

# KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI BERPRESTASI GURU TERHADAP PROFESIONALITAS GURU SMA PADANG UTARA

---

---

*Desi Areva*

Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan (STKIP) PGRI Sumatera Barat  
desiareva@yahoo.co.id

## ABSTRACT

This study is motivated by the phenomenon of the decline of professionalism of North Padang high school teacher. This study aims to determine the contribution of transactional leadership principals and achievement motivation of teachers on high school teachers professionalism in the district of North Padang. This study classified to quantitative study. The population in this study are all high school teachers in North Padang, amounting to 202 people. Of the entire population sample of 135 people was set in stratified proportional random sampling. Data collection instrument was a questionnaire. The collected data were analyzed using statistical analysis with SPSS version 17.00. The results showed that: (1) Transactional leadership principals contributed significantly on the professionalism of a high school teacher in North Padang at 46.60%; (2) Achievement motivation contributed significantly on the professionalism of a high school teacher in North Padang at 38.30%, and (3) Transactional leadership and achievement motivation principals together contributed significantly towards high school teacher professionalism in Padang Utara by 58%.

**Keywords:** *Transactional leadership, need for achievement, teacher professionalism*

## ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya fenomena penurunan profesionalitas guru SMA Padang Utara. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kontribusi kepemimpinan transaksional kepala sekolah dan motivasi berprestasi guru terhadap profesionalitas guru SMA di Kecamatan Padang Utara. Penelitian ini digolongkan kepada penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru di SMA Padang Utara yang berjumlah 202 orang. Dari seluruh populasi ditetapkan sampel sebanyak 135 orang secara *stratified proportional random sampling*. Instrumen pengumpulan data yang digunakan adalah angket. Data yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan analisis statistik dengan bantuan program SPSS versi 17.00. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Kepemimpinan transaksional kepala sekolah berkontribusi secara signifikan terhadap profesionalitas guru SMA Padang Utara sebesar 46,60%; (2) Motivasi berprestasi berkontribusi secara signifikan terhadap profesionalitas guru SMA Padang Utara sebesar 38,30%, dan (3) Kepemimpinan transaksional kepala sekolah dan motivasi berprestasi secara bersama-sama berkontribusi secara signifikan terhadap profesionalitas guru SMA Padang Utara sebesar 58%.

**Kata Kunci:** *Kepemimpinan transaksional, motivasi berprestasi, profesionalitas guru*

## A. Pendahuluan

Guru merupakan salah satu unsur yang penting dalam lembaga sekolah, disamping pimpinan sekolah, dan tenaga administrasi sekolah. Kualitas pendidikan murid pada suatu sekolah sangat ditentukan oleh kualitas dan komitmen guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar di sekolah, karena guru memegang peranan sentral dalam proses belajar mengajar. Untuk itu guru dituntut untuk memiliki profesionalitas yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya sehari-hari.

Indikasi tentang kurang profesionalnya guru dalam menjalankan tugas sehari-hari juga dapat dilihat pada fenomena seperti:

- 1) Guru jarang menyusun program-program yang akan dilaksanakan, baik program tahunan, program semester, maupun rencana pelaksanaan pembelajaran.
- 2) Guru kurang menguasai bahan atau materi pembelajaran yang akan dilaksanakan, yang terlihat dari cara memilih dan menyusun bahan pengajaran yang tidak sesuai dengan karakteristik dan taraf kemampuan berpikir siswa.
- 3) Guru kurang memiliki pengetahuan dan pemahaman yang cukup tentang media pengajaran, yang terlihat dari banyak alat-alat dan media pengajaran yang terletak rapi di dalam lemari.
- 4) Guru jarang menggunakan media belajar yang sesuai dengan yang telah ditetapkan berdasarkan kurikulum yang ada.
- 5) Guru jarang menerapkan sifat pemimpin dan pendidik dalam proses pembelajaran.
- 6) Guru jarang menggunakan teknik evaluasi yang tepat yang sesuai dengan standar baku yang telah ditetapkan sebelumnya.

Disamping itu, motivasi berprestasi guru ini memberikan dampak atau pengaruh terhadap profesionalitas guru. Karena jika seorang guru memiliki motivasi berprestasi yang tinggi maka ia akan bekerja dengan sungguh-sungguh dengan penuh rasa disiplin dan bertanggung jawab, sehingga pada akhirnya profesionalitas guru pun dapat terwujud dengan baik.

Fenomena di lapangan yang berkaitan dengan motivasi berprestasi guru (berdasarkan observasi pada 15 orang guru) terindikasi bahwa dalam melaksanakan tugas masih ada guru yang menjalankan tugasnya belum maksimal. Hal ini terlihat dari: (a) 25% guru kurang mampu mengatasi kendala-kendala terhadap tugas yang telah diberikan kepadanya, (b) 20% guru kurang mau menerima pekerjaan yang berisiko dari kepala sekolah, (c) 25% guru kurang memahami tujuan yang hendak dicapai dengan baik, (d) 15% guru jarang membuat rencana kerja yang baik dalam melaksanakan pengajaran, (e) 15% guru jarang melakukan umpan balik dalam melaksanakan pekerjaannya, (f) 20% guru jarang merealisasikan rencana yang telah dibuatnya sendiri.

Berdasarkan kondisi seperti pada latar belakang masalah di atas,

maka penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

- 1) Apakah kepemimpinan transaksional kepala sekolah berkontribusi terhadap profesionalitas Guru SMA Padang Utara?
- 2) Apakah motivasi berprestasi guru berkontribusi terhadap profesionalitas Guru SMA Padang Utara?
- 3) Apakah kepemimpinan transaksional kepala sekolah dan motivasi berprestasi guru secara bersama-sama berkontribusi terhadap profesionalitas Guru SMA Padang Utara?

## B. Tinjauan Kepustakaan

Istilah profesionalitas berasal dari kata profesi. Menurut Hughes<sup>1</sup> profesi adalah simbol dari suatu pekerjaan dan selanjutnya menjadi pekerjaan itu sendiri. Sementara Imran Manan<sup>2</sup> menjelaskan bahwa profesi merupakan kedudukan atau jabatan yang memerlukan ilmu pengetahuan dan keterampilan khusus yang diperoleh lewat pendidikan atau perkuliahan yang bersifat teori/praktek, kemudian diuji dan memiliki lisensi dan selalu ditingkatkan melalui organisasi profesinya.

Sementara itu, Griffin dan Moorhead<sup>3</sup> mengemukakan bahwa

profesionalitas dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain: *motivation*, *ability*, dan *environment*. Selanjutnya dijelaskan bahwa untuk mencapai profesionalitas yang tinggi, seseorang harus memiliki kemauan untuk mengerjakannya dan juga harus ditunjang oleh fasilitas dan lingkungan kerja yang mendukung. Bila satu faktor tidak terpenuhi, maka itu akan berpengaruh terhadap profesionalitas seseorang.

Selanjutnya Burn<sup>4</sup> mengembangkan konsep kepemimpinan transformasional dan transaksional dengan berlandaskan pada pendapat Maslow mengenai hirarki kebutuhan manusia. Menurut Burn keterkaitan tersebut dapat dipahami dengan gagasan bahwa kebutuhan karyawan yang lebih rendah, seperti kebutuhan fisiologis dan rasa aman hanya dapat dipenuhi melalui praktik gaya kepemimpinan transaksional. Sebaliknya, Keller<sup>5</sup> mengemukakan bahwa kebutuhan yang lebih tinggi, seperti harga diri dan aktualisasi diri, hanya dapat dipenuhi melalui praktik gaya kepemimpinan transformasional.

Gellerman<sup>6</sup>, dengan mengutip pendapat Mc. Clelland, menyatakan bahwa motivasi berprestasi membuat orang cenderung menuntut dirinya

---

<sup>1</sup> Dalam Piet. A. Sahertin. 2001. *Profil Pendidikan Profesional*. Yogyakarta: Andi Offset.

<sup>2</sup> Imran Manan. 1999. *Dasar-dasar Sosial Budaya Pendidikan*. Jakarta: Dikti Depdikbud.

<sup>3</sup> Griffin dan Moorhead. 2000. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosda Karya.

---

<sup>4</sup> Dalam Winardi, J. 2002. *Motivasi dan Pe-motivasian dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali.

<sup>5</sup> Dalam Wahjosumidjo. 2002. *Kepemimpinan dan Motivasi Kerja*. Jakarta: Sinar Harapan.

<sup>6</sup> Gallerman, Soul W. 2003. *Motivasi dan Produktivitas*. (Terjemahan Soepomo S. Wardoyo). Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.

berusaha lebih keras Para pekerja yang menonjol prestasinya biasanya lebih digunakan oleh dorongan prestasi itu. Gallerman juga menyatakan bahwa motivasi berprestasi membuat orang-orang cenderung menuntut dirinya untuk berusaha lebih keras, agar pekerja yang menjadi tanggung jawabnya dapat dikerjakan dengan baik. Selanjutnya orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi, akan sangat senang kalau mereka berhasil memenangkan suatu persaingan.

### C. Metode Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian survei dengan menggunakan metode kuantitatif untuk pengujian hipotesis dan informasi yang dikumpulkan dari responden dengan menggunakan

kuisisioner. Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMA Padang Utara yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berjumlah 202 orang. Penarikan sampel dalam penelitian ini dilakukan secara acak dengan teknik *stratified proportional random sampling* dan berjumlah 135 orang guru.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Selanjutnya data yang diperoleh dianalisis dengan teknik regresi linier berganda dengan menggunakan *software* SPSS Versi 15.

### D. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil penelitian deskriptif untuk masing-masing variabel akan dijelaskan berikut ini:

**Tabel 1. Tingkat Ketercapaian Indikator Profesionalitas Guru**

No	Indikator	Tingkat Ketercapaian	Kategori
1	Mengetahui sumber bahan ajar	80,41%	Baik
2	Memahami peserta didik	77,97%	Cukup
3	Menggunakan model belajar yang tepat	78,55%	Cukup
4	Menggunakan media belajar yang sesuai	77,97%	Cukup
5	Menggunakan teknik evaluasi yang tepat	76,94%	Cukup
6	Menerapkan sifat pemimpin dan pendidik	80,94%	Baik

Jika diamati per indikator dari enam indikator ada, dua indikator yang capaian skornya sudah berada pada kategori baik adalah indikator *mengetahui sumber bahan ajar*

dengan skor 80,41%, artinya guru sudah mengetahui sumber bahan ajar dan indikator *menerapkan sifat pemimpin dan pendidik* dengan skor 80,94%.

**Tabel 2. Tingkat Ketercapaian Indikator Kepemimpinan Transaksional Kepala Sekolah (X1)**

No	Indikator	Tingkat Ketercapaian	Kategori
1	Mengetahui keinginan bawahan	78,04%	Cukup
2	Memberikan imbalan atau janji	76,84%	Cukup
3	Responsif terhadap kepentingan bawahan	76,84%	Cukup

Berdasarkan Tabel 2 terlihat bahwa tingkat ketercapaian kepemimpinan transaksional kepala sekolah berada pada tingkat kategori cukup. Jika dikaitkan dengan tingkat ketercapaian angket, setelah dilakukan perhitungan, maka diperoleh skor variabel tingkat kepemimpinan transaksional kepala sekolah berada pada tingkat ketercapaian berada pada kategori

cukup, yaitu 77,16%. Kondisi ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional kepala sekolah di SMA Padang Utara dalam mengetahui keinginan bawahan, memberikan imbalan atau janji, dan responsif terhadap kepentingan bawahan masih belum maksimal (masih pada kategori *cukup*).

**Tabel 3. Tingkat Ketercapaian Indikator Variabel Motivasi Berprestasi (X2)**

No	Indikator	Tingkat Ketercapaian	Kategori
1	Dapat mengatasi kendala-kendala	80,87%	Baik
2	Mencapai keberhasilan pada tugas-tugas menantang	76,76%	Cukup
3	Mengerjakan tugas-tugas derajat dengan kesulitan	80,48%	Baik
4	Menyukai situasi yang menimbulkan kinerja,	75,85%	Cukup
5	Menginginkan umpan balik atas keberhasilan dan kegagalannya	76,40%	Cukup
6	Cenderung menjadi entrepreneurship yang berhasil	77,68%	Cukup

Berdasarkan Tabel 3 di atas, jika diamati per indikator, maka ada dua indikator yang sudah baik yaitu *dapat mengatasi kendala-kendala* dengan

skor capaian sebesar 80,87% dan *mengerjakan tugas-tugas derajat dengan kesulitan* dengan skor capaian sebesar 80,48%.

**Tabel 4. Uji Koefisien Persamaan Garis Regresi X<sub>1</sub> dan Y (Uji-t)**

Model Variabel	Koefisien	t hit.	Sig.
1 (Konstan)	10,583	5,411	0,000
Kepemimpinan Transaksional Kepala Sekolah (X1)	0,432	4,277	0,000

a. dependent Variable: Profesionalitas Guru (Y)

Berdasarkan Tabel 4 di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi adalah sebesar 0,000, konstanta yang terbentuk adalah 10,583, sedangkan koefisien persamaan garis regresi yang didapat adalah sebesar 0,432. Jika dibandingkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 pada tabel di atas, jauh di bawah nilai signifikansi Alpha 0,05, maka dapat dinyatakan bahwa nilai koefisien persamaan garis regresi sebesar 0,432 dapat dijadikan sebagai alat prediksi untuk ikut menentukan setiap gejala yang terjadi pada variabel kepemimpinan transaksional kepala sekolah

(X1), baik berupa sifat hubungan, pengaruh dan sumbangan melalui data pada variabel kepemimpinan transaksional kepala sekolah (X1). Ini berarti, jika sekolah tidak memiliki kepemimpinan transaksional kepala sekolah yang baik, maka profesionalitas guru yang diperolehnya sebesar 10,583. Namun, Jika terjadi penambahan sebesar 1 (satu) satuan, pada variabel kepemimpinan transaksional kepala sekolah (X1), maka profesionalitas guru akan meningkat menjadi =  $10,583 + 0,432 \times 1 = 11,015$ .

**Tabel 5. Uji Koefisien Persamaan Garis Regresi X<sub>2</sub> dan Y (Uji-t)**

Model Variabel	Koefisien	t hit.	Sig.
1 (Konstan)	12,038	11,553	0,000
Motivasi Berprestasi (X2)	0,369	3,765	0,000

a. dependent Variable: Profesionalitas Guru (Y)

Berdasarkan Tabel 5 di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi adalah sebesar 0,000, konstanta yang terbentuk adalah 12,038, sedangkan koefisien persamaan garis regresi yang didapat adalah sebesar 0,369. Jika dibandingkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 pada tabel di atas, jauh di bawah nilai signifikansi Alpha 0,05, maka dapat

dinyatakan bahwa nilai koefisien persamaan garis regresi sebesar 0,369 dapat dijadikan sebagai alat prediksi untuk ikut menentukan setiap gejala yang terjadi pada variabel motivasi berprestasi (X2), baik berupa sifat hubungan, pengaruh dan sumbangan melalui data-data pada variabel motivasi berprestasi (X2). Ini berarti, jika tidak ada motivasi berprestasi

(X2), maka profesionalitas guru yang diperolehnya adalah sebesar 12,038. Namun, jika terjadi penambahan sebesar 1 (satu) satuan, pada variabel

motivasi berprestasi (X2), maka profesionalitas guru akan meningkat sebesar  $= 12,038 + 0,369 X_2 = 12,792$ .

**Tabel 5. Uji Koefisien Persamaan Garis Regresi  $X_1$ ,  $X_2$  dan Y (Uji-t)**

Model Variabel	Koefisien	thit.	Sig.
1 (Konstan)	1,654	3,115	0,000
Kepemimpinan Transaksional Kepala Sekolah (X1)	0,538	5,380	0,000
Motivasi Berprestasi (X2)	0,389	3,814	0,002

a. dependent Variable: Profesionalitas Guru (Y)

Berdasarkan Tabel 5 dapat dijelaskan bahwa nilai konstanta t hitung yang terbentuk yaitu sebesar 1,654, sedangkan koefisien persamaan bidang regresi variabel kepemimpinan transaksional kepala sekolah (X1) 0,538 dan variabel motivasi berprestasi (X2) sebesar 0,389, taraf signifikan kedua variabel itu juga terlihat lebih rendah dari taraf signifikansi yang dianut, yaitu Alpha 0,05 yang dipersyaratkan, dengan rincian 0,000 untuk variabel kepemimpinan transaksional kepala sekolah (X1) dan 0,002 untuk variabel motivasi berprestasi (X2). Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa nilai koefisien persamaan bidang regresi yang terbentuk dapat dipakai sebagai alat untuk memprediksi gejala hubungan dan sumbangan yang terjadi dari faktor kepemimpinan transaksional kepala sekolah (X1) dan faktor motivasi berprestasi (X2) secara bersama-sama terhadap profesionalitas guru (Y) Guru SMA Padang Utara.

Hasil hipotesis pertama menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transaksional kepala sekolah memberikan kontribusi terhadap profe-

sionalitas guru. Hal ini berarti kepemimpinan transaksional kepala sekolah mempunyai hubungan yang positif terhadap profesionalitas guru. Artinya semakin ditingkatkan kepemimpinan transaksional kepala sekolah seorang guru maka profesionalitas guru juga akan semakin meningkat. Demikian pula sebaliknya, jika kepemimpinan transaksional kepala sekolah berkurang, maka akan mengakibatkan menurunnya profesionalitas guru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Bycio dkk.<sup>7</sup> yang menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin menfokuskan perhatiannya pada transaksi interpersonal antara pemimpin dengan karyawan yang melibatkan hubungan pertukaran. Pertukaran tersebut didasarkan pada kesepakatan mengenai klasifikasi sasaran, standar

<sup>7</sup> Bycio, P., Hackett, RD., and Allen, JS. 2002. "Further Assessments of Bass's 1985: Conceptualization of Transactional and Transformational Leadership". *Journal of Applied Psychology*, 80 (4): 468-478.

kerja, penugasan kerja, dan penghargaan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Marjohan<sup>8</sup>. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kontribusi kepemimpinan kepala sekolah terhadap profesionalitas guru sebesar 50,10% dan kontribusi iklim kerjasama terhadap profesionalitas guru sebesar 35,78%. Sedangkan kontribusi kedua variabel secara bersama-sama terhadap profesionalitas guru di SMA Negeri Kota Bukittinggi adalah sebesar 75,20%.

Hasil olahan deskriptif penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional kepala sekolah masuk ke dalam kategori cukup, artinya bahwa kepemimpinan transaksional kepala sekolah di SMA Padang Utara masih belum baik dan perlu ditingkatkan lagi. Sehingga untuk meningkatkan kepemimpinan transaksional kepala sekolah di SMA Padang Utara maka para kepala sekolah mesti meningkatkan kemampuan untuk mengetahui keinginan guru, memberikan imbalan atau janji, dan responsif terhadap kepentingan guru.

Dari hasil pengujian hipotesis kedua, diperoleh bahwa Motivasi berprestasi memberikan kontribusi yang signifikan terhadap profesionalitas guru. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berprestasi mampu-

nyai hubungan yang positif terhadap profesionalitas guru SMA Padang Utara. Ini berarti bila motivasi berprestasi meningkat maka akan dapat meningkatkan profesionalitas guru. Begitu juga sebaliknya, jika motivasi berprestasi kurang baik maka profesionalitas guru juga akan menurun.

Hasil olahan deskriptif penelitian ini juga menunjukkan bahwa motivasi berprestasi guru SMA Padang Utara masih belum baik dan perlu ditingkatkan lagi. Belum maksimalnya motivasi berprestasi guru ini terlihat dari masih kurangnya kemampuan guru dalam mencapai keberhasilan pada tugas-tugas menantang, menyukai situasi yang menimbulkan kinerja, menginginkan umpan balik atas keberhasilan dan kegagalannya, cenderung menjadi *entrepreneurship* yang berhasil.

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan antara kepemimpinan transaksional kepala sekolah dan motivasi berprestasi terhadap profesionalitas Guru SMA Padang Utara. kepemimpinan transaksional kepala sekolah dan motivasi berprestasi secara bersama-sama memiliki hubungan yang signifikan dan positif terhadap profesionalitas guru. Artinya bahwa untuk meningkatkan profesionalitas guru SMA Padang Utara maka kepemimpinan transaksional kepala sekolah dan motivasi berprestasinya harus diperbaiki.

Dari hasil penelitian ini ditemukan bahwa yang paling berpengaruh terhadap profesionalitas guru adalah kepemimpinan transaksional kepala

---

<sup>8</sup> Marjohan. 2007. "Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Iklim Kerjasama Terhadap Profesionalitas Guru di SMA Negeri Kota Bukittinggi". *Laporan Penelitian*. Padang: Lembaga Penelitian UNP.



sekolah kemudian baru diikuti oleh motivasi berprestasi. Hal ini berarti, semakin baik kepemimpinan transaksional kepala sekolah dan motivasi berprestasi, maka akan semakin meningkat profesionalitas guru, begitu pula sebaliknya jika kepemimpinan transaksional kepala sekolah rendah dan motivasi berprestasi, maka ini akan menyebabkan menurunnya profesionalitas guru. Oleh karena itu kedua faktor ini harus ditingkatkan.

## E. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat dikemukakan beberapa kesimpulan antara lain:

1. Kepemimpinan transaksional kepala sekolah berkontribusi secara signifikan terhadap profesionalitas guru SMA Padang Utara sebesar 46,60%. Artinya untuk meningkatkan profesionalitas guru maka mesti dilakukan dengan memperbaiki atau meningkatkan kemampuan untuk mengetahui keinginan guru, memberikan imbalan atau janji, dan responsif terhadap kepentingan guru.
2. Motivasi berprestasi berkontribusi secara signifikan terhadap profesionalitas guru SMA Padang Utara sebesar 38,30%. Artinya untuk meningkatkan profesionalitas guru maka mesti dilakukan dengan memperbaiki atau meningkatkan kemampuan guru dalam mencapai keberhasilan pada tugas-tugas menantang, menyukai situasi yang menimbulkan kinerja, menginginkan umpan balik atas keberhasilan dan kegagalannya, cenderung menjadi *entrepreneurship* yang berhasil.

3. Kepemimpinan transaksional kepala sekolah dan motivasi berprestasi secara bersama-sama berkontribusi secara signifikan terhadap profesionalitas guru SMA Padang Utara sebesar 58%. Artinya untuk meningkatkan profesionalitas guru maka mesti dilakukan perbaikan pada kepemimpinan transaksional kepala sekolah dan motivasi berprestasi guru di SMA Padang Utara.

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan penelitian seperti dikemukakan sebelumnya, terlihat bahwa kepemimpinan transaksional kepala sekolah ( $X_1$ ) dan motivasi berprestasi ( $X_2$ ) memberikan kontribusi yang signifikan, baik sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama terhadap profesionalitas guru ( $Y$ ). Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional kepala sekolah dan motivasi berprestasi secara statistik memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap profesionalitas guru.

Hasil olahan deskriptif penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional kepala sekolah masuk ke dalam kategori cukup, artinya bahwa profesionalitas guru SMA Padang Utara masih belum baik dan perlu ditingkatkan lagi. Untuk meningkatkan kepemimpinan transaksional kepala sekolah di SMA Padang Utara, maka upaya-upaya yang mesti dilakukan oleh Kepala Sekolah antara lain: (a) meningkatkan kemampuan untuk mengetahui keinginan guru, (b) memberikan imbalan atau janji, dan (c) responsif terhadap kepentingan guru.

Hasil olahan deskriptif penelitian ini juga menunjukkan bahwa

motivasi berprestasi guru SMA Padang Utara masih belum baik dan perlu ditingkatkan lagi. Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi berprestasi di SMA Padang Utara antara lain: (a) meningkatkan kemampuan guru dalam mencapai keberhasilan pada tugas-tugas menantang, (b) memotivasi diri untuk menyukai situasi yang menimbulkan kinerja, (c) memotivasi diri agar memberikan umpan balik atas keberhasilan dan kegagalannya, (d) memotivasi diri agar menjadi *entrepreneurship* yang berhasil.

Berdasarkan temuan-temuan yang diperoleh dalam penelitian, maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut ini:

- 1) Guru-guru di SMA Padang Utara untuk dapat meningkatkan profesionalitas guru dengan cara: (a) memahami peserta didik, (b) menggunakan model belajar yang tepat, (c) menggunakan media belajar yang sesuai, dan (d) menggunakan teknik evaluasi yang tepat.
- 2) Kepala Sekolah di SMA Padang Utara untuk dapat meningkatkan kepemimpinan transaksional kepala sekolah dengan cara: (a) meningkatkan kemampuan untuk mengetahui keinginan guru, (b) memberikan imbalan atau janji, dan (c) responsif terhadap kepentingan guru.

## DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Bycio, P., Hackett, RD., and Allen, JS. 2002. "Further Assessments of Bass's 1985: Conceptualization of Transactional and Transformational Leadership". *Journal of Applied Psychology*, 80 (4): 468-478.
- Gallerman, Soul W. 2003. *Motivasi dan Produktivitas*. (Terjemahan Soepomo S. Wardoyo). Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Griffin dan Moorhead. 2000. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Imran Manan. 1999. *Dasar-dasar Sosial Budaya Pendidikan*. Jakarta: Dikti Depdikbud.
- Marjohan. 2007. "Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Iklim Kerjasama Terhadap Profesionalitas Guru di SMA Negeri Kota Bukittinggi". *Laporan Penelitian*. Padang: Lembaga Penelitian UNP.
- Piet. A. Sahertin. 2001. *Profil Pendidikan Profesional*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Wahjosumidjo. 2002. *Kepemimpinan dan Motivasi Kerja*. Jakarta: Sinar Harapan.
- Winardi, J. 2002. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali.