak 424 orang guru dan sampel sebanyak 124 orang dari total populasi yang diambil dari guru SMK Swasta di Kota Padang. Pengambilan sampel menggunakan teknik *Stratified Proportional Random Sampling* dan untuk menentukan besaran ukuran sampel menggunakan rumus Cochran. Jenis data yang digunakan yakni data primer dan sekunder. Sumber data berasal dari jumlah guru, karakteristik dan sebagainya. Teknik analisis yang digunakan dengan skor rata-rata (*Mean*) untuk deskripsi data, uji persyaratan yakni uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas. Kemudian uji hipotesis dengan regresi linear sederhana, regresi linear berganda. Hasil penelitian menyebutkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap keprofesionalan guru sebesar 43,3%, hal ini menjelaskan semakin baiknya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja berdampak terhadap semakin baiknya keprofesionalan guru dalam melaksanakan tugas sesuai dengan bidang masing-masing. Tingkat pencapaian responden untuk variable kepemimpinan kepala sekolah sebesar 83 % dan berada pada kategori baik, tingkat pencapaian pada variabel motivasi kerja sebesar 88,3 % dan berada pada kategori baik, dan tingkat pencapaian responden untuk variabel keprofesionalan guru sebesar 84,64 % berada pada kategori baik.

Kata Kunci: Kepemimpinan Kepala Sekolah; Motivasi Kerja; Keprofesionalan Guru

How to Cite: Saputra, W., Syahril. (2022). Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Keprofesionalan Guru SMK Swasta di Kota Padang. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 11(2), 76-82. <https://doi.org/10.24036/jbmp.v11i2>



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2022 by author.

1. Pendahuluan

Pengembangan dan meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) serta meningkatkan daya saing dalam sektor tenaga kerja hendaknya menjadi arahan kebijakan pengembangan pendidikan menengah kejuruan di Indonesia. Kebijakan pengembangan pendidikan pada SMK didasarkan pada Peraturan Pemerintah

(PP) No. 66 Tahun 2010 tentang perubahan Atas PP No. 17 Tahun 2010 tentang pengelolaan dan penyelenggaraan pendidikan yang mengatur mengenai penyelenggaraan pendidikan SMK yang memenuhi standar nasional pendidikan dengan berbasis keunggulan lokal merupakan wewenang Bupati atau Walikota yang saat ini pengelolaan SMK dan SMA sudah diambil alih oleh Pemerintah Propinsi. Saat ini sekolah menengah kejuruan (SMK), menjadi sebuah pilihan dalam dunia pendidikan sebagai sekolah lanjutan setelah tamat sekolah menengah pertama (SMP). Hal ini dikarenakan di sekolah menengah kejuruan (SMK) tidak hanya mengajarkan pengetahuan layaknya sekolah lanjutan tingkat menengah atas (SMA), namun sekolah menengah kejuruan juga mengajarkan siswa keterampilan dan kemandirian. Keterampilan dan keahlian kerja dibutuhkan dalam dunia kerja saat ini. Untuk itu, keberadaan sekolah menengah kejuruan (SMK) dianggap cukup menjawab kebutuhan masyarakat dan dunia kerja. Maka sekolah menengah kejuruan (SMK) seperti menjadi pilihan utama para orang tua untuk melanjutkan pendidikan anaknya selain di sekolah menengah atas (SMA).

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) merupakan suatu satuan pendidikan jenjang pendidikan menengah yang mempersiapkan lulusannya untuk memasuki dunia kerja, seperti dirumuskan dalam PP Nomor 29 Tahun 1990. Sekolah menengah kejuruan mengemban misi memenuhi kebutuhan tenaga kerja tingkat menengah yang profesional, mandiri dan mampu mengembangkan diri sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi guna mendukung proses industrialisasi. Secara lebih rinci untuk mencapai tujuan khusus Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) sebagaimana yang tertuang dalam Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 yang menyebutkan bahwa Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) merupakan lembaga pendidikan kejuruan yang memiliki tujuan yaitu 1) menyiapkan peserta didik agar menjadi manusia yang produktif, mampu bekerja mandiri, mengisi lowongan kerja yang ada, 2) menyiapkan peserta didik agar mampu memilih karir, ulet, gigih dalam berkompentensi dan beradaptasi, 3) membekali peserta didik dengan ilmu pengetahuan, dan seni agar mampu mengembangkan diri dikemudian hari, 4) membekali peserta didik dengan kompetensi-kompetensi yang sesuai dengan program keahlian yang dipilih.

Namun demikian keberhasilan pencapaian tujuan tersebut sangatlah ditentukan oleh guru. Profesi guru membutuhkan keahlian khusus, dan berperan penting dalam kegiatan pembelajaran, maka guru diharapkan mampu menjadi pendidik yang profesional tidak hanya dalam mengajar, tetapi juga mampu memecahkan masalah yang dihadapi siswa serta memberikan penyelesaian dari masalah tersebut, tetapi yang terjadi saat ini guru hanya berperan sebagai pengajar yang berdiri didepan kelas untuk menyampaikan pelajaran tanpa meninjau permasalahan yang dialami siswa. Guru sebagai pihak yang terlibat langsung dalam proses pembelajaran di kelas, memiliki peran yang sangat vital dalam meningkatkan kualitas anak didiknya. Keberhasilan proses pendidikan dapat dikatakan sangat tergantung pada peran guru di sekolah. Oleh karena itu kita tidak dapat mengabaikan begitu saja peran dan arti penting guru dalam meningkatkan kualitas sumber daya Indonesia. Namun kenyataan di lapangan sudah semakin sulit mendapat guru yang memenuhi kualitas profesional.

Guru adalah salah satu unsur dalam proses pendidikan. Guru memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan kuantitas dan kualitas pengajaran yang dilaksanakannya. Guru selalu memikirkan dan membuat perencanaan secara seksama dalam meningkatkan kesempatan belajar bagi siswanya dan memperbaiki kualitas mengajarnya. Untuk itu guru dituntut untuk profesional dalam menjalankan tugasnya. Syarifan Nurjan (2015: 9) mengemukakan tugas guru sebagai suatu profesi menuntut kepada guru untuk mengembangkan keprofesionalannya sesuai perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Mendidik, mengajar, dan melatih peserta didik adalah tugas guru sebagai suatu profesi. Tugas guru sebagai pendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup kepada peserta didik. Tugas guru sebagai pengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi kepada peserta didik. Tugas guru sebagai pelatih berarti mengembangkan keterampilan dan menerapkannya dalam kehidupan demi masa depan peserta didik. Guru profesional sebagaimana diungkapkan oleh Uzer (2002:15) adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan, sehingga ia mampu melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal. Tugas yang berat dari seorang guru ini pada dasarnya hanya dapat dilaksanakan oleh guru yang memiliki kompetensi profesional yang baik. Guru memegang peranan sentral dalam proses belajar mengajar, untuk itu mutu pendidikan di suatu sekolah sangat ditentukan oleh kemampuan yang dimiliki seorang guru dalam menjalankan tugasnya.

Seorang guru harus dapat menjalankan tugasnya secara profesional dalam mengembangkan pembelajaran yang interaktif, dialogis, menarik, efektif dan menyenangkan bagi peserta didik. Jika dihubungkan dengan kondisi riil di lapangan, sejumlah permasalahan keprofesionalan guru yang ditemukan peneliti pada SMK Swasta di Kota Padang meliputi : kurangnya guru dalam membimbing peserta didik. Membimbing disini berarti mengarahkan peserta didiknya yang mempunyai kemampuan kurang, sedang dan tinggi dalam pembelajaran. Disamping itu guru juga kurang pemahaman terhadap peserta didik dan peduli terhadap keadaan peserta didiknya. Perbedaan-perbedaan yang terdapat pada peserta didiknya tidak di jadikan landasan dalam memberikan pengajaran.

Dalam hal penyampaian materi pelajaran kepada peserta didiknya guru menyampaikannya kurang terstruktur dan mendalam sehingga kurang memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan, kurangnya kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik meliputi perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, di samping itu dalam penyampaian materi ajar guru kurang menggunakan metode yang bervariasi sesuai dengan tuntutan dari materi, para guru belum siap menerapkan inovasi pembelajaran mereka cenderung kembali kepada pola-pola pembelajaran konvensional. Dalam hal evaluasi pembelajaran kurangnya kemampuan guru dalam merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran, guru lebih cenderung membuat soal untuk evaluasi tanpa memperhatikan dan menggunakan indikator soal serta kisi-kisi soal. Di samping itu masih ada guru yang tidak menganalisis hasil evaluasi sebagai proses dan hasil belajar untuk menentukan tingkat ketuntasan belajar peserta didiknya dan guru kurang memanfaatkan hasil penilaian pembelajaran tersebut untuk memperbaiki kualitas program pembelajaran secara umum. Lebih lanjut masih banyaknya guru yang tidak memikirkan ulang tentang semua hal yang telah terjadi pada saat proses pembelajaran, ketika pembelajaran tidak berjalan sebagaimana mestinya, seorang guru tidak mampu menentukan alasan kenapa pembelajarannya tidak berhasil dan apa yang harus diperbaikinya dimasa yang akan datang agar pembelajaran yang dilakukannya berhasil.

Selain guru sebagai tenaga pendidik, aspek sumber daya manusia yang berkewajiban dalam menghadapi perubahan, perbaikan dan pengelolaan sekolah khususnya untuk meningkatkan keprofesionalan guru adalah kepemimpinan kepala sekolah di satuan pendidikan itu sendiri, karena kepemimpinan dari kepala sekolah adalah master key aktivitas dalam mencapai tujuan pembelajaran yang bermutu dalam suatu sekolah, dimana kepemimpinan dari seorang kepala sekolah dapat dikatakan sebagai kemampuan kepala sekolah memimpin dalam menggerakkan, mengarahkan dan mempengaruhi pola pikir dari tenaga pendidik, tenaga kependidikan agar mampu bersikap secara mandiri dalam bekerja terutama ketika mengambil keputusan dan menyelesaikan suatu masalah untuk kepentingan organisasi atau sekolah dalam mencapai tujuan yaitu pendidikan yang bermutu. (Wahyudi, 2009).

Kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan guru, staf, siswa, orang tua dan pihak lain yang terkait untuk beraktivitas/berperan serta guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Haris, 2013). Kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan aktivitas warga sekolah (guru, pegawai tata usaha, siswa dan lingkungan sekolah) untuk mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya (Rahmat & Kadir, 2017). Kunci utama dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah terletak pada kepala sekolah (Danim, 2016). Peran kepala sekolah sebagai pemimpin dalam satuan pendidikan sangatlah penting, karena kepala sekolah sebagai pemimpin dapat mendorong jalannya pencapaian tujuan pendidikan sehingga diperlukan seorang pemimpin yang mampu memotivasi bawahannya untuk bekerja secara optimal sehingga mutu pendidikan di sekolahnya dapat ditingkatkan.

Kepala sekolah pada hakekatnya adalah sumber semangat bagi para guru, staf dan peserta didik. Oleh karena itu kepala sekolah harus selalu membangkitkan semangat, percaya diri terhadap guru, staf dan peserta didik sehingga mereka memahami tujuan sekolah secara antusias (Rahmi, 2018). Bekerja secara bertanggung jawab dan profesional (Rahmi, 2018). Faktor lain yang mempengaruhi keprofesionalan guru adalah motivasi kerja. Motivasi kerja tidak hanya berwujud kepentingan ekonomis saja, tetapi biasanya juga berbentuk kebutuhan psikis untuk lebih melakukan pekerjaan secara aktif. "Motivasi adalah dorongan mental yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku manusia" (Dimiyati & Mudjiono, 2006). Motivasi sering kali dikatakan menjadi kunci bagi kreativitas kerja. Kreativitas kerja dapat ditingkatkan dengan motivasi kerja yang tinggi, pengetahuan dan keahlian dalam melakukan tugas dan peran positif yang dimiliki seseorang.

Guru yang memiliki motivasi untuk melakukan pekerjaan, menunjukkan adanya dorongan dalam dirinya untuk bekerja dengan baik. Jika seorang guru mempunyai harapan yang besar dapat berprestasi tinggi, dan jika ia menduga bahwa dengan tercapainya prestasi yang tinggi ia akan merasakan akibat-akibat yang ia harapkan, maka ia akan mempunyai motivasi yang tinggi untuk bekerja. Sebaliknya jika guru merasa yakin tidak akan dapat mencapai prestasi kerja sesuai dengan yang diharapkan pimpinan sekolah, maka ia akan kurang termotivasi untuk bekerja. Meningkatnya motivasi kerja akan menghasilkan lebih banyak usaha dan prestasi yang lebih baik. Guru yang profesional pada dasarnya memiliki motivasi intrinsik sebagai pendorong untuk mengembangkan dirinya ke arah perwujudan profesional. Motivasi merupakan energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri. Jika suatu kebutuhan tidak terpuaskan (unsatisfied need) maka timbul dorongan (drive) dan aktivitas individu untuk merespon perangsang (incentive) dalam tujuan (goal) yang diinginkan (Anwar, 2003). Sebaliknya jika tujuannya tercapai, maka dia akan merasa puas (satisfied need) dengan apa yang diraihinya.

Dalam proses belajar mengajar guru juga di tuntut untuk memiliki motivasi untuk mendorong dirinya dalam pelaksanaan pembelajaran. Seseorang yang mempunyai motivasi yang tinggi secara konsisten mengembangkan tujuan-tujuan yang memberikan tantangan pada dirinya dan tanggungjawab penuh untuk mencapai tujuan tersebut serta mengharapkan feedback untuk memperbaiki dirinya (Rahmi, 2018: 141).

Penelitian yang relevan tentang kontribusi kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap keprofesionalan guru dilakukan oleh (Dwijayanti, 2019) dengan judul *Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Pelatihan Terhadap Keprofesionalan Guru Dalam Rangka Peningkatan Mutu Pendidikan Sekolah Dasar*. Dari hasil penelitiannya menunjukkan bahwa (1) Ada kontribusi positif kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan pelatihan terhadap keprofesionalan guru; (2) Ada kontribusi positif kepemimpinan kepala sekolah terhadap keprofesionalan guru; (3) Ada kontribusi positif peran motivasi kerja terhadap keprofesionalan guru; dan (4) Ada kontribusi positif pelatihan terhadap keprofesionalan guru. Lebih lanjut Vita Dwijayanti menyimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan pelatihan berkontribusi positif terhadap keprofesionalan guru.

Penelitian pendukung lainnya adalah penelitian yang dilakukan oleh (Kastawi et al., 2021) dengan judul *Kontribusi Motivasi Kerja dan Peran Kepala Sekolah terhadap Profesionalisme Guru SMA*. Dari hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa, 1) terdapat kontribusi positif dan signifikan motivasi kerja terhadap profesionalisme guru sebesar 92,2%. Pengaruh positif ini berarti bahwa jika motivasi kerja tinggi maka profesionalisme guru meningkat; 2) kedua terdapat kontribusi positif dan signifikan peran kepala sekolah terhadap profesionalisme guru sebesar 90,2%. Pengaruh positif ini berarti bahwa jika peran kepala sekolah semakin baik maka profesionalisme guru meningkat; 3) terdapat kontribusi positif dan signifikan motivasi kerja dan peran kepala sekolah terhadap profesionalisme guru sebesar 93,1%.

Berdasarkan permasalahan dan observasi awal yang dilakukan pada Bulan Juli 2021 di beberapa SMK Swasta Kota Padang ditemukan indikasi yang menunjukkan masih kurangnya keprofesionalan guru seperti : kurangnya komitmen guru pada siswa dan proses pembelajarannya, kurang menguasai materi/mata pelajarannya guru secara mendalam dan cara mengajarkannya, kurang menguasai berbagai teknik evaluasi untuk memantau hasil belajar siswa, kurang mengadakan koreksi dan refleksi guru dari apa yang dilakukannya. Bagaimanapun tidak dapat dipungkiri bahwa masalah tersebut di atas memberi indikasi adanya masalah seputar keprofesionalan guru. Apabila hal ini dibiarkan begitu saja dikhawatirkan akan berakibat pada rendahnya mutu pendidikan. Karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Keprofesionalan Guru SMK Swasta di Kota Padang”. Variabel kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja ini dipilih didasarkan pada pertimbangan bahwa variabel ini yang bermasalah dan diduga berpengaruh terhadap keprofesionalan guru SMK Swasta di Kota Padang.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMK Swasta di wilayah Kota Padang, Provinsi Sumatera Barat, Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional, dengan jumlah populasi sebanyak 424 orang guru dari 15 Sekolah Menengah Kejuruan Swasta di Kota Padang. Pengambilan sampel menggunakan teknik *Stratified Proportional Random Sampling* dan mengkalsifikasikan atau mengelompokkan sampel berdasarkan jenjang pendidikan dan lama bekerja (masa dinas). Penentuan besaran ukuran sampel dihitung menggunakan rumus Cochran. Sampel sebanyak 124 orang dari total populasi yang diambil dari guru SMK Swasta di Kota Padang. Jenis data yang digunakan yakni data primer dan sekunder.

Alat pengumpul data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik komunikasi tidak langsung. Dalam hal ini alat yang digunakan adalah kuisioner (angket) yang dibagikan pada responden. Kemudian diisi langsung oleh responden yang bersangkutan, tiap pilihan yang telah disediakan untuk setiap pernyataan. Tahap penyusunan instrumen dilakukan dengan langkah pembuatan kisi-kisi berdasarkan indikator variabel, penyusunan butir-butir pertanyaan yang sesuai dengan kisi-kisi yang telah dibuat, pembuatan butir-butir item dalam bentuk pernyataan berdasarkan indikator variabel. Sebelum angket disebar kepada responden, maka terlebih dahulu dilakukan uji coba terhadap instrumen, uji coba dimaksudkan untuk mengetahui validitas dan realibilitas instrumen yang digunakan. Teknik analisis yang digunakan dengan skor rata-rata (Mean) untuk deskripsi data, uji persyaratan yakni uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas. Kemudian uji hipotesis dengan regresi linear sederhana, regresi linear berganda.

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil perhitungan pada variabel keprofesionalan guru menunjukkan bahwa selisih skor rata-rata, median, dan modus tidak melebihi satu simpangan baku. Ini berarti frekuensi data keprofesionalan guru berdistribusi normal. Selanjutnya pada skor keprofesionalan guru diketahui bahwa yang mendapatkan skor diinterval 136,5 ada 5 responden (4%), skor 144,5 ada 9 responden (7%), skor 152,5 ada 23 responden (19%), skor 160,5 ada 29 responden (23%), skor 168,5 ada 19 responden (15%), skor 176,5 ada 17 responden (14%), skor 184,5 ada 12 responden (10%) dan skor 192,5 ada 10 responden (8%). Kemudian histogram yang didapatkan membentuk kurva normal yang berarti sebaran data yang didapatkan terdistribusi normal.

Dijelaskan bahwa indikator pertama keprofesionalan guru adalah komitmen dalam menjalankan tugas dengan tingkat pencapaian 80% atau baik, indikator kedua adalah menguasai materi pelajaran dan metode

pelajaran dengan tingkat pencapaiannya 89% atau baik, indikator ketiga adalah menguasai teknik evaluasi dengan tingkat pencapaian 84% atau baik, dan indikator keempat adalah berfikir sistematis dengan tingkat pencapaian 86,6% atau baik. Ternyata keempat indikator keprofesionalan guru semuanya sudah mencapai kategori baik yaitu 84,64%. Penyajian lebih jelas mengenai hasil analisis tingkat pencapaian responden setiap indikator keprofesionalan guru disajikan pada tabel berikut :

Tabel 1. Tingkat Pencapaian Responden Setiap Indikator Keprofesionalan Guru

| Indikator | Skor Ideal | Rata-rata | % Tingkat Pencapaian | Kategori |
|---|------------|-----------|----------------------|----------|
| Komitmen dalam menjalankan tugas | 35 | 28 | 80 | Baik |
| Menguasai materi pelajaran dan metode pelajaran | 55 | 49 | 89 | Baik |
| Menguasai Teknik Evaluasi | 75 | 63 | 84 | Baik |
| Berfikir sistematis | 30 | 26 | 86,6 | Baik |
| Keseluruhan (Keprofesionalan Guru) | 195 | 165,06 | 84,64 | Baik |

Guru yang profesional memiliki ciri-ciri sebagai berikut : (1) mempunyai komitmen tinggi pada kepentingan siswa dan proses belajarnya, (2) menguasai secara mendalam mata pelajaran/bahan yang diajarkan dan cara mengajarkannya, (3) memantau hasil belajar siswa melalui berbagai teknik evaluasi, (4) mampu berfikir sistematis tentang apa yang di lakukannya dan belajar dari pengalamannya, (5) merupakan bagian masyarakat belajar di lingkungan profesinya (Makawimbang, 2011). Untuk itu keprofesionalan guru setiap saat harus ditingkatkan, guru harus memiliki komitmen dalam menjalankan tugasnya, sehingga kesan seorang guru mengajar hanyalah sebagai tugas rutin untuk mencari nafkah yang cenderung melaksanakan tugas secara statis dan hampir-hampir tidak ada pembaharuan dapat dihindari. Sebaliknya seorang guru harus selalu berbenah diri dan mengembangkan diri sesuai dengan kemajuan teknologi.

Berdasarkan hasil perhitungan pada variabel kepemimpinan kepala sekolah diketahui bahwa yang mendapatkan skor diinterval 189,5 ada 1 responden (1%), skor 213,5 ada 8 responden (6%), skor 237,5 ada 10 responden (8%), skor 261,55 ada 14 responden (11%), skor 285,5 ada 35 responden (28%), skor 309,5 ada 24 responden (19%), skor 333,5 ada 22 responden (18%) dan skor 357,5 ada 10 responden (8%). Kemudian sebaran data pada histogram berada dalam lingkup kurva normal yang berarti sebaran data yang didapatkan terdistribusi normal.

Dijelaskan bahwa indikator pertama kepemimpinan kepala sekolah adalah mempengaruhi dengan tingkat pencapaian 82,7% atau baik, indikator kedua adalah mengarahkan dengan tingkat pencapaiannya 83% atau baik, indikator ketiga adalah menggerakkan dengan tingkat pencapaian 80,9% atau baik, dan indikator keempat adalah memotivasi dengan tingkat pencapaian 84,6% atau baik. Ternyata keempat indikator kepemimpinan kepala sekolah semuanya sudah mencapai kategori baik yaitu 83%. Penyajian lebih jelas mengenai hasil analisis tingkat pencapaian responden setiap indikator kepemimpinan kepala sekolah disajikan pada tabel berikut :

Tabel 2. Tingkat Pencapaian Responden Setiap Indikator kepemimpinan kepala sekolah

| Indikator | Skor Ideal | Rata-rata | % Tingkat Pencapaian | Kategori |
|--|------------|-----------|----------------------|----------|
| Mempengaruhi | 80 | 66,18 | 82,7 | Baik |
| Mengarahkan | 90 | 74,72 | 83 | Baik |
| Menggerakkan | 75 | 60,70 | 80,9 | Baik |
| Memotivasi | 105 | 88,89 | 84,6 | Baik |
| Keseluruhan (Kepemimpinan Kepala Sekolah) | 350 | 290,51 | 83 | Baik |

Secara teori Hendyat Soetopo dan Westy Soemanto dalam (Ahmad, 2018) penggerakkan (actuating) adalah tahap pelaksanaan berintikan pada penggerakkan manusia untuk melaksanakan kerja. Actuating dapat juga diartikan menggerakkan orang supaya mau bekerja dengan sendirinya atau kesadarannya secara bersama-

sama untuk mencapai tujuan yang akan dikehendaknya secara efektif. Aktifitas menggerakkan terdiri atas pertama pembimbingan (*directing*), seorang pemimpin harus dapat memberikan bimbingan kepada bawahannya. Ia harus mampu dan selalu membangkitkan semangat kerja bawahannya, membagi tugas, memberikan pengarahan, tuntunan dan pembinaan agar para bawahannya mampu melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan. Kedua pengkoordinasian (*coordinating*), seorang pemimpin harus mampu menghubungkan-hubungkan, menyatukan dan menyelaraskan orang-orang, bidang-bidang kerja yang ada dan satuan-satuan organisasi yang menjadi wewenangnya. Dengan demikian semua yang terkait dalam sistem dapat berjalan tertib dan seirama dengan tujuan yang ingin dicapai. Ketiga pembuatan keputusan (*decision making*), seorang pemimpin harus dapat melakukan pemilihan yang jitu atas berbagai alternatif untuk menyelesaikan masalah-masalah yang timbul.

Selanjutnya, hasil perhitungan pada variabel motivasi kerja dapat diketahui bahwa yang mendapatkan skor diinterval 173 ada 3 responden (2%), skor 184 ada 5 responden (4%), skor 195 ada 11 responden (9%), skor 206 ada 18 responden (15%), skor 217 ada 27 responden (22%), skor 228 ada 22 responden (18%), skor 239 ada 21 responden (17%) dan skor 250 ada 17 responden (14%). Kemudian sebaran skor pada histogram berada dalam lingkup kurva normal yang berarti sebaran data yang didapatkan terdistribusi normal.

Dijelaskan bahwa indikator pertama motivasi kerja adalah ketekunan dengan tingkat pencapaian 89,4% atau baik, indikator kedua adalah kegairahan dengan tingkat pencapaiannya 89,1% atau baik, indikator ketiga adalah semangat dengan tingkat pencapaian 87,4% atau baik, dan indikator keempat adalah tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas dengan tingkat pencapaian 86,9% atau baik. Ternyata keempat indikator kepemimpinan kepala sekolah semuanya sudah mencapai kategori baik yaitu 88,33%.

Table 16. Tingkat Pencapaian Responden Setiap Indikator Motivasi Kerja

| Indikator | Skor Ideal | Rata-rata | % Tingkat Pencapaian | Kategori |
|--|------------|-----------|----------------------|----------|
| Ketekunan | 65 | 58,12 | 89,4 | Baik |
| Kegairahan | 70 | 62,42 | 89,1 | Baik |
| Semangat | 50 | 43,72 | 87,4 | Baik |
| Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas | 65 | 56,54 | 86,9 | Baik |
| Keseluruhan (Motivasi Kerja) | 250 | 220,83 | 88,33 | Baik |

Berdasarkan hasil pencapaian masing-masing indikator tersebut diatas maka akan memberikan dampak terhadap keprofesionalan guru. Sebagaimana yang dikemukakan oleh (Usman, 2004) bahwa orang yang mempunyai motivasi kerja tinggi bercirikan (1) bertanggung jawab atas segala perbuatannya, (2) berusaha mencari umpan balik, (3) berani mengambil resiko dengan penuh pertimbangan, (4) berusaha melakukan sesuatu dengan inovatif, (5) merasa dikejar kejar waktu, (6) bekerja keras dengan bangga atas hasil yang telah dicapai.

4. Simpulan

Berdasarkan analisis dari tiga variabel kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan keprofesionalan guru dapat disimpulkan kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi secara signifikan terhadap keprofesionalan guru SMK Swasta di Kota Padang sebesar 32,6 %, Motivasi kerja berkontribusi secara signifikan terhadap keprofesionalan guru SMK Swasta di Kota Padang sebesar 32,1 %. Kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap keprofesionalan guru sebesar 43,3%. Tingkat pencapaian responden untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah sebesar 83 % dan berada pada kategori baik, tingkat pencapaian pada variabel motivasi kerja sebesar 88,3 % dan berada pada kategori baik, dan tingkat pencapaian responden untuk variabel keprofesionalan guru sebesar 84,64 % berada pada kategori baik. Walaupun semua variabel berada dalam kategori baik, namun dapat ditingkatkan lagi, sehingga berdampak pada peningkatan keprofesionalan guru.

Daftar Rujukan

- Ahmad, B. (2018). Peran Pemimpin Dalam Penggerakan Staf untuk Merealisasikan Tujuan Lembaga Pendidikan. *Tsaqofah: Jurnal Pendidikan Islam*, 2(2), 10–29.

- Anwar, M. I. (2003). *Administrasi pendidikan dan manajemen biaya pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Danim, S. (2016). *Inovasi pendidikan: dalam upaya peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan*.
- Dimiyati, & Mudjiono. (2006). *Belajar dan Pembelajaran*. Rineka Cipta.
- Dwijayanti, V. (2019). Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Pelatihan Terhadap Keprofesionalan Guru Untuk Peningkatan Mutu Pendidikan Sekolah Dasar. *Media Manajemen Pendidikan*, 2(2), 289–299.
- Haris, A. (2013). *Kepemimpinan Pendidikan: buku perkuliahan Program SI Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah IAIN Sunan Ampel Surabaya*. IAIN Sunan Ampel Press.
- 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.
- Makawimbang, J. H. (2011). *Supervisi dan peningkatan mutu pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Rahmat, A., & Kadir, S. (2017). *Kepemimpinan Pendidikan dan Budaya Mutu*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Rahmi, S. (2018). *Kepala Sekolah dan Guru Profesional*. Banda Aceh: Lembaga Naskah Aceh Dan Pascasarjana UIN Ar Raniry.
- Usman, H. (2004). *Manajemen pendidikan*. Yogyakarta: Pascasarjana Universitas Negeri Yogyakarta.