

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KEPUASAN KERJA DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) TERHADAP PROFESIONALISME GURU DI MA SE-KECAMATAN TIGARAKSA

Achmad Fadhliluddin Ginanjar¹, Siti Zubaidah², Rian Sri Rahayu³

^{1,2,3}Manajemen Pendidikan, Universitas Pamulang

¹afg.san19@gmail.com, ²sitizubaidahhh49@gmail.com,

³dosen00969@unpam.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of transformational leadership style, job satisfaction, and Organizational Citizenship Behavior (OCB) on teacher professionalism in Madrasah Aliyah (MA) throughout Tigaraksa District. The study employed a quantitative approach using a survey method. The population consisted of 180 teachers, with a sample of 124 teachers selected through proportional random sampling. Data were collected through questionnaires using a five-point Likert scale. Data analysis included classical assumption tests consisting of normality, linearity, and homogeneity tests. Hypothesis testing was conducted using multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and coefficient of determination. The results showed that transformational leadership had a positive and significant effect on teacher professionalism with a beta coefficient of 0.211 and a t-value of 3.020, which was greater than the t-table value of 1.980. Job satisfaction also had a positive and significant effect on teacher professionalism with a beta coefficient of 0.265 and a t-value of 4.071, exceeding the t-table value of 1.980. In addition, Organizational Citizenship Behavior (OCB) had a positive and significant effect on teacher professionalism with a beta coefficient of 0.281 and a t-value of 3.146, which was higher than the t-table value of 1.980. Simultaneously, transformational leadership, job satisfaction, and OCB significantly influenced teacher professionalism, as indicated by an F-value of 8.073 and a significance level of 0.000 (< 0.05). The most dominant variable affecting teacher professionalism was OCB, contributing 45.1%, followed by transformational leadership at 28.4% and job satisfaction at 21.7%.

Keywords: transformational leadership, job satisfaction, organizational citizenship behavior, teacher professionalism

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap profesionalisme guru pada Madrasah Aliyah (MA) se-Kecamatan Tigaraksa. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei.

Populasi penelitian berjumlah 180 guru, dengan sampel sebanyak 124 guru yang ditentukan menggunakan teknik proportional random sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert. Analisis data meliputi uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, uji linearitas, dan uji homogenitas. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme guru dengan nilai $\beta = 0,211$ dan $t_{hitung} = 3,020 > t_{tabel} = 1,980$. Kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme guru dengan nilai $\beta = 0,265$ dan $t_{hitung} = 4,071 > t_{tabel} = 1,980$. Selain itu, Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme guru dengan nilai $\beta = 0,281$ dan $t_{hitung} = 3,146 > t_{tabel} = 1,980$. Secara simultan, kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme guru dengan nilai F_{hitung} sebesar 8,073 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Variabel yang paling dominan memengaruhi profesionalisme guru adalah OCB dengan kontribusi sebesar 45,1%, diikuti kepemimpinan transformasional sebesar 28,4% dan kepuasan kerja sebesar 21,7%.

Kata Kunci: kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, organizational citizenship behavior, profesionalisme guru

A. Pendahuluan

Profesionalisme guru merupakan salah satu indikator utama sekaligus muara dari keberhasilan manajemen pendidikan di tingkat satuan lembaga. Guru yang profesional tidak hanya dituntut untuk mampu merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi proses pembelajaran secara efektif, tetapi juga harus memiliki dan mengembangkan empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional dan sosial.

Profesionalisme guru tercermin dalam penguasaan materi ajar yang

mendalam, kemampuan menyampaikan pembelajaran secara menarik dan bermakna, serta kecakapan dalam membina hubungan yang positif dengan peserta didik, rekan sejawat dan masyarakat. Namun, lebih dari sekadar penguasaan substansi keilmuan, profesionalisme juga terlihat dari sikap kerja yang mencerminkan integritas, tanggung jawab, serta komitmen terhadap etika profesi.

Dalam menghadapi dinamika dan kompleksitas tantangan pendidikan masa kini, gaya kepemimpinan

transformatif menjadi salah satu pendekatan yang paling relevan dan efektif. Dengan demikian, kepemimpinan transformatif memainkan peran penting dalam mendorong perubahan positif yang berkelanjutan di lingkungan pendidikan.

Dalam implementasinya di lingkungan madrasah, kepemimpinan transformatif memegang peranan penting dalam upaya peningkatan kinerja guru sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Pemimpin yang mampu menerapkan gaya kepemimpinan transformatif cenderung lebih berhasil dalam membangun komunikasi yang efektif, menjalin hubungan interpersonal yang hangat, serta menumbuhkan rasa saling percaya antara pimpinan dan guru. Dengan demikian, implementasi kepemimpinan transformatif tidak hanya berdampak pada peningkatan kualitas kinerja individu guru, tetapi juga turut menciptakan budaya kerja yang harmonis, kolaboratif dan berorientasi pada perbaikan berkelanjutan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor krusial yang secara

langsung memengaruhi kualitas kinerja guru dalam menjalankan tugas profesionalnya. Guru yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung menunjukkan dedikasi yang tinggi, semangat mengajar yang konsisten, serta keterlibatan aktif dalam berbagai kegiatan sekolah maupun pengembangan diri. Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana kebutuhan, harapan dan nilai-nilai individu terpenuhi dalam lingkungan kerja.

Aspek-aspek yang memengaruhi kepuasan kerja guru sangat beragam, mulai dari faktor finansial seperti gaji dan tunjangan yang layak, kondisi fisik dan psikologis tempat kerja yang mendukung, hubungan interpersonal yang harmonis dengan sesama rekan kerja maupun atasan, hingga adanya peluang untuk mengembangkan karier dan meningkatkan kompetensi. Ketika guru merasa terpenuhi secara holistik dari berbagai aspek tersebut, mereka akan memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi, sikap positif terhadap pekerjaan, serta komitmen yang kuat terhadap institusi tempat mereka mengabdikan diri. Sebaliknya, ketidakpuasan dalam satu atau beberapa aspek dapat menurunkan

semangat kerja dan bahkan memengaruhi kualitas pembelajaran yang diberikan kepada peserta didik. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang mampu meningkatkan kepuasan guru menjadi langkah strategis dalam meningkatkan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

Organizational citizenship behavior (OCB) atau perilaku kewargaan organisasi merupakan suatu bentuk perilaku sukarela yang dilakukan oleh individu di luar batasan tugas pokok. Dalam dunia pendidikan, khususnya di lingkungan madrasah, OCB guru menjadi indikator penting yang mencerminkan komitmen dan loyalitas terhadap institusi. Perilaku ini dapat terwujud dalam berbagai bentuk, seperti membantu rekan sejawat menyelesaikan tugas, menjaga etika kerja dan kedisiplinan, berpartisipasi aktif dalam kegiatan sekolah di luar jam mengajar, serta menunjukkan kepedulian terhadap kemajuan peserta didik maupun pengembangan lembaga.

Guru yang menunjukkan tingkat OCB yang tinggi biasanya memiliki rasa tanggung jawab sosial yang kuat, kesadaran organisasi yang tinggi,

serta rasa memiliki terhadap lembaga tempat mereka bekerja. Mereka juga terdorong oleh motivasi intrinsik untuk memberikan kontribusi terbaik demi tercapainya tujuan pendidikan secara menyeluruh. Oleh karena itu, pengembangan OCB dalam diri guru menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan dalam manajemen pendidikan.

Lembaga pendidikan, khususnya madrasah, dituntut untuk memiliki strategi manajerial yang adaptif dan progresif dalam memberdayakan peran guru secara optimal. Pemberdayaan guru harus dilakukan secara menyeluruh, tidak hanya melalui pelatihan teknis, tetapi juga dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan profesional. Salah satu langkah strategis yang dapat dilakukan adalah dengan memperkuat gaya kepemimpinan kepala madrasah yang transformatif, meningkatkan kepuasan kerja guru melalui pemenuhan kebutuhan dasar dan psikologisnya, serta mendorong berkembangnya OCB sebagai bentuk kontribusi sukarela yang memperkuat budaya kerja positif. Sinergi dari ketiga aspek ini diyakini mampu

mendorong peningkatan profesionalisme guru, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan mutu pendidikan dan pencapaian tujuan institusional madrasah secara berkelanjutan.

Madrasah Aliyah (MA) sebagai salah satu lembaga pendidikan Islam di Kabupaten Tangerang memiliki peran penting dalam mencetak generasi yang tidak hanya cerdas secara intelektual, tetapi juga berakhlak mulia. Dalam beberapa tahun terakhir, madrasah di wilayah Tigaraksa telah menunjukkan perkembangan yang signifikan dari segi sarana dan prasarana, namun peningkatan kualitas sumber daya manusia, khususnya guru, masih menghadapi sejumlah tantangan.

Berdasarkan hasil survei pendahuluan yang dilakukan peneliti pada bulan September 2025 terhadap 40 guru dari MA Assyifa AlFalahiyah, MA Al-Khairiyah Tigaraksa, dan MA Daarul Muttaqin, ditemukan bahwa 40,95% guru mengalami kendala pada aspek kompetensi pedagogik, 35,63% guru menghadapi kesulitan dalam kompetensi profesional, 33,44% guru masih lemah dalam kompetensi kepribadian, serta 36,25%

guru menghadapi kendala pada kompetensi sosial. Selain itu, sebanyak 38,75% guru dinilai masih bermasalah dalam aspek sikap dan etika profesi, terutama dalam hal kedisiplinan dan konsistensi nilai moral dalam menjalankan tugas.

Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar guru telah berupaya melaksanakan tugasnya dengan baik, masih terdapat kesenjangan antara kondisi ideal profesionalisme guru dan realitas di lapangan, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi peningkatan profesionalisme guru, khususnya yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan *organizational citizenship behavior* (OCB).

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menggali lebih dalam mengenai bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan *Organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap Profesionalisme Guru di MA se-Kecamatan Tigaraksa. Pemilihan variabel-variabel ini didasarkan pada

relevansi dan urgensi dalam membangun manajemen pendidikan yang efektif dan berorientasi pada peningkatan kualitas sumber daya pendidik.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Metode survei digunakan untuk memperoleh data secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner guna mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap profesionalisme guru pada Madrasah Aliyah (MA) se-Kecamatan Tigaraksa. Pendekatan kuantitatif dipilih karena data penelitian dinyatakan dalam bentuk angka dan dianalisis menggunakan teknik statistik untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Madrasah Aliyah (MA) se-Kecamatan Tigaraksa yang berjumlah 180 guru. Sampel penelitian sebanyak 124 guru yang ditentukan menggunakan teknik *proportional random sampling*, sehingga setiap anggota populasi

memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi responden sesuai dengan proporsi jumlah guru pada masing-masing madrasah.

Variabel independen dalam penelitian ini terdiri atas gaya kepemimpinan transformasional (X_1), kepuasan kerja (X_2), dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X_3), sedangkan variabel dependen adalah profesionalisme guru (Y). Definisi operasional masing-masing variabel disusun berdasarkan teori yang relevan dan dijabarkan ke dalam beberapa indikator penelitian. Instrumen yang digunakan berupa kuesioner dengan skala Likert lima tingkat, yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, ragu-ragu, setuju, dan sangat setuju.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden, serta didukung oleh studi dokumentasi dan studi kepustakaan yang berkaitan dengan variabel penelitian. Sebelum digunakan dalam penelitian, instrumen terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan bahwa instrumen mampu mengukur variabel secara tepat dan konsisten.

Analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik. Tahap awal analisis meliputi statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan kondisi masing-masing variabel penelitian. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas untuk mengetahui distribusi data, uji linearitas untuk mengetahui hubungan linear antarvariabel, dan uji homogenitas untuk mengetahui kesamaan varians data.

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap profesionalisme guru. Uji parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, sedangkan uji simultan (uji F) digunakan untuk mengetahui pengaruh ketiga variabel independen secara bersama-sama terhadap profesionalisme guru. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi profesionalisme

guru. Seluruh pengujian statistik dilakukan pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

Melalui metode penelitian ini diharapkan diperoleh bukti empiris mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap profesionalisme guru pada Madrasah Aliyah se-Kecamatan Tigaraksa sehingga hasil penelitian dapat menjadi dasar dalam upaya peningkatan profesionalisme guru dan mutu pendidikan.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif kepemimpinan transformasional terhadap profesionalisme guru. Berdasarkan hasil penelitian dengan uji hipotesis diketahui bahwa nilai analisis regresi linear berganda kepemimpinan transformasional terhadap profesionalisme guru sebesar 0,211 dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan kedisiplinan berpengaruh positif terhadap profesionalisme guru. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa setiap kenaikan 1 skor kepemimpinan

akan meningkatkan profesionalisme guru sebesar 0,211 kali.

Sejalan dengan penelitian Wahyudi, M. dalam Pediaqu: Jurnal Pendidikan Sosial dan Humaniora melakukan kajian tentang profesionalisme guru kelas ditinjau dari kompetensi pedagogik. Penelitian ini menemukan bahwa kompetensi pedagogik berkontribusi besar terhadap pembentukan profesionalisme guru, khususnya dalam konteks guru kelas.

Penelitian lain yang serupa oleh Muhajirin, S. dan Siti R. dalam Business and Economic Publication Vol. 1 No. 2 (2023), meneliti pengaruh OCB dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru di MA Al-Bairuny Jombang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja guru, yang secara tidak langsung mendukung penguatan profesionalisme guru di lingkungan madrasah.

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap profesionalisme guru. Berdasarkan hasil penelitian dengan uji hipotesis diketahui bahwa nilai

analisis regresi linear berganda kepuasan kerja terhadap profesionalisme guru sebesar 0,265 dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap profesionalisme guru. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa setiap kenaikan 1 skor kepuasan kerja akan meningkatkan profesionalisme guru sebesar 0,265 kali.

Sejalan dengan penelitian Afifah Thaiyiah, Saima Sonang Pohan, dan Mardiana dalam Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat Vol. 4 No. 6 (2023) yang mengkaji hubungan kepuasan kerja dengan profesionalisme guru pada lembaga pendidikan Islam di Medan. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan dengan profesionalisme guru, sehingga semakin baik tingkat kepuasan kerja yang dirasakan guru, maka semakin baik pula profesionalisme yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugasnya. Penelitian lain yang serupa dilakukan oleh Mamik Miyarti, Ngasbun Egar, dan Soedjono dalam Jurnal

Manajemen Pendidikan (JMP) Vol. 11 No. 3 (2022) mengenai pengaruh budaya sekolah, kepuasan kerja guru, dan pengembangan karier terhadap kinerja guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kepuasan kerja turut mendukung terciptanya kinerja yang lebih profesional dalam pelaksanaan tugas-tugas pendidikan.

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif organizational citizenship behavior terhadap profesionalisme guru. Berdasarkan hasil penelitian dengan uji hipotesis diketahui bahwa nilai analisis regresi linear berganda organizational citizenship behavior terhadap profesionalisme guru sebesar 0,281 dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan organizational citizenship behavior berpengaruh positif terhadap profesionalisme guru. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa setiap kenaikan 1 skor organizational citizenship behavior akan

meningkatkan profesionalisme guru sebesar 0,281 kali.

Sejalan dengan penelitian Khoiruddin, A. dalam Jurnal FML Vol. 2 No. 1 (2024) yang meneliti pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap kinerja guru di SMK 01 Diponegoro Wuluhan Jember. Hasil penelitian menunjukkan bahwa OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Perilaku sukarela yang ditunjukkan guru, seperti kesediaan membantu rekan kerja, meningkatkan kerja sama, kedisiplinan, serta komitmen terhadap sekolah, terbukti mampu mendukung peningkatan kinerja guru.

Penelitian lain yang serupa dilakukan oleh Muhajirin, S. dan Siti R. dalam Business and Economic Publication Vol. 1 No. 2 (2023) yang mengkaji pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru di MA Al-Bairuny Jombang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa OCB dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi perilaku OCB yang dimiliki guru, semakin tinggi pula kinerja yang

dihasilkan, sehingga secara tidak langsung turut memperkuat profesionalisme guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan organizational citizenship behavior terhadap profesionalisme guru. Berdasarkan hasil penelitian dengan uji hipotesis diketahui bahwa nilai analisis regresi linear berganda kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan organizational citizenship behavior secara bersama-sama terhadap profesionalisme guru dengan $\beta_{yx1} = 0,211$, $\beta_{yx2} = 0,265$ dan $\beta_{yx3} = 0,281$ dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan organizational citizenship behavior berpengaruh positif terhadap profesionalisme guru dan memiliki persamaan model regresi linear berganda $Y = 0,211X_1 + 0,265X_2 + 0,281X_3$.

Secara khusus, organizational citizenship behavior menunjukkan pengaruh paling kuat terhadap

profesionalisme guru dengan koefisien regresi $\beta_{yx3} = 0,281$, yang berarti setiap peningkatan satu unit efikasi diri akan meningkatkan profesionalisme guru sebesar 0,281 unit, dengan asumsi variabel lain tetap. Hal ini mengindikasikan bahwa guru yang memiliki tingkat organizational citizenship behavior (OCB) yang tinggi cenderung menunjukkan perilaku kerja yang melampaui tugas dan tanggung jawab formalnya. Guru dengan OCB yang tinggi akan lebih bersedia membantu rekan kerja, berpartisipasi aktif dalam berbagai kegiatan sekolah, menjaga hubungan kerja yang harmonis, serta memberikan kontribusi sukarela demi kemajuan organisasi sekolah. Perilaku tersebut pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas pelaksanaan tugas profesional guru sehingga berdampak pada peningkatan profesionalisme guru.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan organizational citizenship behavior merupakan faktor-faktor yang berperan dalam meningkatkan profesionalisme guru.

Kepemimpinan transformasional yang efektif mampu memberikan inspirasi, motivasi, dan arahan yang jelas kepada guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Kepuasan kerja yang tinggi mendorong guru untuk bekerja dengan lebih optimal, memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi, serta menunjukkan tanggung jawab yang lebih besar dalam menjalankan tugas pendidikan. Sementara itu, organizational citizenship behavior mendorong guru untuk berkontribusi secara sukarela melebihi tuntutan tugas formal, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung peningkatan kualitas pembelajaran.

Dengan demikian, peningkatan profesionalisme guru tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor tertentu, melainkan merupakan hasil sinergi antara kualitas kepemimpinan yang baik, tingkat kepuasan kerja yang tinggi, dan perilaku organizational citizenship behavior yang positif. Oleh karena itu, upaya peningkatan profesionalisme guru perlu dilakukan secara komprehensif melalui penguatan kepemimpinan transformasional kepala sekolah, peningkatan kepuasan kerja guru,

serta pengembangan budaya organizational citizenship behavior di lingkungan sekolah.

D. Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional (X1) terhadap profesionalisme guru (Y) dengan $\beta_{yx1} = 0,211$. Hasil pengujian keberartian koefisien diperoleh thitung sebesar 3,020 dan ttabel sebesar 1,980. Karena thitung > ttabel maka H0 ditolak dan H1 diterima. Dengan demikian kepemimpinan transformasional (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme guru (Y).
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja (X2) terhadap profesionalisme guru (Y) dengan $\beta_{yx2} = 0,265$. Hasil pengujian keberartian koefisien diperoleh thitung sebesar 4,071 dan ttabel sebesar 1,980. Karena thitung > ttabel maka H0 ditolak dan H1 diterima. Dengan demikian kepuasan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme guru (Y).

3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan *organizational citizenship behavior* (X3) terhadap profesionalisme guru (Y) dengan $\beta_{yx3} = 0,281$. Hasil pengujian keberartian koefisien diperoleh *t*hitung sebesar 3,146 dan *t*tabel sebesar 1,980. Karena *t*hitung > *t*tabel maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian *organizational citizenship behavior* (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme guru (Y).
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional (X1), kepuasan kerja (X2) dan *organizational citizenship behavior* (X3) secara bersama-sama terhadap loyalitas guru (Y). Berdasarkan hasil uji ANOVA diperoleh *F*hitung sebesar 8,073 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,018. Berdasarkan nilai Standardized Coefficients (Beta), variabel yang paling dominan memengaruhi profesionalisme guru adalah *organizational citizenship behavior* (X3) dengan nilai beta

sebesar 45,1%, diikuti oleh kepemimpinan transformasional (X1) sebesar 28,4% dan kepuasan kerja (X2) sebesar 21,7%.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayatin, R., Putri, S. M., & Muttaqien, I. A. Y. (2024). Profesionalisme guru dalam meningkatkan proses pembelajaran. *Jurnal Citra Pendidikan*, 4(2), 1690–1695.
- Delfi Eliza, Sriandila, R., Fitri, D. A. N., & Yenti, S. (2022). Membangun guru yang profesional melalui pengembangan profesionalisme guru dalam penerapan profesinya. *Jurnal Basicedu*, 6(3).
- Delfi Eliza, Husna, A., Utami, N., & Putri, Y. D. (2022). Studi deskriptif profesionalisme guru PAUD berdasarkan prinsip-prinsip profesional guru pada UU No.14 Tahun 2005. *Jurnal Basicedu*, 6(3).
- Fauziah, N., & Lestari, D. (2020). Peran profesionalisme guru dalam meningkatkan hasil belajar siswa. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 8(1), 522–530.

- Filhuda, C., Sawiji, H., & Susantiningrum. (2024). Pengaruh minat menjadi guru dan sikap profesional keguruan terhadap kesiapan mengajar mahasiswa pendidikan administrasi perkantoran. *Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*, 8(3), 259–268.
- Hamid, A. (2020). Profesionalisme guru dalam proses pembelajaran. *Aktualita: Jurnal Penelitian Sosial dan Keagamaan*, 10(1), 1–16.
- Hamidah, N., & Hasanah, M. (2024). Pentingnya profesionalisme guru dalam membentuk karakter peserta didik. *Social, Humanities, and Educational Studies Conference Series*, 7(3), 863–869.
- Haryanto, S., & Herwansah, D., & Susanto, R. (2021). Analisis kajian keterkaitan kompetensi profesional dengan kinerja guru. *Jurnal Pedagogi dan Pembelajaran*, 4(2), 268–273.
- Kartiningih, V. D. (2024). Pengaruh kompetensi profesional guru dan fasilitas belajar terhadap mutu pendidikan di SMK PK BIM Jombang. *Lunggi Journal*, 2(4), 571–581.
- Mubasysyir, M. M., Masnawati, E., & Darmawan, D. (2024). Pengaruh profesionalisme, kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Yayasan Tahsinul Akhlaq Bahrul Ulum Surabaya. *Journal on Education*, 7(1), 1406–1419.
- Nurnaningsih, I., & Sunarto. (2022). Pengaruh kompetensi profesional dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dimoderasi oleh lingkungan kerja. *Eduka: Jurnal Pendidikan, Hukum, dan Bisnis*, 7(1), 1–13.
- Putri, A., & Kurniawan, T. (2022). Kompetensi profesional guru: Kajian teoritis dan praktis. *Jurnal Pendidikan Profesional*, 11(1), 11–25.
- Rosmawati. (2020). Kompetensi profesional guru dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Jurnal Pendidikan*, 5(2), 200–205.
- Zahara, S., Nasution, M., & Panjaitan, M. A. (2024). Pengembangan profesionalisme guru di era digital. *Jurnal Tarbiyah bil Qalam*, 8(1), 83–87.