



## Peran Kepemimpinan Transformasional, Prilaku Inovatif, Komitmen Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekota Jambi

Suci Rahma Wati<sup>1</sup>, Nindi Lestari<sup>2</sup>, Sindi Marsya Utami<sup>3</sup>, Memi<sup>4</sup>, Robi Hendra<sup>5</sup>

Universitas Jambi, Indonesia<sup>1,2,3,4,5</sup>

e-mail : [sucir3669@gmail.com](mailto:sucir3669@gmail.com)<sup>1</sup>, [nindilestari023@gmail.com](mailto:nindilestari023@gmail.com)<sup>2</sup>, [marsyautamisindi@gmail.com](mailto:marsyautamisindi@gmail.com)<sup>3</sup>,  
[memi1112a.d@gmail.com](mailto:memi1112a.d@gmail.com)<sup>4</sup>, [robi.hendra@unja.ac.id](mailto:robi.hendra@unja.ac.id)<sup>5</sup>

### Abstrak

Penelitian ini mengeksplorasi pengaruh kepemimpinan transformasional, perilaku inovatif, komitmen kerja, serta kepuasan kerja paada kinerja guru di Kota Jambi teruntuk upaya meningkatkan kualitas pendidikan di wilayah tersebut. Penelitian ini mempunyai tujuan teruntuk mengenal cara-cara kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kinerja guru melalui peningkatan komitmen kerja, perilaku kerja inovatif, serta kepuasan kerja. Penelitian memakai metode kuantitatif dengan guru sebagai sampel yang diambil dari berbagai sekolah di Provinsi Jambi memakai kuesioner yang didistribusikan melewati *google form* teruntuk menganalisis hubungan antar variabel. Hasil penelitian ini menemukan adanya korelasi yang signifikan dari kinerja guru serta kepemimpinan transformasional. Penelitian ini menemukan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh guru berdampak langsung pada perilaku inovatif, komitmen kerja, dan kepuasan kerja mereka. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional, perilaku inovatif, komitmen kerja, serta kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan pada kinerja guru di Kota Jambi, yang berdampak pada peningkatan kualitas pendidikan di wilayah tersebut.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan Transformasional, Komitmen kerja, Prilaku Inofatifi, Kepuasan kerja, Kinerja Guru

### Abstract

*This research explores the influence of transformational leadership, innovative behavior, work commitment, also job satisfaction on teacher performance in Jambi City in an effort to improve the quality of education in the region. This research aims to identify ways in which transformational leadership can improve teacher performance through increasing work commitment, innovative work behavior and job satisfaction. The research uses quantitative methods with teachers as samples taken from various schools in Jambi Province using a questionnaire distributed via Google Form to analyze the relationship between variables. The results of this study found a significant relationship between teacher performance and transformational leadership. This research found that the leadership style applied by teachers had a direct impact on their innovative behavior, work commitment and job satisfaction. So it can be concluded that transformational leadership, innovative behavior, work commitment and job satisfaction have a significant influence on teacher performance in Jambi City, which has an impact on improving the quality of education in the region.*

**Keywords:** Transformational Leadership, Innovative Behavior, Work Commitment, Job Satisfaction, Teacher Performance

Copyright (c) 2024 Suci Rahma Wati, Nindi Lestari, Sindi Marsya Utami, Memi4, Robi Hendra

✉ Corresponding author :

Email : [sucir3669@gmail.com](mailto:sucir3669@gmail.com)

DOI : <https://doi.org/10.31004/edukatif.v6i4.6676>

ISSN 2656-8063 (Media Cetak)

ISSN 2656-8071 (Media Online)

## PENDAHULUAN

Kepemimpinan transformasional dalam lingkungan pendidikan, khususnya dalam konteks kepala sekolah, telah menjadi topik penting dalam literatur manajemen pendidikan. Penelitian oleh Akbar, Imaniyati (2019), Mulyani, dan Wiarta (2021) menyoroti peran penting kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kualitas guru. Studi ini menyoroti hubungan yang signifikan antara kepemimpinan inspirasional dan pelatihan guru, yang merupakan faktor penting dalam keberhasilan pendidikan

Kepemimpinan transformasional diindikasikan oleh keahlian teruntuk memberi inspirasi serta memotivasi orang lain. Seorang pemimpin transformasional memiliki kualitas seperti integritas, kemandirian, dan prinsip-prinsip yang jelas yang berfungsi sebagai panduan bagi orang lain. Kepemimpinan semacam ini mencakup aspek-aspek seperti kompetensi kepemimpinan, gaya kepemimpinan, karakteristik, dan prinsip-prinsip dan komponen kepemimpinan transformasional. Sejumlah penelitian telah menyimpulkan bahwa ada korelasi positif antara kepemimpinan transformasional dan pekerjaan guru. Sebagai contoh, sebuah penelitian menemukan bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional adalah 33,51 persen untuk pekerjaan guru.

Komitmen kerja juga memainkan peran penting dalam kinerja guru, menyoroti signifikansinya dalam meningkatkan standar pendidikan. Sejumlah penelitian, termasuk penelitian Sari (2023), Aslindawati et al. (2022), Padmaka, Widhianto, dan Giam (2022), telah mendalami berbagai aspek terkait komitmen kerja, seperti kompetensi teknologi informasi dan komunikasi, motivasi kerja, output kerja, dan hubungan dengan tanggung jawab pengawasan. Studi ini memberikan wawasan tentang bagaimana komitmen kerja tidak hanya memengaruhi efektivitas pembelajaran siswa namun juga kontribusi guru terhadap lingkungan sekolah yang lebih luas.

Saudagar et al. (2020) menggaris bawahi pentingnya faktor-faktor, juga disiplin kerja dalam konteks komitmen guru seperti kepemimpinan kepala sekolah. Perihal ini memperlihatkan komitmen kerja ialah konsep multifaset yang berlaku di berbagai aspek organisasi pendidikan. Memahami cara-cara dimana guru dapat lebih efektif dalam peran mereka, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi hasil pendidikan secara keseluruhan, dengan mengkaji pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja guru. Pedoman ini penting untuk meningkatkan standar pendidikan dan memastikan bahwa siswa menerima pengajaran yang efektif.

Fatonah dan Helmy (2021) menjelaskan bahwa praktik kerja inovatif yang dipadukan dengan budaya organisasi dan etos kerja memberikan dampak yang signifikan terhadap praktik kerja guru. Studi ini menyoroti bagaimana praktik pembelajaran inovatif dalam praktik pengajaran dapat mengintegrasikan tenaga guru, khususnya dalam konteks yang beragam seperti madrasah. Menganalisis praktik kerja inovatif dalam pengajaran penting tidak hanya untuk pemahaman teoretis tetapi juga untuk penerapan praktis dalam strategi pengajaran dan pembelajaran.

Penelitian yang dilakukan oleh Widayati, Fitria, dan Fitriani (2020), serta Pebrianti, Ruhiat, dan Faturohman (2022), menyoroti hubungan antara kepuasan kerja dengan aspek lain seperti motivasi kerja, persiapan guru, dan perlengkapan sekolah. Studi ini memberikan wawasan penting tentang bagaimana faktor internal dan eksternal dapat mempengaruhi kinerja guru siswa dan pada akhirnya, karir mereka di bidang pendidikan.

Kepemimpinan transformasional dalam konteks pendidikan ditandai dengan penekanan yang kuat pada pengembangan komitmen kerja, prilaku kerja inovatif, dan kepuasan guru, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan produktivitas guru. Pemimpin transformasional menginspirasi dan memotivasi stafnya, menciptakan lingkungan kerja yang penting untuk inovasi dan kreativitas. Komitmen kerja yang diperkuat dengan kerja sama tim yang efektif akan menurunkan produktivitas kerja, namun kerja inovatif yang didukung oleh lingkungan kerja yang menyokong serta kerja sama tim suportif hingga bisa mengembangkan standar pendidikan. Kinerja guru yang terpengaruh oleh beragam faktor itu juga menjaga pola pikir kritis dan

memberikan landasan yang kuat bagi pekerjaan guru yang efisien dan menyeluruh. Oleh karena itu, kepemimpinan transformasional, bersama dengan komitmen kerja, perilaku kerja inovatif, dan kepuasan kerja, secara kolektif menciptakan ekosistem sinergis yang meningkatkan kinerja guru.

Meski demikian, ada beberapa aspek yang masih belum banyak diteliti dan memerlukan eksplorasi lebih lanjut, terutama dalam konteks lokal seperti di Kota Jambi. Penelitian yang ada cenderung berfokus pada efek kepemimpinan transformasional dalam skala yang lebih luas atau di wilayah yang berbeda, sehingga kurang memberikan gambaran spesifik mengenai bagaimana variabel-variabel ini berinteraksi dalam konteks pendidikan di Kota Jambi.

Penelitian ini penting dilakukan karena memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana kepemimpinan transformasional, perilaku inovatif, komitmen kerja, serta kepuasan kerja berkontribusi pada kinerja guru di Kota Jambi. Dengan demikian, penelitian ini berupaya teruntuk mengisi gap yang ada dalam literatur dengan menginvestigasi konteks spesifik ini, serta memberikan rekomendasi praktis yang dapat digunakan oleh pembuat kebijakan dan praktisi pendidikan di Jambi untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas guru. Penelitian ini juga diharapkan dapat memetakan strategi yang efektif dalam mengimplementasikan kepemimpinan transformasional yang sesuai dengan karakteristik lokal, sehingga bisa memberikan sumbangan signifikan pada pengembangan mutu pendidikan di wilayah ini.

Kesimpulan dari diskusi ini adalah bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai dampak yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas guru. Pemimpin transformasional mempengaruhi komitmen kerja, perilaku inovatif, dan kepuasan kerja guru melalui inspirasi, motivasi, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung. Hal ini berdampak pada peningkatan standar pengajaran dan kerja guru secara komprehensif. Kepemimpinan yang efektif, bila dipadukan dengan unsur-unsur seperti komitmen, inovasi, dan etos kerja, akan menciptakan ekosistem yang memungkinkan guru untuk tumbuh dan memberikan kontribusi signifikan terhadap lingkungan pendidikan.

Kedua, adanya saling ketergantungan antara kepemimpinan transformasional, komitmen kerja, perilaku inovatif, dan kepuasan kerja yang menghasilkan umpan balik positif yang mempengaruhi produktivitas guru. Ketika guru terinspirasi oleh kepemimpinan yang efektif, mereka menjadi lebih berkomitmen dan inovatif, yang bukan hanya mengembangkan hasil belajar siswa tetapi meningkatkan pula kinerja mereka di tempat kerja. Stres yang berhubungan dengan pekerjaan ini, pada gilirannya, berkontribusi pada produktivitas kerja yang lebih tinggi dan meningkatkan mutu pendidikan dengan berkesinambungan. Karenanya, agar lembaga pendidikan dapat mencapai hasil pembelajaran yang optimal, penting bagi mereka untuk mengakui dan mendukung kepemimpinan transformasional dalam operasional sehari-hari organisasi mereka.

## **METODE**

Metode penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif menjadi pendekatan penelitian. Beragam variabel yang dikenali bisa terukur memakai instrumen tertentu hingga data yang didapat yakni numerik bisa dianalisis melewati prosedur statistik. Tujuannya adalah untuk mengumpulkan data angka yang bisa dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis yang berkaitan dengan variabel penelitian. Metode ini digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu. Sampel diambil memakai teknik purposive sampling, dengan total sejumlah 262 guru. Populasi dan penelitian adalah seluruh guru sekota Jambi. Populasi dirasa homogen sebab mempunyai peran serta tanggung jawab serupa teruntuk penyelenggaraan prosedur pengajaran hingga teknik mengambil sampel memakai teknik random sampling. Data yang terhimpun dianalisis memakai teknik SEM (Structural Equation Modeling) dibantu software SmartPLS. Validitas dan reliabilitas instrumen diuji dengan melihat nilai Average Variance Extracted (AVE), Cronbach's Alpha, serta Composite Reliability. Metode ini memastikan bahwa setiap subkelompok dalam populasi disurvei secara tidak memihak.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

**Tabel 1. Hasil Analisis Hubungan Antar Variabel**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Value
<b>Kepemimpinan Transformasional - &gt; Komitmen</b>	0,668	0,686	0,064	10,386	0,000
<b>Kepemimpinan Transformasional - &gt; Perilaku inovatif</b>	0,693	0,706	0,058	11,947	0,000
<b>Kepuasan kerja -&gt; Kinerja guru</b>	0,929	0,932	0,033	28,428	0,000
<b>Komitmen -&gt; Kepuasan kerja</b>	0,527	0,530	0,089	5,956	0,000
<b>Komitmen -&gt; Kinerja guru</b>	0,055	0,050	0,040	1,401	<b>0,162</b>
<b>Perilaku inovatif -&gt; Kepuasan kerja</b>	0,329	0,326	0,081	4,079	0,000
<b>Perilaku inovatif -&gt; Kinerja guru</b>	-0,016	-0,015	0,038	0,428	<b>0,669</b>

Tabel analisis menunjukkan hasil yang mengesankan tentang korelasi antara variabel penting kepemimpinan serta kinerja guru. Korelasi signifikan antara kepemimpinan transformasional serta komitmen kerja guru ditemukan, dimana koefisien korelasi 0,668. Nilai t statistik yang tinggi (10,386) dan nilai p-value teramat rendah (0,000) memberikan dukungan tambahan untuk gagasan bahwa hubungan ini bukan kebetulan semata-mata. Selain itu, konsistensi tinggi dalam persepsi komitmen kerja terhadap kepemimpinan transformasional ditunjukkan oleh standar deviasi relatif rendah (0,064) dan mean sampel sebesar 0,686.

Selain itu, ada bukti bahwa kepemimpinan transformasional secara positif mempengaruhi tindakan inovatif guru. Hasil menunjukkan bahwa ada korelasi yang kuat serta signifikan antara kedua variabel tersebut, dengan koefisien korelasi senilai 0,693, t statistik sebesar 11,947, dan p-value sebesar 0,000. Variabilitas dalam persepsi guru terhadap perilaku inovatif terhadap kepemimpinan transformasional cenderung rendah, menurut standar deviasi relatif rendah (0,058) dan mean sampel (0,706). Secara keseluruhan, tabel ini memberikan gambaran yang kuat tentang bagaimana kepemimpinan transformasional membantu guru melakukan hal-hal inovatif dan meningkatkan komitmen kerja mereka.

**Tabel 2. Uji Reliabilitas dan Validitas Instrumen Penelitian**

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
<b>Kepemimpinan Transformasional</b>	0,733	0,796	0,807	0,725
<b>Kepuasan kerja</b>	0,850	0,877	0,883	0,842
<b>Kinerja guru</b>	0,831	0,865	0,869	0,714
<b>Komitmen</b>	0,882	0,883	0,905	0,788
<b>Perilaku inovatif</b>	0,859	0,866	0,887	0,743

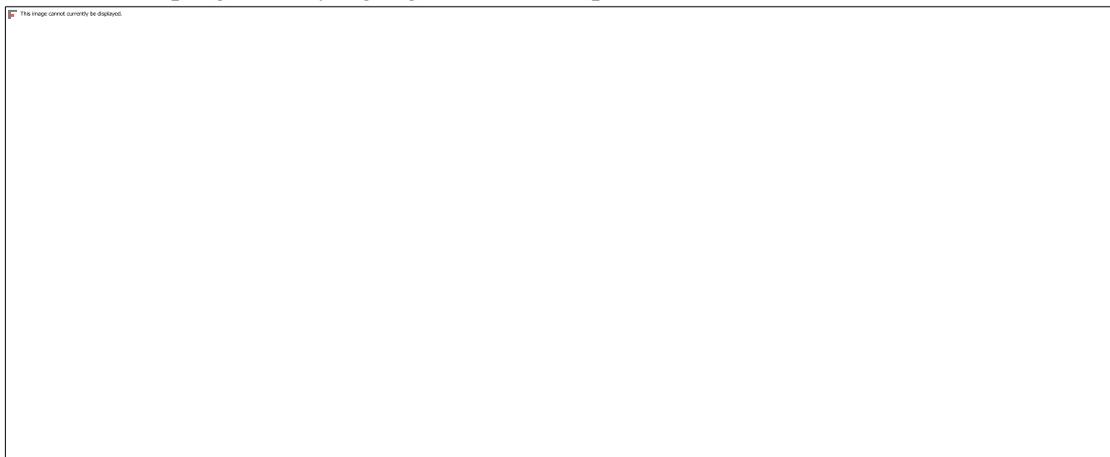
Tabel reliabilitas serta validitas menunjukkan bahwa alat yang dipakai teruntuk mengukur variabel penting di penelitian ini memiliki tingkat konsistensi dan validitas yang memuaskan. Kepemimpinan transformasional menunjukkan tingkat reliabilitas yang baik, dengan skor alfa Cronbach sebesar 0,733. Dengan nilai rho\_A 0,796, reliabilitas komposit 0,807, dan average extracted variance (AVE) 0,725,

instrumen ini menunjukkan bahwa itu dapat diandalkan dan mampu mengukur konsep kepemimpinan transformasional dengan baik.

Namun, melalui nilai Cronbach's alpha senilai 0,850, variabel kepuasan kerja menunjukkan tingkat reliabilitas yang tinggi, yang didukung oleh nilai rho\_A sebesar 0,877, reliabilitas komposit sebesar 0,883, dan AVE sebesar 0,842. Hasil ini menunjukkan bahwa alat yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja memiliki validitas yang memadai dan konsistensi yang tinggi.

Variabel prestasi kerja guru juga menunjukkan reliabilitas yang baik, dengan Cronbach's alpha senilai 0,831. Nilai rho\_A instrumen senilai 0,865, reliabilitas komposit sebesar 0,869, dan nilai AVE sebesar 0,714 menunjukkan dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja guru dengan tingkat konsistensi yang tinggi. Selanjutnya variabel komitmen mempunyai ambang reliabilitas sangat baik yang diukur dengan Cronbach's alpha sebesar 0,882. Dengan rho\_A sebesar 0,883, reliabilitas komposit sebesar 0,905, dan AVE sebesar 0,788 maka instrumen penilaian kinerja komite dapat dinilai dan mempunyai validitas yang kuat.

Terakhir, kinerja eksperimental juga dibatasi oleh ambang reliabilitas yang tinggi, dengan alpha Cronbach sebesar 0,85. Nilai rho\_A instrumen sebesar 0,866, reliabilitas komposit sebesar 0,887, dan nilai AVE sebesar 0,743% menunjukkan dapat dikatakan reliabel dan valid untuk menurunkan beban kerja guru inovatif. Dengan cara ini, tabel ini menyajikan temuan-temuan penting. Tabel ini memberikan indikasi kualitas instrumen pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini.



**Gambar Model Hubungan Antar Variabel dalam Analisis SEM**

Gambar ini adalah hasil dari bootstrap dalam analisis SEM menggunakan PLS, yang menunjukkan pengaruh "Kepemimpinan Transformasional", "Perilaku Inovatif", serta "Komitmen", pada "Kepuasan Kerja," selanjutnya pengaruhnya terhadap "Kinerja Guru". Angka-angka di jalur menunjukkan nilai t-statistik, yang menandakan kekuatan hubungan antar variabel. Nilai yang lebih tinggi menunjukkan bukti yang lebih kuat bahwa hubungan tersebut signifikan secara statistik. Dalam konteks ini, "Pelatihan Kepemimpinan" dan "Keteladanan" mempunyai pengaruh positif serta signifikan pada "Kepemimpinan Transformasional", "Perilaku Inovatif", "Komitmen", serta "Kepuasan Kerja" sendiri mempunyai pengaruh positif serta signifikan pada "Kinerja Guru", menunjukkan bahwa kedua prediktor memiliki kontribusi penting dalam meningkatkan keinovatifan siswa melalui efikasi diri.

## **Pembahasan**

### **Hubungan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Guru**

Kepemimpinan adalah tindakan dimana seseorang mampu memberikan pengaruh terhadap orang lain dalam situasi tertentu melewati prosedur komunikasi teruntuk meraih sasaran tertentu. Maris et al. (2017) mengemukakan kepemimpinan transformasional kepala sekolah ialah keahlian kepala sekolah untuk memberikan pengaruhnya pada semua warga sekolah melewati idealisasi pengaruh charismatik (karismatik), motivasi inspirasional (motivasi inspirasional), stimulasi intelektual (stimulasi intelektual), serta pertimbangan individu (perhatian pada seseorang).

Menurut Oupen & Yunada (2020) adanya korelasi serta komunikasi sehat di seluruh sekolah, mencakup kepala sekolah, akan menghasilkan peningkatan komitmen kerja guru. Ketika seorang kepala sekolah menjalankan tugas dengan lebih baik, komitmen guru semakin tinggi, atau kebalikannya. Perihal ini sejalan bersama hasil penelitian yang mengemukakan guru bisa mempunyai komitmen pada institusi teruntuk melaksanakan tugasnya jika mereka didukung kepemimpinan kepala sekolah yang optimal serta kepemimpinan kepala sekolah yang sanggup berpengaruh pada serta mendorong guru dengan profesional juga memiliki kemampuan untuk menginspirasi guru, sehingga Guru lebih bertanggung jawab dan bersedia dalam melaksanakan tugasnya, mengabdikan diri semaksimal mungkin untuk institusi, serta hingga berakhir bisa mengembangkan komitmen tinggi dari guru. Karenanya, kepala sekolah harus memperhatikan metode dia memimpin, bagaimana dia berperangai dengan bawahan di situasi tertentu, dua arah komunikasi dengan bawahan, serta melaksanakan delegasi pada bawahan teruntuk lebih menumbuhkan komitmen guru.

### **Hubungan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Prilaku Inovatif**

Menurut Nurdin et al. (2020) bahwa keinovatifan mendapat pengaruh langsung dari kepemimpinan transformasional. Berdasarkan temuan penelitian ini, kepala sekolah dapat mendorong keinovatifan guru dengan menerapkan kepemimpinan transformasional melalui meningkatkan visi bersama, mencapai persetujuan tujuan, menyokong para guru, mencontohkan perangai, memberikan penghargaan kepada kinerja guru, membangun struktur kerjasama, dan menguatkan budaya sekolah, terbukti oleh makin tingginya tingkat penerimaan guru pada beragam ide terbaru baik berhubungan berkenaan beragam cara atau beragam media pengajaran yang selanjutnya diimplementasikan di pengajaran kelas.

Berdasarkan hasil penelitian kepemimpinan transformasional mendorong guru untuk berinovasi dan bereksperimen dalam metode pengajaran mereka dengan membangun visi yang menginspirasi dan memotivasi mereka untuk melampaui harapan, membantu guru memperoleh keterampilan dan pengetahuan baru yang penting untuk inovasi pendidikan melalui pelatihan dan pengembangan profesional, memungkinkan guru untuk membangun budaya inovasi di mana gagasan baru dihargai dan dicoba. Ini menciptakan lingkungan yang mendukung di mana guru dapat mengeksplorasi dan mengambil risiko. Pemimpin transformasional dapat berperan sebagai model teladan inovasi dan kreativitas serta menunjukkan perilaku inovatif yang menjadi inspirasi bagi guru untuk meniru.

### **Hubungan Prilaku Inovatif Terhadap Kepuasan Guru**

Menurut Situmorang, B. (2016). Perilaku inovatif secara langsung serta signifikan meningkatkan kepuasan kerja. Hasil ini memperlihatkan pula perilaku inovatif mempunyai pengaruh positif pada perubahan kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dimana perilaku inovatif dapat meningkatkan kepuasan kerja guru. Guru yang menerapkan pendekatan inovatif dalam pengajaran seringkali memperoleh beragam metode terbaru serta lebih efektif teruntuk mengatasi tantangan di kelas dan menyesuaikan materi pelajaran untuk memenuhi kebutuhan siswa. Ini tidak hanya memperkaya pengalaman mengajar tetapi juga memberikan rasa pencapaian dan kepuasan pribadi guru. Karena mereka dapat melihat bagaimana metode pengajaran mereka berdampak pada kemajuan siswa, guru yang inovatif cenderung lebih terlibat dan termotivasi dalam

pekerjaan mereka. Perilaku inovatif juga mendorong pengembangan profesional dan pengembangan diri guru. Mereka yang selalu mencari dan menerapkan ide-ide baru seringkali merasa lebih baik Serta lebih percaya diri dalam keahlian mereka teruntuk mengajar. Ini menciptakan lingkaran positif di mana peningkatan keterampilan dan kepercayaan diri mendorong inovasi, yang mengarah terhadap kepuasan kerja lebih tinggi. Kebebasan untuk bereksperimen dan berinovasi dalam pengajaran juga memberi guru rasa otonomi dan kontrol atas pekerjaan mereka, yang merupakan komponen penting dari kepuasan kerja.

### **Hubungan Komitmen Kerja Terhadap Kepuasan Guru**

Seorang guru yang memiliki komitmen terhadap organisasi sekolah akan selalu bersungguh-sungguh melaksanakan peran dan tanggung jawabnya untuk mendukung dan mencapai tujuan organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian Ega Praja Rimata (2014), yang menemukan bahwa karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan akan berusaha sekuat tenaga untuk mencapai tujuan perusahaan, bersedia berkorban demi kepentingan perusahaan, dan memiliki keinginan yang kuat untuk tetap tinggal di sana. Menurut Hodge dan Anthony dalam Rimata (2014), kepuasan kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. Selain itu dia juga menyatakan bahwa karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi juga akan memiliki komitmen organisasi yang tinggi.

Hasil analisis data tersebut menunjukkan guru dengan komitmen kerja tinggi condong mempunyai semangat bekerja tinggi, keikutsertaan melebihi yang diharapkan, serta merasa puas dengan hasil kerja. Kebalikannya, guru dengan komitmen kerja minim condong bekerja dengan kurang semangat serta tidak pernah merasa puas akan hasil kerja mereka. Menurut penelitian kebanyakan guru di Merauke serta selatan Papua meninggalkan pekerjaan mereka dalam priode lama teruntuk mencari pekerjaan yang lebih menarik di daerah perkotaan.

### **Hubungan Antara Komitmen Kerja terhadap Kinerja guru**

Menurut Hamid et al. (2020). komitmen kerja mempunyai hubungan positif serta signifikan terhadap kinerja guru, makin setia guru pada profesinya, semakin bersemangat mereka teruntuk bekerja, semakin bangga dengan pekerjaan mereka, serta makin besar tanggung jawab mereka untuk menyelesaikan tugas-tugasnya, maka akan ada peningkatan positif dan signifikan dalam kinerja dan komitmen kerja.

Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian Aslindawati et al. (2022). yang mengemukakan komitmen kerja berdampak positif serta signifikan pada kinerja guru di sekolah. kinerja guru dapat dinilai optimal bila mereka melaksanakan hal-hal berikut: setia serta komitmen tinggi terhadap perannya, penguasaan serta pengembangan bahas ajar, disiplin teruntuk mengajar serta tugas lain, kreativitas di penyelenggaraan pembelajaran, kolaborasi bersama seluruh warga sekolah, kepemimpinan selaku panutan teruntuk siswa, serta sifat yang baik . Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan Komitmen kerja memiliki hubungan positif serta signifikan pada kinerja guru dimana nilai T statistik senilai 1.401 serta nilai p senilai 0.162, meskipun nilai p ini tidak mencapai tingkat signifikansi konvensional ( $p < 0.05$ ). Ini berarti bahwa meskipun ada kecenderungan bahwa komitmen kerja dapat meningkatkan kinerja guru, bukti dari penelitian ini tidak cukup kuat untuk menyatakan adanya hubungan yang signifikan. Namun demikian, guru yang berkomitmen tinggi condong menunjukkan dedikasi yang lebih besar teruntuk melaksanakan peran mereka, hingga bisa berimbas positif terhadap kinerja mereka.

### **Hubungan Antara Prilaku Inovatif Terhadap Kinerja Guru**

Menurut Fatonah & Helmy (2021). Perilaku kinerja inovatif berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan, jadi jika setiap anggota staf berperilaku inovatif di tempat kerja, ini akan berdampak positif pada kinerja mereka di perusahaan. Pendekatan inovatif guru menekankan pada penggunaan metode pengajaran

baru, teknik pemecahan masalah yang kreatif dalam mengajar, dan integrasi teknologi ke dalam proses belajar-mengajar. Hal ini penting dalam konteks pendidikan modern, di mana adaptasi terhadap kebutuhan dan tantangan baru sangat diperlukan. Pembelajaran inovatif memungkinkan guru meningkatkan efektivitas belajar siswanya. Hal ini menghasilkan metode pengajaran yang lebih efektif, pengembangan kurikulum yang lebih ketat, dan peningkatan keterlibatan siswa. Perihal ini bisa mengembangkan hasil belajar siswa serta kinerja guru di kelas. Institusi pendidikan tinggi harus menyediakan lingkungan yang aman, termasuk pengajaran profesional, akses terhadap sumber daya, dan komunitas yang mendorong eksperimen dan kreativitas. Kepala pendidikan hendaknya mendorong pemikiran dan perilaku inovatif terkait metode pengajaran inovatif. Menurut Wijaya, HA (2023). memberi pelatihan pada bawahan dapat menumbuhkan kinerja serta kompetensinya.

Berdasarkan tabel analisis, perilaku inovatif tidak memiliki hubungan signifikan pada kinerja guru dengan nilai T statistik senilai 0.428 serta nilai p senilai 0.669. Ini memperlihatkan perilaku inovatif bukan secara langsung berpengaruh pada kinerja guru dalam penelitian ini. Meskipun inovasi dapat meningkatkan kepuasan kerja, hal ini tidak selalu diterjemahkan langsung ke dalam peningkatan kinerja. Faktor-faktor lain seperti dukungan institusional, sumber daya, dan lingkungan kerja mungkin lebih berperan dalam menentukan kinerja guru.

### **Hubungan Antara Kepuasan Guru Terhadap Kinerja Guru**

Widayanti et al. (2020) Kepercayaan diri bisa berkembang di tingkat signifikan saat guru merasa aman dengan pekerjaannya. Perihal ini bisa membuat guru lebih semangat serta fokus terhadap pekerjaannya. Sekolah dapat memberikan rasa aman kepada guru pada pekerjaan mereka dengan memberikan pensiun serta status guru. Melalui kepastian tentang status kepegawaian, guru diinginkan untuk bekerja secara optimal. Selain itu, hasil penelitian ini memperlihatkan kepuasan kerja guru bisa meningkatkan kinerja guru.

Berdasarkan Dole serta Schroeder dalam Koesmono (2005), kepuasan kerja bisa diartikan menjadi perasaan serta reaksi seseorang pada lingkungan tempat mereka bekerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan terdapat korelasi positif signifikan dari kepuasan kerja serta produktivitas kerja guru. Makin tinggi kepuasan kerja seorang karyawan, makin produktif mereka. Kepuasan kerja mempunyai korelasi signifikan bersama kinerja. Karenanya, tingkat kepuasan kerja seseorang di suatu institusi akan mempengaruhi produktivitas kerja mereka. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja individu di sebuah institusi, semakin baik kinerja mereka di tempat kerja. Dengan demikian, lingkungan kerja yang menyenangkan, sokongan dari atasan, dan hubungan yang baik antar guru akan membuat pekerjaan guru lebih mudah, sehingga pendidik bisa lebih termotivasi teruntuk mengembangkan kinerjanya, yang tentunya sangat membantu kemajuan pendidikan.

Temuan penelitian memperlihatkan kepuasan kerja tidak hanya ditentukan oleh faktor intrinsik seperti pertumbuhan profesional, tetapi juga oleh lingkungan kerja dan struktur organisasi sekolah. Memahami hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja guru sangat penting untuk merumuskan kebijakan dan praktik manajemen yang efektif, hingga bisa mendukung pertumbuhan dan peningkatan kualitas Pendidikan.

### **SIMPULAN**

Hasil penelitian ini dipahami terdapat korelasi signifikan dari kinerja guru serta kepemimpinan transformasional. Penelitian ini menemukan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh guru berdampak langsung pada perilaku inovatif, komitmen kerja, dan kepuasan kerja mereka. Semua faktor ini berkontribusi pada peningkatan kinerja guru secara keseluruhan. Analisis ini memberikan pemahaman tentang bagaimana masing-masing variabel bekerja sama dan berkontribusi pada hasil utama peningkatan kinerja guru. Selain itu

3159 *Peran Kepemimpinan Transformasional, Prilaku Inovatif, Komitmen Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekota Jambi - Suci Rahma Wati, Nindi Lestari, Sindi Marsya Utami, Memi4, Robi Hendra*  
DOI : <https://doi.org/10.31004/edukatif.v6i4.6676>

kepemimpinan transformasional sangat penting dalam pendidikan. Faktor mediasi seperti kreativitas, komitmen, dan kepuasan kerja memiliki dampak langsung dan tidak langsung pada pekerjaan guru. Untuk meningkatkan hasil pendidikan, institusi pendidikan harus berkonsentrasi pada pengembangan dan pemeliharaan kualitas kepemimpinan transformasional.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih kepada Tuhan YME atas limpahan nikmat-Nya pada peneliti, hingga sanggup menuntaskan karya ini. Berikutnya peneliti berterima kasih kepada dosen mata kuliah beserta orang yang berkontribusi dalam penelitian ini akan bantuan yang teramat berarti teruntuk memfasilitasi penyelenggaraan penelitian kami.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, L., & Imaniyati, N. (2019). Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 176. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18012>
- Aslindawati, N., Sulfaidah, S., Amaliah, N. W., Rismawanti, E., Khaerunisa, K., & W, M. F. (2022). Pengaruh Komitmen Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 11(2). <https://doi.org/10.24036/jbmp.v11i2.118564>
- Fatonah, & Helmy, I. (2021). Pengaruh perilaku kerja inovatif , budaya organisasi , dan etika kerja Islam terhadap kinerja guru (Studi pada Guru PNS Madrasah Tsanawiyah Negeri 6 Kebumen). *JIMMBA: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(6).
- H. Teman Koesmono. (2005). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA SERTA KINERJA KARYAWAN PADA SUB SEKTOR INDUSTRI PENGOLAHAN KAYU SKALA MENENGAH DI JAWA TIMUR. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 7(2).
- Hamid, M. M., Djaelani, A. K., & ABS, M. K. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*.
- Maris, I. S., Komariah, A., & Bakar, A. (2017). KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH, KINERJA GURU DAN MUTU SEKOLAH. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 13(2). <https://doi.org/10.17509/jap.v23i2.5645>
- Mulyani, N. M. H., & Wiarta, I. W. (2021). Kontribusi Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pedagogi Dan Pembelajaran*, 4(1). <https://doi.org/10.23887/jp2.v4i1.32117>
- Nurdin, F., Ihsan, M., Rahmawati, I., & Lestari, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Guru Di SMA Swasta Se-Kecamatan Pamijahan Bogor. *Jurnal Sains Indonesia*, 1(2).
- Oupen, S. M., & Yudana, I. M. (2020). KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA, TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL GURU SD. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 11(1). <https://doi.org/10.23887/japi.v11i1.3167>
- Padmaka, I. S. R., Widhianto, C. W., & Giam, H. S. (2022). Pengaruh Komitmen dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas untuk Meningkatkan Kinerja Guru. *Journal of Business & Applied Management*, 15(1). <https://doi.org/10.30813/jbam.v15i1.3325>
- Pebrianti, H., Ruhiat, Y., & Faturrohman, N. (2022). Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Dan

- 3160 *Peran Kepemimpinan Transformasional, Prilaku Inovatif, Komitmen Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekota Jambi - Suci Rahma Wati, Nindi Lestari, Sindi Marsya Utami, Memi4, Robi Hendra*  
DOI : <https://doi.org/10.31004/edukatif.v6i4.6676>
- Kepuasan Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan. *EDUKATIF : JURNAL ILMU PENDIDIKAN*, 4(3). <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i3.2648>
- Rimata, P. E. (2014). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pos Indonesia Yogyakarta. In *Applied Microbiology and Biotechnology*.
- Sari, L. K. (2023). PENGARUH KOMITMEN KERJA, KOMPETENSI TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 12(1). <https://doi.org/10.26877/jmp.v12i1.15126>
- Saudagar, F., Hadi, &, & Pradana, C. (2020). Pengaruh Reward dan Komitmen Guru Terhadap Kepuasan Kerja Pada SMK Negeri Kota Jambi. *Indonesian Education Administration and Leadership Journal (IDEAL)*, 02.
- Situmorang, B. (2016). Pengaruh Perilaku Inovatif Dan Kepemimpinan Pembelajaran Terhadap Kepuasan Kerja Kepala SMP Di Medan. *Elementary School Journal*, 15(2).
- Widayati, F., Fitria, H., & Fitriani, Y. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(3). <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.29>
- Wijaya, H. A. (2023). Kepemimpinan Partisipatif dalam meningkatkan mutu sekolah. *Journal on Education*, 6(1).