



ELSE (Elementary  
School Education  
Journal)



This is an open access article  
under the [Creative Commons  
Attribution-ShareAlike 4.0  
International](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

**OPEN ACCESS**

**e-ISSN 2597-4122**

**(Online)**

**p-ISSN 2581-1800**

**(Print)**

**\*Correspondence:**

*Rachmah Fourdiana*  
[fourdiana@gmail.com](mailto:fourdiana@gmail.com)

**Received:** 10-01-2024

**Accepted:** 29-08-2024

**Published:** 31-08-2024

**DOI**

<http://dx.doi.org/10.30651/else.v8i2.21456>

# PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU

*Rachmah Fourdiana<sup>1\*</sup>, Ivan Hanafi<sup>1</sup>, Heru Santosa<sup>1</sup>*

*<sup>1</sup>universitas Negeri Jakarta, Jakarta, Indonesia*

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dampak kepemimpinan transformasional terhadap kompensasi dan kinerja guru di Sekolah Swasta Kecamatan Tambora Jakarta Barat. Kompensasi dalam penelitian ini mencakup penghargaan finansial, seperti gaji dan tunjangan, serta non-finansial, seperti fasilitas kerja, pelatihan, dan apresiasi. Metode correlational research digunakan dalam pendekatan kuantitatif, dengan lokasi penelitian di sekolah swasta di kecamatan tersebut. Hasil uji signifikansi koefisien korelasi ganda menunjukkan perbedaan signifikan dalam model regresi yang menjelaskan variabilitas kinerja guru ( $F = 8.067$ ,  $p = .001$ ). Secara khusus, Kompensasi dan Kepemimpinan Transformasional, sebagai prediktor, memberikan kontribusi yang signifikan dalam menjelaskan variasi kinerja guru. Analisis Coefficients menyoroti dampak positif dan signifikan Kepemimpinan Transformasional ( $p = .008$ ) dan Kompensasi ( $p = .022$ ) terhadap kinerja guru. Temuan ini mendukung hipotesis bahwa peningkatan Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi dapat meningkatkan kinerja guru. Implikasi dari penelitian ini menunjukkan pentingnya penerapan kepemimpinan transformasional dan sistem kompensasi yang memadai dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah swasta Kecamatan Tambora, Jakarta Barat. Kepemimpinan transformasional dapat mendorong motivasi, inovasi, dan kinerja guru serta staf, sementara sistem kompensasi yang layak dapat meningkatkan motivasi kerja dan mempertahankan tenaga pendidik berkualitas.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan Transformasional; Kompensasi; Kinerja Guru

## **Abstract**

This study aims to evaluate the impact of transformational leadership on teacher compensation and performance in Private Schools in Tambora District, West Jakarta. Compensation in this study includes financial rewards, such as salaries and benefits, as well as non-financial, such as work facilities, training, and appreciation. The correlational research method is used in a quantitative approach, with the location of the research in private schools in the sub-district. The results of the double correlation coefficient significance test showed significant differences in the regression model that explained the variability of teacher performance ( $F = 8.067$ ,  $p = .001$ ). In particular, Transformational Compensation and Leadership, as predictors, make a significant contribution in explaining variations in teacher performance. The Coefficients analysis highlights the positive and significant impact of Transformational Leadership ( $p = .008$ ) and Compensation ( $p = .022$ ) on teacher performance. These findings support the hypothesis that improved Transformational Leadership and Compensation can improve teacher performance. The implications of this study show the importance of implementing transformational leadership and an adequate compensation system in improving the quality of education in private schools in Tambora District, West Jakarta. Transformational leadership can drive teacher and staff motivation, innovation, and performance, while a decent compensation system can increase job motivation and retain qualified educators.

**Keywords:** Transformational Leadership; Compensation; Teacher Performance

## PENDAHULUAN

Kinerja guru di dalam sistem pendidikan memiliki peran sentral yang krusial dalam mencapai tujuan pembelajaran Kim dkk. (2022) menggarisbawahi pentingnya kontribusi guru sebagai pendidik profesional. Kinerja guru, sebagaimana diuraikan oleh (Igwe & Odiye, 2016) tidak hanya merujuk pada tugas harian di kelas, melainkan juga mencakup kontribusi mereka dalam upaya menyeluruh mencapai tujuan sekolah. Persepsi guru terhadap kinerjanya, yang mencakup aspek kualitas kerja, tanggung jawab, kejujuran, kerjasama, dan prakarsa, menjadi elemen kunci dalam memahami dimensi kinerja guru (Dacholfany dkk., 2024; Farahat, 2022). Pendapat lain menurut Cevikbas dkk. (2024) kinerja guru adalah hasil konkret dari pelaksanaan tugas-tugas pokok yang diemban oleh guru. Selain itu kinerja seseorang sebagai hasil dari melakukan pekerjaannya dipahami sebagai tindakan atau perilaku yang dapat dilihat oleh orang lain baik secara langsung maupun tidak langsung (Van Waeyenberg dkk., 2022)

Namun, tantangan muncul ketika data Neraca Pendidikan Daerah mengindikasikan bahwa kompetensi guru, terutama di SMA Swasta Kecamatan Tambora Jakarta Barat, masih tergolong rendah dengan nilai rata-rata UKG sebesar 64,02 (Kemendikbud, 2022). Kelemahan kompetensi ini berpotensi berdampak negatif pada pencapaian hasil belajar siswa, yang tergambar dari ketiadaan SMA Swasta di Jakarta Barat dalam peringkat "Top 1000 sekolah Tahun 2022 Berdasarkan Nilai UTBK" (LTPMT, 2022).

Penelitian ini merinci faktor-faktor internal yang memainkan peran kunci dalam membentuk kinerja guru. Kemampuan, keterampilan, dan motivasi merupakan elemen-elemen inti yang dapat memberikan kontribusi positif terhadap kompetensi guru. Berbagai upaya pelatihan, baik sebelum memasuki profesi (pre-service training) maupun selama menjalankan tugas (in-service training), menjadi langkah strategis untuk merayakan dan meningkatkan faktor-faktor internal (Gunawan dkk., 2024). Meskipun demikian, tantangan nyata muncul ketika data

menunjukkan bahwa kompetensi guru di Jakarta Barat masih menunjukkan tingkat yang rendah. Oleh karena itu, penelitian ini akan melibatkan eksplorasi lebih lanjut untuk memahami mengapa upaya pelatihan ini belum sepenuhnya berhasil mengangkat kompetensi guru di wilayah tersebut. Di sisi lain, faktor-faktor eksternal seperti kepemimpinan dan kompensasi juga memainkan peran krusial dalam membentuk kinerja guru.

Kim dkk. (2022) mengartikan kepemimpinan sebagai sesuatu yang tidak berkaitan dengan individu atau posisi tertentu dalam suatu organisasi. Senioritas atau ciri-ciri pribadi bukanlah faktor yang relevan, melainkan kemampuan seseorang untuk memberikan inspirasi kepada orang lain agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pendapat lain disampaikan oleh Olan dkk., (2022) menyatakan Kepemimpinan memiliki kemampuan untuk memengaruhi visi dan arah suatu organisasi, yang pada gilirannya memengaruhi bagaimana pemangku kepentingan dalam organisasi secara ringkas menyampaikan inti dari inovasi. Ini tidak hanya berkontribusi pada generasi ide, melainkan juga dianggap sebagai faktor penting untuk meningkatkan inovasi dan keberhasilan organisasi. Salah satu gaya kepemimpinan yang mendorong pengikut untuk menyesuaikan nilai-nilai dan motivasi internal mereka yaitu Kepemimpinan transformasional Seitz & Owens (2021).

Menurut De Silva dkk., (2023) kepemimpinan transformasional mengintegrasikan pandangan kreatif, ketekunan, dan energi, intuisi, dan kepekaan atau kepekaan terhadap kebutuhan orang lain untuk mengintegrasikan strategi budaya lain ke dalam organisasi. Pendapat lain mendefinisikan kepemimpinan transformasional penting dimiliki oleh kepala sekolah dan guru, di setiap lini pendidikan dan harus mampu bertransformasi dengan segala keadaan yang sedang terjadi, terutama dalam proses pembelajaran daring (Milla dkk., 2021). Selain itu Pemimpin transformasional sangat cocok untuk memimpin dan bekerja dengan kelompok dan organisasi

yang kompleks di mana, selain mencari pemimpin inspirasional untuk membantu membimbing mereka melalui lingkungan yang tidak pasti, pengikut juga ditantang dan merasa diberdayakan. Pendekatan kepemimpinan ini memelihara pengikut dan mendukung mereka untuk menjadi loyal berkinerja tinggi (Liu, 2018).

Selain kepemimpinan, kompensasi juga muncul sebagai elemen yang tidak dapat diabaikan. Besaran kompensasi dan keadilan dalam distribusinya memiliki dampak signifikan terhadap motivasi dan kinerja guru (Forson et al., 2021). Oleh karena itu, penelitian ini akan menggali lebih dalam bagaimana faktor eksternal ini dapat dioptimalkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kinerja guru di Jakarta Barat. Melihat permasalahan yang dihadapi oleh guru di SMA Swasta Kecamatan Tambora Jakarta Barat, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menginvestigasi pengaruh kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap kinerja guru. Penelitian ini akan memfokuskan pada persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi yang mereka terima. Penelitian ini mencatat bahwa beberapa penelitian terdahulu memberikan kontribusi yang berharga untuk pemahaman faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru.

Beberapa penelitian telah menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Hasil penelitian Alzoraiki et al. (2023) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan kompensasi mempengaruhi kinerja secara parsial dan simultan. Penelitian serupa menemukan hasilnya menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru (Meyer, 2020).

Dalam konteks penelitian ini, eksplorasi lebih lanjut terhadap faktor-faktor seperti kompetensi guru, kepemimpinan transformasional, dan kompensasi diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih kaya dan kontekstual tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru di wilayah Jakarta Barat. Dengan mengintegrasikan temuan-

temuan ini, penelitian ini bertujuan untuk menyumbangkan pemahaman yang lebih luas dan mendalam terhadap faktor-faktor yang dapat memperkuat atau memperbaiki kinerja guru di tingkat sekolah menengah atas di Jakarta Barat.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian yang akan dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kompensasi dan kinerja guru di SMA Swasta Kecamatan Tambora Jakarta Barat. Adapun penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian correlational research. Lokasi penelitian akan dilaksanakan di SMA swasta se-kecamatan Tambora, Jakarta Barat.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu dan menyajikan datanya melalui angka-angka. Hal tersebut diperkuat oleh pendapat Mohajan (2020) yaitu pendekatan kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut untuk menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penyajian hasilnya. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengukur pengaruh antara variabel-variabel bebas (eksogen) dengan variabel terikat (endogen) (Ebbes dkk., 2016). Metode penelitian pada penelitian ini adalah metode survey. Metode survey adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologi dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, teknik pengumpulan data dengan pengamatan (wawancara atau kuesioner) yang tidak mendalam, dan hasil penelitian cenderung untuk digeneralisasikan (Tzagkarakis & Kritas, 2023).

Berdasarkan populasi yang ada di Wilayah Kecamatan Tambora Jakarta Barat, peneliti menggunakan teknik pengambilan sample yaitu

purposive sampling. Hal ini didasarkan pada data nilai UKG Tahun 2019, observasi menunjukkan bahwa terdapat sekolah di wilayah Tambora Jakarta Barat yang nilai UKG gurunya belum mencapai batas minimum nilai UKG. Perhitungan menggunakan teknik sampel proposional random sampling maka total sampel yang akan diteliti pada SMA swasta di Jakarta Barat yakni berjumlah 104 guru. Teknik pengumpulan data menggunakan instrumen berupa kuesioner yang dikembangkan berdasarkan definisi konseptual, definisi operasional dan kisi-kisi pada setiap variabel penelitian. Berikut kisi-kisi kuesioner dalam penelitian ini diuraikan dalam Tabel 1 :

Tabel 1. Variabel Kepemimpinan Transformasional (X1)

No	Dimensi	Indikator	Instrumen Penelitian
1	<i>Idealized Influence</i> (Kharismatik)	1) Pemimpin harus memiliki keberanian 2) Pemimpin harus memiliki dedikasi yang tinggi 3) Pemimpin mau berkorban untuk kebaikan para bawahannya 4) Pemimpin harus bisa menimbulkan rasa hormat ( <i>respect</i> ) 5) Pemimpin harus bisa menimbulkan rasa percaya diri ( <i>trust</i> )	12
2	<i>Intellectual Stimulation</i> (Simulasi Intelektual)	1) Pemimpin bisa mempengaruhi bawahannya untuk melihat masalah dari perspektif baru 2) Pemimpin bisa mencari solusi yang kreatif atas permasalahan yang ada 3) Sikap dan perilaku pemimpin didasarkan pada ilmu pengetahuan yang berkembang 4) Secara intelektual pemimpin mampu menunjukkan bentuk kinerja yang produktif	11
3	<i>Individualized Consideration</i> (Kepekaan individu)	1) Pemimpin memberikan dukungan 2) Pemimpin memberikan perhatian atas kebutuhan bawahannya 3) Pemimpin memberikan pembinaan kepada para pengikutnya	7
4	<i>Inspirational Motivation</i> (Inspiratif)	1) Pemimpin dapat mengkomunikasikan visi yang menarik 2) Pemimpin dapat menggunakan simbol untuk memfokuskan upaya bawahannya 3) Pemimpin memberikan tantangan bagi pekerjaan yang dilakukan oleh guru 4) Pemimpin membangkitkan antusiasme dan optimism guru 5) Pemimpin melaksanakan komitmen terhadap sasaran organisasi	12
Jumlah			42

Kuesioner disebarkan kepada responden dengan menggunakan Google Form. Kuesioner adalah

alat pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kemudian, kuesioner merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur (Taherdoost, 2022). Selanjutnya berikut kisi-kisi instrumen Variabel Kompensasi (X2) :

Tabel 2. kisi-kisi instrumen Variabel Kompensasi (X2) :

No	Dimensi	Indikator	Instrumen Penelitian
1	Gaji	1) Guru mendapatkan gaji pokok yang sesuai dengan aturan 2) Guru mendapatkan gaji yang dapat memenuhi kebutuhan	10
2	Insentif	1) Guru mendapatkan honor membuat soal penilaian akhir semester/ penilaian akhir tahun/ ujian sekolah 2) Guru mendapatkan honor mengoreksi penilaian akhir semester/ penilaian akhir tahun/ ujian sekolah 3) Guru mendapatkan honor studi lapangan	7
3	Tunjangan	1) Guru mendapatkan tunjangan jabatan 2) Guru mendapatkan tunjangan profesi 3) Guru mendapat tunjangan keluarga 4) Guru mendapatkan tunjangan pangan 5) Guru mendapatkan tunjangan transportasi 6) Guru mendapatkan tunjangan hair raya	6
4	Jaminan kesehatan dan kesejahteraan	1) Guru mendapatkan jaminan kesehatan 2) Guru mendapatkan jaminan kesejahteraan	5
5	Kompensasi karier	1) Guru mendapatkan rasa aman di tempat kerja 2) Guru memiliki jenjang karier 3) Guru mendapatkan pendidikan dan pelatihan	4
6	Kompensasi sosial	1) Guru mendapatkan pengakuan dan penghargaan dari masyarakat 2) Guru merasakan kekompakan dengan rekan kerja	8
Jumlah			40

Data yang sudah diolah kemudian akan dianalisis melalui aplikasi SPSS versi 23.0. beberapa tahap analisis yang dilakukan adalah sebagai berikut : a) One sample Kolomogrov-Smirnov digunakan untuk uji normalitas yaitu untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Uji hipotesis dengan menggunakan teknik analisis regresi yang terdiri dari: analisis persamaan linear ganda dan uji signifikan koefisien persamaan regresi; uji signifikansi persamaan regresi ganda; uji

signifikansi koefisien korelasi ganda; dan uji signifikansi koefisien korelasi parsial.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan pembahasan dari penelitian ini mencerminkan temuan yang relevan terkait pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kompensasi dan kinerja guru di SMA Swasta Kecamatan Tambora Jakarta Barat. Data yang terhimpun dari 104 responden guru, yang berasal dari beberapa sekolah di antaranya SMAS Bhinneka Tunggal Ika (17 responden), SMAS Chandra Naya (14 responden), SMAS Damai (15 responden), SMAS Dhammasavana (14 responden), SMAS Islam Tambora (13 responden), SMAS Pelita IV (13 responden), dan SMAS Sinar Dharma (18 responden), melibatkan metode survey yang menghasilkan temuan sebagai berikut. Hasil analisis data dapat dikategorikan menjadi dua aspek utama, yakni statistik deskriptif dan statistik inferensial.

#### Deskriptif Data

Tabel 3. Analisis statistik deskriptif

	Descriptive Statistics						
	N	Range	Min	Max	Mean	Std. Deviation	Variance
Kepemimpinan Transformasional	104	41	109	150	134.82	10.444	109.083
Kompensasi	104	68	82	150	125.13	16.205	262.603
Kinerja Guru	104	62	88	150	128.18	14.987	224.597
Valid N (listwise)	104						

Berdasarkan Tabel 1 analisis statistik deskriptif di atas, penelitian ini mengeksplorasi tiga variabel kunci, yaitu Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, dan Kinerja Guru. Hasil menunjukkan bahwa pada variabel Kepemimpinan Transformasional, nilai rata-rata mencapai 134.82, dengan rentang antara 109 hingga 150. Deviasi standar sebesar 10.444 mengindikasikan tingkat variasi yang relatif rendah dari nilai rata-rata. Sementara itu, variabel Kompensasi menunjukkan rata-rata sebesar

125.13, dengan rentang 82 hingga 150 dan deviasi standar 16.205, mencerminkan tingkat variasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan variabel Kepemimpinan Transformasional. Pada variabel Kinerja Guru, rata-rata mencapai 128.18, dengan rentang 88 hingga 150 dan deviasi standar sebesar 14.987 dengan jumlah responden 104 dan menunjukkan pengamatan valid dalam analisis ini. Dengan merinci karakteristik setiap variabel, penelitian ini memberikan gambaran yang komprehensif tentang distribusi data Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, dan Kinerja Guru.

#### Uji Prasyarat Analisis Data

Penelitian menggunakan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov untuk mengevaluasi sejauh mana data yang dikumpulkan mengikuti distribusi normal atau tidak. Data yang dikumpulkan dari 104 responden guru, termasuk nilai variabel kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan kinerja guru.

#### 1. Uji Normalitas

Tabel 2. Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		104
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	13.91621773
Most Extreme Differences	Absolute	.065
	Positive	.041
	Negative	-.065
Test Statistic		.065
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>d</sup>
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.	.347
	99% Confidence Interval	
	Lower Bound	.335
	Upper Bound	.359

a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.  
 c. Lilliefors Significance Correction.  
 d. This is a lower bound of the true significance.  
 e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Dalam penelitian ini, analisis One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test digunakan untuk menguji distribusi normalitas dari

Unstandardized Residual dengan jumlah pengamatan sebanyak 104. Parameter normal menunjukkan bahwa mean dari distribusi ini adalah 0, dengan standar deviasi sebesar 13.91621773. Pengujian dilakukan terhadap perbedaan ekstrem dengan nilai absolut sebesar 0.065, di mana nilai positif adalah 0.041 dan nilai negatif adalah -0.065. Statistik uji mencapai nilai 0.065, dengan nilai signifikansi (2-tailed) sebesar 0.200 menggunakan koreksi signifikansi Lilliefors. Hasil Monte Carlo Significance menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.347, dengan interval kepercayaan 99% antara 0.335 hingga 0.359. Analisis ini dilakukan dengan asumsi bahwa distribusi data Unstandardized Residual adalah normal.

**Uji Hipotesis**

a. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru

Tabel 3. Uji Linearitas Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru *	Between	(Combined)	11255.588	35	321.588	1.841	.016
Kepemimpinan Transformasional	Groups	Linearity	2124.317	1	2124.317	12.162	.001
		Deviation from Linearity	9131.271	34	268.567	1.538	.066
	Within Groups		11877.940	68	174.676		
	Total		23133.529	103			

Berdasarkan tabel 3. Di atas analisis uji linearitas Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru menggunakan ANOVA Table menunjukkan hasil yang signifikan. Total varians Kinerja Guru yang dapat dijelaskan oleh Kepemimpinan Transformasional secara keseluruhan adalah sebesar 11255.588, dengan derajat kebebasan sebanyak 35. Mean Square, yang mengukur variasi antar kelompok, mencapai 321.588. Hasil uji F menunjukkan nilai sebesar 1.841, dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.016, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari Kepemimpinan

Transformasional terhadap Kinerja Guru. Lebih lanjut, analisis linearitas menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional secara linear memberikan kontribusi yang signifikan terhadap Kinerja Guru (Linearity). Sum of Squares untuk linearitas adalah sebesar 2124.317, dengan satu derajat kebebasan, dan Mean Square sebesar 2124.317. Nilai F mencapai 12.162, dengan signifikansi 0.001, menunjukkan bahwa hubungan linier antara Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Guru signifikan secara statistik.

Hasil penelitian ini relevan dengan studi penelitian yang dilakukan oleh Soelton (2023) temuan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen profesional guru. Ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan transformasional berkontribusi dalam memotivasi guru untuk berkomitmen secara profesional terhadap tugas dan tanggung jawab mereka. Penelitian lain yang relevan oleh Asbari dkk., (2020) penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja guru, semakin tinggi kepemimpinan, semakin tinggi pula kinerja guru.

b. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru

Tabel 4. Uji Linearitas Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru *	Between	(Combined)	8454.984	37	228.513	1.027	.452
Kompensasi	Groups	Linearity	1725.897	1	1725.897	7.760	.007
		Deviation from Linearity	6729.086	36	186.919	.840	.711
	Within Groups		14678.545	66	222.402		
	Total		23133.529	103			

Tabel 4 di atas menunjukkan hasil uji linearitas antara variabel Kinerja Guru dan Kompensasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kelompok dalam kombinasi variabel Kinerja Guru dan Kompensasi ( $F(37,66) = 1.027, p = .452$ ).

Namun, pengujian linearitas menunjukkan adanya efek signifikan pada garis regresi ( $F(1,36) = 7.760, p = .007$ ), sementara deviasi dari linearitas tidak mencapai tingkat signifikansi yang diinginkan ( $F(36,66) = 0.840, p = .711$ ). Sebagian besar variasi terdapat dalam kelompok *Between Groups*, dengan nilai *mean square* sebesar 228.513, sementara variasi dalam kelompok *Within Groups* memiliki nilai *mean square* sebesar 222.402. Hasil ini memberikan gambaran tentang ketidaksignifikan perbedaan antar kelompok, namun juga menyoroti adanya hubungan linear yang signifikan antara Kinerja Guru dan Kompensasi.

Hasil penelitian ini didukung oleh temuan penelitian Smith dan Holloway (2020) menunjukkan bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh terhadap kinerja guru, baik secara langsung maupun tidak langsung. Pengaruh langsungnya diperkirakan lebih besar sementara pengaruh tidak langsungnya, melalui faktor-faktor lain ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial dapat berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja guru. Selain itu relevan dengan penelitian Good dkk., (2022) yang menunjukan Ada pengaruh yang positif dan signifikan variabel Kompensasi terhadap kinerja.

c. Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap kinerja guru.

Tabel 5. Uji signifikansi koefisien korelasi ganda

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3186.434	2	1593.217	8.067	.001 <sup>b</sup>
	Residual	19947.095	101	197.496		
	Total	23133.529	103			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kepemimpinan Transformasional

Berdasarkan uji signifikansi koefisien korelasi ganda, hasilnya menunjukkan adanya perbedaan

yang signifikan dalam model regresi yang digunakan untuk menjelaskan variasi dalam variabel dependen, yaitu Kinerja Guru. Nilai F sebesar 8.067 dengan signifikansi  $p = .001$ , menunjukkan bahwa setidaknya satu variabel prediktor memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabilitas dalam kinerja guru. Lebih spesifik, *sum of squares* untuk regresi mencapai 3186.434 dengan 2 derajat kebebasan, menghasilkan *mean square* sebesar 1593.217. Ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi dan Kepemimpinan Transformasional, sebagai prediktor, secara bersama-sama memberikan kontribusi yang signifikan dalam menjelaskan variasi kinerja guru. Sementara itu, *residual sum of squares* yang mencapai 19947.095 menunjukkan variabilitas yang tidak dapat dijelaskan oleh model.

Tabel 6. Uji signifikansi koefisien korelasi parsial

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	53.103	19.281		2.75	.007
Kepemimpinan Transformasional	.369	.136	.257	2.71	.008
Kompensasi	.203	.087	.219	2.31	.022

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Tabel 6 di atas menunjukkan hasil uji signifikansi koefisien korelasi parsial, dalam analisis *Coefficients* penelitian ini, hasilnya menunjukkan kontribusi masing-masing variabel prediktor, Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi, terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Guru. Konstanta model ini memiliki nilai sebesar 53.103 dengan standar error 19.281, dan *t-value* sebesar 2.754 dengan signifikansi  $p =$

.007. Hal ini menunjukkan bahwa konstanta tersebut secara signifikan berkontribusi terhadap nilai kinerja guru. Kepemimpinan Transformasional memiliki unstandardized coefficient sebesar 0.369 dengan standar error 0.136, dan t-value sebesar 2.719 dengan signifikansi  $p = .008$ . Hal ini mengindikasikan bahwa Kepemimpinan Transformasional memiliki dampak yang signifikan dan positif terhadap kinerja guru. Sementara itu, Kompensasi memiliki unstandardized coefficient sebesar 0.203 dengan standar error 0.087, dan t-value sebesar 2.319 dengan signifikansi  $p = .022$ . Artinya, Kompensasi juga memberikan kontribusi positif yang signifikan terhadap kinerja guru. Hasil ini mendukung hipotesis penelitian bahwa Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja guru, dan memberikan landasan untuk interpretasi lebih lanjut dalam konteks penelitian ini.

### KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil uji signifikansi koefisien korelasi ganda, penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan dalam model regresi yang menjelaskan variasi dalam variabel dependen, yaitu Kinerja Guru. Nilai F sebesar 8.067 dengan signifikansi  $p = .001$  menunjukkan bahwa setidaknya satu variabel prediktor memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabilitas dalam kinerja guru. Lebih spesifik, Kompensasi dan Kepemimpinan Transformasional, sebagai prediktor, secara bersama-sama memberikan kontribusi yang signifikan dalam menjelaskan variasi kinerja guru. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi dapat berpotensi meningkatkan kinerja guru. Dalam analisis Coefficients, hasil uji signifikansi koefisien korelasi parsial menyoroti kontribusi masing-masing variabel prediktor. Kepemimpinan Transformasional memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru, menandakan bahwa peningkatan

gaya kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kinerja guru. Selain itu, Kompensasi juga memberikan kontribusi positif yang signifikan terhadap kinerja guru, mengindikasikan pentingnya sistem kompensasi yang memadai dalam mendukung kinerja guru. Temuan ini memberikan dukungan kuat terhadap hipotesis penelitian bahwa Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru.

### DAFTAR PUSTAKA

- Adzkiya, A. (2021). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH, IKLIM SEKOLAH DAN KOMITMEN PROFESIONAL GURU TERHADAP KINERJA GURU (STUDI KASUS DI MTS MA'ARIF NU KABUPATEN BANYUMAS). *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi*, 22(4), 492–500. <https://doi.org/10.32424/jeba.v22i4.1772>
- Alzoraiki, M., Ahmad, A. R., Ateeq, A. A., Naji, G. M. A., Almaamari, Q., & Beshr, B. A. H. (2023). Impact of Teachers' Commitment to the Relationship between Transformational Leadership and Sustainable Teaching Performance. *Sustainability*, 15(5), 4620. <https://doi.org/10.3390/su15054620>
- Asbari, M., Novitasari, D., Silitonga, N., Sutardi, D., & Gazali. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan: Peran Kesiapan untuk Berubah Sebagai Mediator. *Jurnal Manajemen*, 10(2), 84–99. <https://doi.org/10.30656/jm.v10i2.2371>
- Cevikbas, M., König, J., & Rothland, M. (2024). Empirical research on teacher competence in mathematics lesson planning: Recent developments. *ZDM – Mathematics Education*, 56(1), 101–113. <https://doi.org/10.1007/s11858-023-01487-2>



- Dacholfany, M. I., Suseno, N., Syofyan, H., & Fadli, M. R. (2024). Educational management in improving the quality of teachers in senior high schools. *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)*, 13(5), 3100. <https://doi.org/10.11591/ijere.v13i5.29844>
- De Silva, A. S., Uthumange, A., Peiris, I. K., & Ulluwishewa, R. (2023). Servant Leaders Towards Organizational Sustainability Through a Spiritual Driving Force. In G. E. Roberts (Ed.), *The Palgrave Handbook of Servant Leadership* (pp. 1415–1438). Springer International Publishing. [https://doi.org/10.1007/978-3-031-01323-2\\_87](https://doi.org/10.1007/978-3-031-01323-2_87)
- Ebbes, P., Papies, D., & Van Heerde, H. J. (2016). Dealing with Endogeneity: A Nontechnical Guide for Marketing Researchers. In C. Homburg, M. Klarmann, & A. Vomberg (Eds.), *Handbook of Market Research* (pp. 1–37). Springer International Publishing. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-05542-8\\_8-1](https://doi.org/10.1007/978-3-319-05542-8_8-1)
- Farahat, A. (2022). Elements of academic integrity in a cross-cultural middle eastern educational system: Saudi Arabia, Egypt, and Jordan case study. *International Journal for Educational Integrity*, 18(1), 9. <https://doi.org/10.1007/s40979-021-00095-5>
- Forson, J. A., Ofosu-Dwamena, E., Opoku, R. A., & Adjavon, S. E. (2021). Employee motivation and job performance: A study of basic school teachers in Ghana. *Future Business Journal*, 7(1), 30. <https://doi.org/10.1186/s43093-021-00077-6>
- Good, V., Hughes, D. E., & Wang, H. (2022). More than money: Establishing the importance of a sense of purpose for salespeople. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 50(2), 272–295. <https://doi.org/10.1007/s11747-021-00795-x>
- Gunawan, H., Hadis, A., & Qur'ani, B. (2024). Strategy for Increasing the Creative Performance of Civil Servants in Public Services: Effectiveness of Education and Training through Teamwork. *INTERNATIONAL JOURNAL OF SOCIAL SCIENCE AND EDUCATION RESEARCH STUDIES*, 04(03). <https://doi.org/10.55677/ijssers/V04I3Y2024-04>
- Igwe, N., & Odike, M. (2016). A Survey of Principals' Leadership Styles Associated with Teachers' Job Performance in Public and Missionary Schools in Enugu State Nigeria. *British Journal of Education, Society & Behavioural Science*, 17(2), 1–21. <https://doi.org/10.9734/BJESBS/2016/24961>
- Kemendikbud. (2022). *Neraca Pendidikan Daerah*. Kemendikbud. [https://repositori.kemdikbud.go.id/cgi/search/archive/simple?q=neraca+pendidikan+daerah+DKI+Jakarta&screen=Search&dataset=archive&order=&\\_satisfyall=ALL&\\_action\\_search=Search](https://repositori.kemdikbud.go.id/cgi/search/archive/simple?q=neraca+pendidikan+daerah+DKI+Jakarta&screen=Search&dataset=archive&order=&_satisfyall=ALL&_action_search=Search)
- Kim, J., Lee, H., & Cho, Y. H. (2022). Learning design to support student-AI collaboration: Perspectives of leading teachers for AI in education. *Education and Information Technologies*, 27(5), 6069–6104. <https://doi.org/10.1007/s10639-021-10831-6>
- Liu, P. (2018). Transformational Leadership Research in China (2005–2015). *Chinese Education & Society*, 51(5), 372–409. <https://doi.org/10.1080/10611932.2018.1510690>
- LTPMT. (2022). *Statistik UTBK Tahun 2022*. <https://top-1000-sekolah.ltmpt.ac.id/>
- Meyer, B. (2020). Religion as Mediation. *Entangled Religions*, 11(3). <https://doi.org/10.46586/er.11.2020.8444>

- Milla, H., Yusuf, E., Suharmi, S., Zufiyardi, Z., Efendi, R., & Annisa, A. (2021). Analysis of the Implementation of Online Learning During Covid-19. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 8(4), 538. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v8i4.2577>
- Mohajan, H. K. (2020). Quantitative Research: A Successful Investigation in Natural and Social Sciences. *Journal of Economic Development, Environment and People*, 9(4). <https://doi.org/10.26458/jedep.v9i4.679>
- Olan, F., Ogiemwonyi Arakpogun, E., Suklan, J., Nakpodia, F., Damij, N., & Jayawickrama, U. (2022). Artificial intelligence and knowledge sharing: Contributing factors to organizational performance. *Journal of Business Research*, 145, 605–615. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.03.008>
- Seitz, S. R., & Owens, B. P. (2021). Transformable? A multi-dimensional exploration of transformational leadership and follower implicit person theories. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 30(1), 95–109. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2020.1830761>
- Smith, W. C., & Holloway, J. (2020). School testing culture and teacher satisfaction. *Educational Assessment, Evaluation and Accountability*, 32(4), 461–479. <https://doi.org/10.1007/s11092-020-09342-8>
- Soelton, M. (2023). How Did It Happen: Organizational Commitment and Work-Life Balance Affect Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 14(1), 149–164. <https://doi.org/10.15294/jdm.v14i1.41493>
- Taherdoost, H. (2022). Designing a Questionnaire for a Research Paper: A Comprehensive Guide to Design and Develop an Effective Questionnaire. *Asian Journal of Managerial Science*, 11(1), 8–16. <https://doi.org/10.51983/ajms-2022.11.1.3087>
- Tzagkarakis, S. I., & Kritas, D. (2023). Mixed research methods in political science and governance: Approaches and applications. *Quality & Quantity*, 57(S1), 39–53. <https://doi.org/10.1007/s11135-022-01384-y>
- Van Waeyenberg, T., Peccei, R., & Decramer, A. (2022). Performance management and teacher performance: The role of affective organizational commitment and exhaustion. *The International Journal of Human Resource Management*, 33(4), 623–646. <https://doi.org/10.1080/09585192.2020.1754881>