

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Profesionalisme dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru di Yayasan Pendidikan Harapan Utama

Rana Zulaikha^{1*}, Sabri², Syarifuddin³

^{1,2,3} Universitas Ibnu Sina Batam

* E-mail Korespondensi: rana.zulaikha@gmail.com

Information Article

History Article

Submission: 20-03-2026

Revision: 06-04-2026

Published: 15-04-2026

DOI Article:

10.24905/mlt.v6i1.387

A B S T R A K

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, profesionalisme dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di Yayasan Harapan Utama Batam. Penelitian ini menggunakan pendekatan statistik deskriptif dan kuantitatif dengan populasi dan sampel dalam penelitian ini sejumlah 85 guru serta menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear dan uji koefisien determinan. Dari analisis data diketahui bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja guru, profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja guru, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Secara simultan hasil uji F menunjukkan kepemimpinan transformasional, profesionalisme dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Profesionalisme, Kepuasan Kerja, Kinerja Guru

A B S T R A C T

This study aims to analyze the influence of transformational leadership, professionalism, and job satisfaction on teacher performance at the Harapan Utama Foundation in Batam. This study uses a descriptive and quantitative statistical approach with a population and sample of 85 teachers and uses a questionnaire as a data collection instrument. The analytical methods used in this study include validity and reliability tests, classical assumption tests, linear regression tests, and determinant coefficient tests. From the data analysis, it is known that transformational leadership influences teacher performance, professionalism influences teacher performance, and job satisfaction influences teacher performance. Simultaneously, the results of the F test show that transformational leadership, professionalism, and job satisfaction influence teacher performance.

Keywords: Transformational Leadership, Professionalism, Job Satisfaction, Teacher Performance

Acknowledgment

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan pondasi strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan daya saing nasional. Dalam konteks lembaga pendidikan formal, guru menjadi aktor kunci dalam menentukan efektivitas proses belajar mengajar. Kinerja guru tidak hanya ditentukan oleh kompetensi pedagogik semata, tetapi juga oleh berbagai faktor organisasi, psikologis, dan profesional yang melingkupi keseharian mereka. Oleh karena itu, identifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru menjadi krusial agar lembaga pendidikan mampu mengelola sumber daya internal secara optimal.

Secara normatif, profesionalisme guru di Indonesia telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, yang menegaskan bahwa guru merupakan tenaga profesional. Sebagai tenaga profesional, guru diwajibkan memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, serta kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Ketentuan ini menempatkan sertifikasi guru sebagai instrumen penting dalam menjamin mutu dan profesionalisme guru.

Namun demikian, profesionalisme guru tidak dapat berkembang secara maksimal tanpa adanya dukungan lingkungan kerja yang memadai. Salah satu aspek penting dari lingkungan kerja adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja menggambarkan perasaan positif guru terhadap pekerjaannya, yang muncul sebagai hasil dari penilaian terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperti kondisi kerja, hubungan dengan pimpinan dan rekan kerja, sistem penghargaan, serta kesempatan pengembangan karier.

Kepuasan kerja menggambarkan kondisi emosional positif yang timbul dari pengalaman individu dalam pekerjaannya. Guru yang merasa puas dengan lingkungan kerja, sistem penghargaan, hubungan antar rekan kerja, maupun peluang pengembangan karier memiliki kecenderungan menunjukkan performa yang lebih optimal. Sebaliknya, guru yang tidak puas sering mengalami penurunan motivasi dan kinerja.

Yayasan Pendidikan Harapan Utama sebagai salah satu lembaga pendidikan swasta yang berkembang di Kota Batam menghadapi tuntutan untuk terus meningkatkan kualitas layanan pendidikan. Dalam beberapa tahun terakhir, dinamika perubahan kurikulum, pening-

katan tuntutan masyarakat, serta kebutuhan akan kualitas pembelajaran yang lebih tinggi menuntut optimalisasi kinerja guru. Namun demikian, terdapat indikasi bahwa kinerja guru belum sepenuhnya memenuhi standar yang diharapkan. Hal ini terlihat dari variasi hasil penilaian kinerja, kualitas perencanaan pembelajaran yang belum merata, serta adanya beberapa kendala terkait kepuasan kerja guru.

Dalam konteks lembaga pendidikan seperti Yayasan Pendidikan Harapan Utama, profesionalisme guru yang ditopang oleh sertifikasi PPG menjadi aset strategis dalam meningkatkan mutu pendidikan. Guru yang tersertifikasi diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang lebih baik, disiplin kerja yang tinggi, serta tanggung jawab profesional dalam melaksanakan pembelajaran. Namun, efektivitas sertifikasi PPG dalam meningkatkan kinerja guru tetap perlu didukung oleh kepemimpinan yang efektif dan lingkungan kerja yang kondusif. Berikut merupakan data tingkat pendidikan guru di Yayasan Pendidikan Harapan Utama:

Tabel 1. Jenjang Pendidikan Guru di Yayasan Pendidikan Harapan Utama

JENJANG PENDIDIKAN	TAHUN		
	2023	2024	2025
SMA/SMK	-	-	3
D3	2	2	2
SI	81	83	73
S2	7	7	7
SERTIFIKASI	18	19	68

Sumber : Olahan, 2025

Berdasarkan tabel jenjang pendidikan guru di Yayasan Pendidikan Harapan Utama, jumlah guru yang menjadi objek penelitian adalah 85 orang. Mayoritas guru memiliki kualifikasi pendidikan Strata 1 (S1), yang menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga pendidik telah memenuhi standar akademik minimal sebagai guru profesional. Selain itu, terdapat sebagian kecil guru dengan jenjang D3, S2, serta SMA/SMK, yang mencerminkan adanya variasi latar belakang pendidikan di lingkungan yayasan. Dilihat dari aspek profesionalisme, jumlah guru yang memiliki sertifikasi mengalami peningkatan yang signifikan, khususnya pada tahun 2025. Hal ini menunjukkan adanya upaya yayasan dalam meningkatkan kualitas dan kompetensi guru.

Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan, profesionalisme, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di Yayasan Pendidikan Harapan Utama dipandang sangat urgen mengingat adanya variasi kinerja yang signifikan, tantangan manajerial yang kompleks, serta kebutuhan dasar akan bukti empiris untuk mendukung kebijakan peningkatan kualitas

pembelajaran. Penelitian ini tidak hanya diharapkan memperkuat basis pengetahuan dalam manajemen pendidikan, tetapi juga memberikan kontribusi praktis melalui rekomendasi strategis berbasis data yang dapat digunakan yayasan untuk merumuskan intervensi peningkatan kinerja guru secara lebih efektif dan berkelanjutan.

Dengan mempertimbangkan pentingnya peran kepemimpinan, profesionalisme, dan kepuasan kerja terhadap peningkatan kinerja guru, penelitian ini relevan untuk dilakukan sebagai upaya memberikan temuan empiris yang berguna bagi pengelolaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan tersebut. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran komprehensif mengenai faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kinerja guru, sekaligus menjadi dasar perumusan strategi peningkatan kualitas tenaga pendidik di Yayasan Pendidikan Harapan Utama.

METODE

Penelitian ini mengambil data dalam bentuk kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di Yayasan Pendidikan Harapan Utama yang beralamat di Jl. Rosedale, Kelurahan Teluk Tering, Kecamatan Batam Kota, jadi populasi dalam penelitian adalah seluruh guru di Yayasan Pendidikan Harapan Utama yang berjumlah 85 guru. Sampel diambil berdasarkan sensus, sehingga sampel yang diambil yaitu seluruh guru di Yayasan Pendidikan Harapan Utama yang berjumlah 85 guru. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Analisis Regresi Linier Berganda.

HASIL

Uji Normalitas

Pengujian ini memakai Kolmogorov Smirnov dengan melihat normal atau tidaknya instrumen data dilihat pada value signifikansi variabel yakni $> 0,05$ artinya instrumen data tergolong normal.

**Tabel 2. Tabel Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,20190765
Most Extreme Differences	Absolute	,136
	Positive	,121
	Negative	-,136

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
Test Statistic	,136
Asymp. Sig. (2-tailed)	,099 ^c

- a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Olahan SPSS 26

Hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* yang teruji pada Tabel 2 memperlihatkan nilai signifikansi sebesar 0,099 berada diatas 0,05 atau 5%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai residual seluruh variabel tersebut terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepimimpinan Transformasional	,833	1,201
	Profesionalisme	,942	1,061
	Kepuasan Kerja	,881	1,136

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

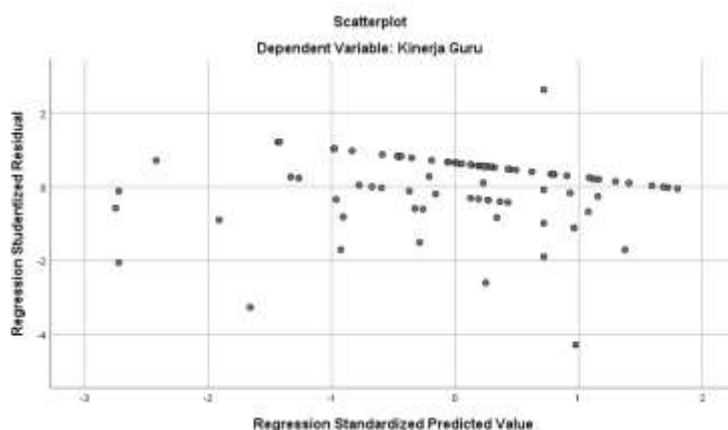
Sumber: Data Olahan SPSS 26

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas yang ditunjukkan pada tabel *Coefficients*, dapat diketahui nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dari masing-masing variabel independen dalam model regresi. Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan atau korelasi yang tinggi antar variabel bebas dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak mengalami masalah multikolinearitas. Salah satu indikator untuk mendeteksi multikolinearitas adalah dengan melihat nilai *Tolerance* yang harus lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang harus lebih kecil dari 10.

Berdasarkan hasil analisis, variabel kepemimpinan transformasional memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,833 dan VIF sebesar 1,201. Variabel profesionalisme memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,942 dan VIF sebesar 1,061. Sementara itu, variabel kepuasan kerja memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,881 dan VIF sebesar 1,136. Seluruh variabel independen menunjukkan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan VIF lebih kecil dari 10.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional, profesionalisme, dan kepuasan kerja dapat digunakan secara bersama-sama dalam model regresi untuk menganalisis pengaruhnya terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, model regresi dalam penelitian ini memenuhi salah satu asumsi klasik dan layak untuk digunakan dalam analisis selanjutnya.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Scatterplot

Sumber: SPSS Ver 26, 2026

Berdasarkan grafik *Scatterplot* antara *Regression Studentized Residual* dengan *Regression Standardized Predicted Value*, terlihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak di atas dan di bawah garis nol pada sumbu Y. Penyebaran titik-titik tersebut tidak membentuk pola tertentu seperti pola mengerucut, melebar, ataupun membentuk pola gelombang.

Pola penyebaran yang acak ini menunjukkan bahwa varians residual pada setiap nilai prediksi relatif sama atau konstan. Dengan kata lain, tidak terdapat indikasi terjadinya tidaksamaan varians (*heteroskedastisitas*) dalam model regresi. Sebaran titik yang tidak membentuk pola tertentu menandakan bahwa model regresi memenuhi asumsi homoskedastisitas.

Dengan demikian, berdasarkan hasil analisis grafik scatterplot dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi salah satu asumsi klasik, sehingga dapat digunakan untuk analisis regresi dan pengujian hipotesis pada tahap selanjutnya.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**Uji F****Tabel 4. Hasil Uji F**

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	61,488	3	20,496	14,076	,001 ^b
	Residual	407,265	81	5,028		
	Total	468,753	84			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Profesionalisme, Kepemimpinan Transformasional

Sumber: SPSS Ver 26, 2026

Untuk menghitung Ftabel pada penelitian ini, dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$df1 = k - 1$$

$$df1 = 4 - 1 = 3$$

$$df2 = n - k$$

$$df2 = 85 - 4$$

$$df2 = 81$$

Keterangan:

n = jumlah responden

k = jumlah variabel bebas

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan melalui uji F diperoleh nilai F-hitung sebesar 14,076 yang lebih besar dari F-tabel sebesar 2,72, dengan tingkat signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional, Profesionalisme, dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru di Yayasan Pendidikan Harapan Utama. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memengaruhi kinerja guru dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, tetapi merupakan hasil dari kombinasi berbagai faktor organisasi dan individu yang saling berkaitan dalam lingkungan kerja sekolah.

Kepemimpinan transformasional memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja guru karena gaya kepemimpinan ini menekankan pada kemampuan pemimpin untuk memberikan inspirasi, motivasi, serta mendorong perubahan positif dalam organisasi. Kepala

sekolah atau pimpinan yang menerapkan kepemimpinan transformasional mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga guru merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja secara maksimal. Menurut Robbins dan Judge (2023), kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mampu menginspirasi bawahan untuk melampaui kepentingan pribadi demi mencapai tujuan organisasi serta meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Dalam konteks pendidikan, kepemimpinan yang mampu memberikan visi, motivasi, dan dukungan kepada guru akan mendorong peningkatan kualitas pembelajaran serta kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya.

Selain kepemimpinan, faktor profesionalisme guru juga menjadi salah satu aspek penting yang memengaruhi kinerja guru. Profesionalisme mencerminkan kemampuan dan komitmen guru dalam melaksanakan tugas secara kompeten, bertanggung jawab, serta berorientasi pada peningkatan kualitas pendidikan. Guru yang memiliki profesionalisme tinggi akan mampu menjalankan proses pembelajaran secara efektif, mengembangkan metode pembelajaran yang inovatif, serta terus meningkatkan kompetensi diri. Menurut Mulyasa (2024), profesionalisme guru merupakan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan berdasarkan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian yang dimiliki, sehingga mampu menghasilkan proses pembelajaran yang berkualitas. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat profesionalisme guru maka semakin tinggi pula kualitas kinerja yang ditunjukkan dalam kegiatan pembelajaran di sekolah.

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja guru adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang mencerminkan perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya. Guru yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung lebih termotivasi, memiliki komitmen terhadap organisasi, serta menunjukkan kinerja yang lebih baik. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti lingkungan kerja, hubungan dengan pimpinan, sistem penghargaan, serta kesempatan untuk mengembangkan diri. Menurut Kreitner dan Kinicki (2023), kepuasan kerja merupakan respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan yang dapat memengaruhi sikap, motivasi, dan kinerja individu dalam organisasi. Dalam lingkungan sekolah, kepuasan kerja guru akan mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih optimal dalam melaksanakan proses pembelajaran serta berkontribusi terhadap pencapaian tujuan pendidikan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut saling berkaitan dalam memengaruhi kinerja guru. Kepemimpinan transformasional yang efektif dapat meningkatkan

profesionalisme dan kepuasan kerja guru melalui pemberian motivasi, dukungan, serta kesempatan untuk mengembangkan kompetensi. Guru yang merasa dihargai dan didukung oleh pimpinan akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dan terdorong untuk meningkatkan kualitas kinerjanya. Dengan demikian, peningkatan kinerja guru tidak hanya bergantung pada kemampuan individu guru, tetapi juga dipengaruhi oleh sistem kepemimpinan serta lingkungan kerja yang mendukung.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional, profesionalisme, dan kepuasan kerja secara simultan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja guru di Yayasan Pendidikan Harapan Utama. Oleh karena itu, pihak yayasan perlu terus meningkatkan kualitas kepemimpinan yang inspiratif, mendorong peningkatan profesionalisme guru melalui berbagai program pengembangan kompetensi, serta menciptakan lingkungan kerja yang mampu meningkatkan kepuasan kerja guru sehingga kinerja guru dapat terus meningkat secara optimal.

Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi dan melihat pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent* secara parsial. Pengujian ini dilakukan dengan melihat tingkat signifikansi sebesar 0,05 atau 5%, jika probabilitas signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Nilai t-tabel dengan taraf signifikan 0,05 atau 5% pada penelitian ini dapat diketahui dengan cara berikut:

$$\begin{aligned} df &= n - k \\ &= 85 - 4 \\ &= 81 \\ t_{\text{tabel}} &= 1,9896 \end{aligned}$$

Tabel 5. Hasil Uji t

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	3,021	1,525		2,206	,000
	Kepimimpinan Transformasional	,154	,081	,516	2,365	,014
	Profesionalisme	,193	,080	,256	2,113	,019
	Kepuasan Kerja	,188	,023	,179	1,992	,006

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: SPSS Ver 26, 2026

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru

Nilai signifikansi kepemimpinan transformasional sebesar $0,014 < 0,05$ dan menghasilkan t-hitung sebesar $2,365 > t\text{-tabel } 1,989$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan Pendidikan Harapan Utama Batam. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja guru diterima, sedangkan hipotesis nol (H_0) ditolak.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan kepemimpinan transformasional yang dilakukan oleh pimpinan sekolah, maka semakin meningkat pula kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai tenaga pendidik. Kepemimpinan transformasional mampu mendorong guru untuk bekerja lebih optimal melalui pemberian motivasi, inspirasi, serta perhatian terhadap kebutuhan dan pengembangan profesional guru. Pemimpin yang mampu memberikan visi yang jelas, membangun komunikasi yang efektif, serta memberikan dukungan kepada guru akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga guru lebih bersemangat dalam menjalankan tugasnya.

Secara teoritis, kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mampu mengubah nilai, sikap, dan perilaku bawahan sehingga mereka terdorong untuk bekerja melampaui kepentingan pribadi demi mencapai tujuan organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2023), kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang menginspirasi pengikut untuk melampaui kepentingan pribadi mereka demi kepentingan organisasi serta mampu menghasilkan dampak yang luar biasa terhadap kinerja individu dan kelompok. Dalam konteks pendidikan, kepala sekolah yang mampu menerapkan kepemimpinan transformasional akan mendorong guru untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, kreativitas dalam mengajar, serta komitmen terhadap pencapaian tujuan pendidikan.

Berdasarkan hasil penelitian dan teori yang dikemukakan oleh para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan Pendidikan Harapan Utama Batam. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan peningkatan kinerja guru tidak terlepas dari peran pimpinan sekolah dalam menciptakan kepemimpinan yang mampu memberikan motivasi, inspirasi, serta dukungan kepada para guru. Oleh karena itu, pihak yayasan diharapkan dapat terus meningkatkan kualitas kepemimpinan yang bersifat transformasional agar dapat mendorong peningkatan kinerja guru

secara berkelanjutan serta mendukung tercapainya tujuan pendidikan secara optimal.

Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Guru

Nilai signifikansi profesionalisme sebesar $0,019 < 0,05$ dan menghasilkan t-hitung sebesar $2,113 > t\text{-tabel } 1,989$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan Pendidikan Harapan Utama Batam. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja guru diterima, sedangkan hipotesis nol (H_0) ditolak.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat profesionalisme guru, maka semakin baik pula kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai tenaga pendidik. Profesionalisme guru tercermin dari kemampuan dalam menguasai materi pembelajaran, mengelola kelas secara efektif, merancang proses pembelajaran yang berkualitas, serta memiliki komitmen yang tinggi terhadap profesinya. Guru yang memiliki tingkat profesionalisme yang tinggi akan mampu melaksanakan proses pembelajaran secara lebih efektif, inovatif, dan bertanggung jawab sehingga dapat meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah.

Dalam konteks pendidikan, profesionalisme guru merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan proses pembelajaran. Guru yang profesional tidak hanya memiliki kompetensi akademik yang memadai, tetapi juga memiliki sikap tanggung jawab, etika profesi, serta komitmen untuk terus meningkatkan kualitas diri melalui berbagai kegiatan pengembangan kompetensi. Profesionalisme guru juga berkaitan dengan kemampuan guru dalam menyesuaikan metode pembelajaran dengan kebutuhan peserta didik sehingga proses pembelajaran dapat berlangsung secara optimal.

Secara teoritis, profesionalisme guru merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang guru dalam menjalankan tugasnya secara kompeten sesuai dengan standar profesi yang telah ditetapkan. Menurut Mulyasa (2024), profesionalisme guru merupakan kondisi yang menunjukkan bahwa guru memiliki kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian yang memadai dalam melaksanakan tugas pendidikan sehingga mampu menghasilkan proses pembelajaran yang berkualitas. Guru yang profesional akan mampu menjalankan perannya sebagai pendidik, pembimbing, serta motivator bagi peserta didik dalam proses pembelajaran.

Berdasarkan hasil penelitian dan teori yang dikemukakan oleh para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa profesionalisme memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan Pendidikan Harapan Utama Batam. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat profesionalisme yang dimiliki oleh guru, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugasnya sebagai tenaga pendidik. Oleh karena itu, pihak yayasan diharapkan dapat terus mendorong peningkatan profesionalisme guru melalui berbagai program pengembangan kompetensi seperti pelatihan, workshop, seminar, serta peningkatan kualifikasi pendidikan sehingga kinerja guru dapat terus meningkat dan tujuan pendidikan dapat tercapai secara optimal.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru

Nilai signifikansi kepuasan kerja sebesar $0,006 < 0,05$ dan menghasilkan t-hitung sebesar $1,992 > t\text{-tabel } 1,989$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan Pendidikan Harapan Utama Batam. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru diterima, sedangkan hipotesis nol (H_0) ditolak.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh guru, maka semakin baik pula kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai tenaga pendidik. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi sikap, motivasi, serta semangat kerja guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran. Guru yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi, memiliki motivasi kerja yang lebih baik, serta mampu melaksanakan tugasnya dengan lebih efektif dan bertanggung jawab.

Dalam lingkungan lembaga pendidikan, kepuasan kerja guru dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti hubungan dengan pimpinan, hubungan dengan rekan kerja, kondisi lingkungan kerja, sistem penghargaan, serta kesempatan untuk mengembangkan diri. Guru yang merasakan kondisi kerja yang nyaman dan mendapatkan dukungan dari pimpinan serta lingkungan kerja yang kondusif akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan memberikan kontribusi terbaik bagi lembaga pendidikan.

Secara teoritis, kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang mencerminkan perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Robbins dan Judge (2023), kepuasan kerja adalah sikap umum individu terhadap pekerjaannya yang menunjukkan perbedaan

antara jumlah penghargaan yang diterima dengan jumlah penghargaan yang diyakini seharusnya diterima. Apabila individu merasa bahwa pekerjaannya mampu memenuhi harapan dan kebutuhannya, maka tingkat kepuasan kerja akan meningkat dan berdampak pada peningkatan kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian dan teori yang dikemukakan oleh para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan Pendidikan Harapan Utama Batam. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dimiliki oleh guru, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugasnya sebagai tenaga pendidik. Oleh karena itu, pihak yayasan diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan penghargaan yang layak, serta meningkatkan kesejahteraan guru sehingga tingkat kepuasan kerja guru dapat meningkat dan berdampak pada peningkatan kinerja guru secara keseluruhan.

Koefisien Determinan

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen dalam suatu model penelitian. Dalam penelitian ini, koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X1), Profesionalisme (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) dalam menjelaskan variabel Kinerja Guru (Y) di Yayasan Pendidikan Harapan Utama Batam.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinan

Model Summary ^b		
Model	R	R Square
1	,762 ^a	,531

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Profesionalisme, Kepemimpinan Transformasional

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: SPSS Ver 26, 2026

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi (R Square) diperoleh nilai R Square (R^2) sebesar 0,531. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional (X1), Profesionalisme (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi perubahan pada variabel Kinerja Guru (Y) sebesar 53,1% di Yayasan Pendidikan Harapan Utama.

Hal ini berarti bahwa 53,1% kinerja guru dipengaruhi oleh kepemimpinan transfor-

masional, profesionalisme, dan kepuasan kerja, sedangkan 46,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Faktor-faktor lain tersebut dapat berupa motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, kompetensi guru, fasilitas pembelajaran, serta faktor organisasi lainnya yang juga dapat memengaruhi kinerja guru.

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,531 menunjukkan bahwa model penelitian yang digunakan memiliki kemampuan penjelasan yang cukup baik dalam menjelaskan variabel kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi antara kepemimpinan transformasional, profesionalisme guru, dan kepuasan kerja merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai tenaga pendidik.

Dalam konteks lembaga pendidikan, kepemimpinan transformasional yang efektif mampu memberikan arahan, motivasi, serta inspirasi kepada para guru sehingga mereka terdorong untuk bekerja secara optimal. Selain itu, profesionalisme guru yang tinggi akan meningkatkan kualitas proses pembelajaran karena guru memiliki kompetensi yang memadai dalam mengajar dan mengelola kelas. Di sisi lain, kepuasan kerja juga berperan dalam menciptakan kondisi psikologis yang positif bagi guru sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih semangat, produktif, dan bertanggung jawab.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, profesionalisme, dan kepuasan kerja memiliki kontribusi yang cukup besar dalam memengaruhi kinerja guru di Yayasan Pendidikan Harapan Utama. Oleh karena itu, pihak yayasan diharapkan dapat terus meningkatkan kualitas kepemimpinan yang inspiratif, mendorong pengembangan profesionalisme guru melalui berbagai program pelatihan dan peningkatan kompetensi, serta menciptakan lingkungan kerja yang mampu meningkatkan kepuasan kerja guru sehingga kinerja guru dapat terus meningkat secara optimal dan berkelanjutan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan signifikan, baik secara parsial maupun simultan, antara kepemimpinan transaksional, profesionalisme dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di Yayasan Harapan Utama Batam yaitu Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan kepemimpinan transformasional oleh

pimpinan sekolah, maka semakin meningkat pula kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Profesionalisme memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat profesionalisme yang dimiliki oleh guru, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai tenaga pendidik.

Kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh guru, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik.

Secara simultan kepemimpinan transformasional, profesionalisme dan kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan tingkat pengaruh sebesar 53,1%. Kepemimpinan transformasional yang efektif mampu memberikan arahan, motivasi, serta inspirasi kepada guru, sementara profesionalisme mencerminkan kemampuan, kompetensi, dan sikap profesional guru dalam menjalankan proses pembelajaran. Di sisi lain, kepuasan kerja memberikan dorongan psikologis yang positif sehingga guru merasa nyaman, termotivasi, dan berkomitmen dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, N. S., Hussin, M., & Mansor, N. (2022). Amalan Kepimpinan Lestari Guru Besar Dengan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Amanah Di Daerah Jeli: Kajian Awal. *Jurnal Dunia Pendidikan*, 3(4), 293–308.
- Arum Ardianingsih, (2018). *Audit Laporan Keuangan*. Jakarta: Bumi.
- Bellibaş, M. Ş., Gümüş, S., Liu, Y., dan Hallinger, P. (2021). Peran moderasi kepemimpinan transformasional dalam pengaruh kepemimpinan instruksional terhadap pembelajaran profesional guru dan praktik pengajaran: perspektif kepemimpinan terintegrasi. *Educ. Adm. Q.* 57, 776–814. doi: 10.1177/0013161X31103507
- Hamzah B. (2016). *Model Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hendyat, S. (2017). *Prilaku Organisasi*. Bandung: Rosdakarya.
- Kasmir. (2018). *Analisa Laporan Keuangan*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Kusnandar. (2019). Pengaruh Model Problem Based Learning terhadap Hasil Belajar Kognitif dan Motivasi Belajar IPA. *Jurnal Pendidikan Islam, Sains, Sosial dan Budaya*, 1(1), 15-26
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2023). *Organizational Behavior* (14th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Li, L., Kanchanapoom, K., Deeprasert, J. et al. (2025). Unveiling the factors shaping teacher job performance: exploring the interplay of personality traits, perceived organizational support, self-efficacy, and job satisfaction. *BMC Psychol* 13, 14. <https://doi.org/10.1186/s40359-024-02324-1>
- Mulyasa, H. E. (2021). *Menjadi Guru Penggerak Merdeka Belajar*. Bumi Aksara
- Mulyasa, E. (2024). *Menjadi Guru Profesional di Era Kurikulum Merdeka*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rahyu, Riana. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Keinginan Keluar pada Hotel Amaris Legian. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol.6, No 11.
- Ramadhan, G. (2018). Analisis Hubungan Profesionalisme Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin. *Administrasi Publik*, 1(15), p. 3.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational Behavior* (19th ed.). New York: Pearson Education.
- RO Fermanto. (2017). Kompetensi Profesionalisme Guru. <https://Repository.radenintan.ac.id>
- Sedarmayanti. (2020). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju
- Simarmata, M. R. (2021). Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan kerja (Studi pada Pegawai PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandara Husein Sastranegara Bandung). *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Sinambela. L.P, (2016). *Manajemen sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Edisi 2019. Bandung. Alfabet
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.
- Sutrisno. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwinardi, S. (2019). Profesionalisme dalam bekerja. *Orbith: Majalah Ilmiah Pengembangan Rekayasa dan Sosial*, 13(2).
- Wahyudi. (2017). *Manajemen Konflik dan Stres dalam Organisasi Pedoman Praktis bagi Pemimpin Visioner*. Bandung: Alfabeta.

Wartenberg, G., Aldrup, K., Grund, S., & Klusmann, U. (2023). Satisfied and High Performing? A Meta-Analysis and Systematic Review of the Correlates of Teachers' Job Satisfaction. *Educational Psychology Review*, 35(4). <https://doi.org/10.1007/s10648-023-09831-4>

Wibowo. (2020). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.