

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PROFESIONALISME GURU SMP NEGERI KECAMATAN SOSA

Triana Hamidah, Rahmi Lubis, Nur Aisyah
Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
e-mail: 12017th@gmail.com

Submitted: 2023-03-06

Published: 2023-06-09

Accepted: 2023-06-07

DOI: <https://doi.org/10.24036/rapun.v14i1.122363>

Abstracct: *The Effect of Transformational Leadership and work motivation toward teacher professionalism of Public Junior High School in Sosa Padang Lawas North Sumatera. 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 Nort Sumatera. The population in this study were 102 teachers of public junior high school in Sosa Padang Lawas Nort 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 scal, 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 Nort Sumatera with contribution of 17.04%. (2) There is effect transformational leadership for teacher professionalism of public junior high school in Sosa Padang Lawas Nort Sumatera with contribution of 8.844%. (3) There is effect work motivation for teacher professionalism of public junior high school in Sosa Padang Lawas Nort 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 Nort Sumatera categorized high.*

Key words: *Transformational leadership, work motivation, teacher professionalism*

Abstrak: **Pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap profesionalisme guru SMP Negeri Kecamatan Sosa.** 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

PENDAHULUAN

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 dibidang pendidikan dituntut untuk menjalankan profesi sesuai dengan profesionalisme guru dengan harapan untuk menjadi semakin profesional.

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 pengabdianya.

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 kedalam 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 dikelas. (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 dikelas.

Profesional 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 (2012) kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dengan cara memancing tumbuhnya perasaan yang positif dalam diri orang-orang yang dipimpinnya 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. 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.

Menurut Luthans (2011) 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.

Penelitian ini bertujuan untuk Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional dengan profesionalisme guru SMP Negeri di Kecamatan Sosa Kabupaten Padang Lawas Sumatera Utara. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja dengan profesionalisme guru SMP Negeri di Kecamatan Sosa Kabupaten Padang Lawas

Sumatera Utara. Dan Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja dengan profesionalisme guru SMP Negeri di Kecamatan Sosa Kabupaten Padang Lawas Sumatera Utara. Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat mengemban ilmu pengetahuan di bidang psikologi khususnya pada bagian Psikologi Industri dan Organisasi serta dapat memberikan informasi dan referensi di bidang Psikologi Industri dan Organisasi khususnya mengenai kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan profesionalisme guru.

METODE PENELITIAN

Tabel 1. Hasil Korelasi Regresi Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja dengan Profesionalisme Guru

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.413 ^a	.1704	.153	6.50022

Dari tampilan hasil statistik yang ada, besarnya koefisien determinasi (R^2) adalah 0,170 hal ini berarti bahwa 17% dari variasi yang terjadi pada profesionalisme guru dapat dijelaskan dari variasi kedua variabel independen yakni variabel kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja sedangkan sisanya sebesar 83% dijelaskan

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan teknik *total sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala kepemimpinan transformasional sebanyak 30 item, skala motivasi kerja sebanyak 20 item dan skala profesionalisme sebanyak 25 aitem.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka diperoleh hasil data –data sebagai berikut :

oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja dapat digunakan sebagai prediktor terhadap profesionalisme guru. Selanjutnya berdasarkan hasil uji linearitas diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 2. Rangkuman Hasil Uji Linearitas

Korelasional	F	p	Keterangan
X1-Y	12,251	0,001	Linear
X2-Y	11,440	0,001	Linear

Keterangan:

X1 = Kepemimpinan Transformatif

X2 = Motivasi Kerja

Y = Profesionalisme Guru

F = Koefisien Linearitas

P = Signifikansi

Berdasarkan tabel 4.15 diatas dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat. Nilai yang diperoleh pada X₁-Y sebesar 0.001, X₂-Y sebesar 0.001.

Dengan demikian Kepemimpinan Transformatif, Motivasi Kerja dan Profesionalisme Guru memiliki hubungan linear.

Tabel 4.20
Rangkuman Perhitungan Multiple Regressi

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

a. *Dependent Variable:* profesionalisme guru

Berdasarkan hasil pada Tabel tersebut, dapat disusun suatu persamaan regresi, yaitu : $Y = 26,578 + 0,167X_1 + 0,194X_2$, dimana Konstanta sebesar 26,578 menyatakan bahwa jika variabel independent dianggap konstan, maka nilai variabel profesionalisme guru sebesar 26,578. Koefisien regresi kepemimpinan transformatif sebesar 0,16 memberikan

pemahaman bahwa setiap penambahan satu satuan atau satu tingkatan kepemimpinan transformatif akan berdampak pada meningkatnya profesionalisme guru sebesar 0,16 satuan juga. Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,194 memberikan pemahaman bahwa setiap penambahan satu satuan atau satu tingkatan motivasi kerja

terhadap profesionalisme guru sebesar 0,194 satuan juga.

Hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap profesionalisme guru, karena terdapat kontribusi sebesar 17.04% dengan probabilitas sig 0.000 ($p:0.000 < 0.05$) dengan $F= 10.157$. sehingga hasil penelitian ini membuktikan bahwa hipotesa dapat diterima yaitu terdapat pengaruh positif yang signifikan kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap profesionalisme guru SMP Negeri, dengan pengaruh sebesar 17.4% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Pembahasan

Dari penelitian ini, kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan profesionalisme guru memiliki kategorisasi tinggi dan penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap profesionalisme guru, terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap profesionalisme guru, terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap profesionalisme guru. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wardoyo dan Supriyoko (2018) di Sekolah Menengah Kejuruan di Kabupaten

Wonosobo, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap profesionalisme guru. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap profesionalisme guru, sehingga dapat disimpulkan bahwa peningkatan motivasi kerja akan menyebabkan tingginya profesionalisme guru. Begitu pula sebaliknya, apabila motivasi kerja menurun maka profesionalisme guru akan menurun atau rendah, motivasi kerja merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi profesionalisme guru. 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. dengan demikian motivasi kerja (dalam hal ini Guru SMP Negeri di Kecamatan Sosa Kabupaten Padang Lawas Sumatera Utara) berimplikasi pada profesionalisme guru yang semakin meningkat. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis regresi bahwa koefisien motivasi kerja bertanda positif.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Nugroho (2012) bahwa kepemimpinan

antara kepala sekolah memainkan peranan penting dalam motivasi guru dan kesejahteraan, sehingga dengan adanya hubungan baik antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja akan semakin meningkatkan profesionalisme guru, sehingga kedua variabel tersebut secara langsung memiliki pengaruh erat dengan profesionalisme guru. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap profesionalisme guru, sehingga dapat disimpulkan peningkatan kepemimpinan transformasional akan menyebabkan tingginya kinerja guru. Begitu pula sebaliknya, apabila kepemimpinan transformasional menurun maka profesionalisme guru juga akan menurun atau rendah. Kepemimpinan transformasional merupakan aspek yang mempengaruhi keberhasilan dalam meningkatkan kinerja. 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. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional yang baik dalam memimpin organisasinya (dalam hal ini sekolah – sekolah SMP yang berada di

Kecamatan Sosa Kabupaten Padang Lawas Sumatera Utara) berimplikasi pada profesionalisme guru semakin meningkat. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis regresi bahwa koefisien kepemimpinan transformasional bertanda positif.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wardoyo dan Supriyoko (2018) di Sekolah Menengah Kejuruan di Kabupaten Wonosobo, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap profesionalisme guru. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Nugroho (2012) bahwa kepemimpinan antara kepala sekolah memainkan peranan penting dalam motivasi guru dan kesejahteraan, sehingga dengan adanya hubungan baik antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja akan semakin meningkatkan profesionalisme guru, sehingga kedua variabel tersebut secara langsung memiliki pengaruh erat dengan profesionalisme guru. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja secara bersama – sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Profesionalisme Guru SMP Negeri se Kecamatan Sosa Kabupaten padang Lawas Sumatera Utara.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian diterima, bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap profesionalisme guru SMP Negeri di Kecamatan Sosa Kabupaten Padang Lawas Sumatera Utara.

Saran

Saran dari penelitian ini adalah harapannya guru – guru SMP Negeri

diberikan pelatihan – pelatihan dalam meningkatkan profesionalisme dan motivasi kerja. Pemimpin dalam hal ini kepala sekolah juga diharap dapat memberikan fasilitas atau iklim sekolah yang nyaman serta memperhatikan kebutuhan – kebutuhan setiap guru. Dan untuk peneliti selanjutnya diharapkan untuk menggunakan mixed design dan meneliti faktor – faktor lainnya.

DAFTAR RUJUKAN

- 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, Z. (2002). *Profesionalisme Guru dalam Pembelajaran*. Surabaya: Insan Cendikia.
- Azwar. (2014). *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka pelajar.
- Barnawi., Ratri, R. K., & Arifin, M. (2014). Kinerja Guru Profesional: Instrumen. Pembinaan, Peningkatan dan Penilaian. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Bass, B. (2005). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York: The free Press.
- Bersona, Y., & 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 Transformasional & Transaksional. *Jurnal Psikologi*, 21(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, O. (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.
- Kunandar. (2007). Guru Profesional: Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- 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.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behaviour* (12th ed.). New York: McGraw-Hill Companies,
- 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 Menyuksskan MBS dan KBK* (cet.4). Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Neolaka, A. (2015). Hubungan Kepemimpinan Transformasional 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, V. dan Mulyadi, D. (2012). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi. Edisi Ketiga*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- Robbins Stephen P. (2002). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi. Edisi Kelima*. Jakarta: Erlangga.
- 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*, 2(2), 121.
- Siagian, S.P. (2004). *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*. Jakarta: Bina Aksara Jakarta
- Sule, E. T. & Priansa, D. J. (2018). *Kepemimpinan Dan Perilaku organisasi*. Bandung: Refika aditama
- Supriadi, D. (1998). *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*. Yogyakarta : Adicita Karya Nusa
- Sugiyono. (2010). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2012). *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*, 1(2).
- Swasto, B., Okto, A. P & Hamidah, N. U. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 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.

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