

# PENGARUH KOMPENSASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA GURU (Studi Pada Guru Sekolah Dasar Di Koordinator Wilayah Kecamatan Jetis)

Gita Danupranata<sup>1</sup>, Laily Prabaningtyas<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

[gitadanupranata@umy.ac.id](mailto:gitadanupranata@umy.ac.id), [lailyprabant@gmail.com](mailto:lailyprabant@gmail.com)

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Koordinator Wilayah Kecamatan Jetis. Penelitian ini dilakukan karena banyaknya demonstrasi yang terjadi belakangan ini, seperti yang terjadi di Jawa Barat dan Mimika. Subjek dalam penelitian ini adalah guru sekolah dasar dengan kriteria-kriteria tertentu.

Dalam penelitian ini sampel berjumlah 47 responden dipilih dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Alat analisis yang digunakan yaitu regresi linear berganda dengan software SPSS. Berdasarkan analisis yang dilakukan diperoleh hasil bahwa kompensasi dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

**Kata kunci:** Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Guru

### A. PENDAHULUAN

Guru merupakan faktor yang paling penting dalam membentuk kualitas bagi anak didiknya. Penentu utama dalam membentuk karakter yang baik atau buruk saat posisi anak berada di luar rumah. Ketika guru melakukan suatu tindakan seperti aksi mogok mengajar maka itu akan mempengaruhi nasib anak didik di suatu sekolah-sekolah tertentu. Namun hal itu didukung oleh kinerja yang baik dari guru,

ketika kinerja guru sesuai dengan standar yang ditetapkan maka akan menciptakan generasi-generasi bangsa yang berkualitas. Menurut Mangkunegara (2013), pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Peningkatan kinerja dan kineja guru dapat dilakukan melalui kompensasi.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan atau organisasi. Tujuan dari kompensasi yang baik adalah untuk menarik, memotivasi dan mempertahankan orang-orang yang baik untuk pencapaian tujuan organisasi (Yusuf & Anwar, 2017).

Kompensasi merupakan salah satu alasan dan motivasi pegawai (guru) bekerja menurut Ghazanfar, dkk (2011) dalam (Amir, 2017). Dengan kata lain, guru mengajarkan pengetahuan dan keterampilan kepada peserta didik, mengorbankan tenaga dan waktu, serta membangun komitmen untuk sekoahnya, bukan hanya untuk mengabdikan diri kepada organisasi tetapi ada tujuan lain yang ingin diraihinya, yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa atas kinerja dan produktivitas kerja yang dihasilkan atau biasa kita sebut kompensasi.

Dari hasil observasi peneliti, masih terdapat banyak guru yang mengeluh karena ketidakpuasan gaji yang diterima. Mereka berpikir bahwa gaji yang mereka terima tidak sebanding dengan tingkat beratnya pekerjaan yang mereka lakukan. Bahkan beberapa guru di Mimika dan Sukabumi melakukan aksi mogok kerja kepada Menteri Pendidikan dan Kebudayaan atas ketidakpuasan gaji yang mereka terima, seperti yang telah diberitakan dalam surat kabar Kompas.

Selain kompensasi yang dapat mempengaruhi kinerja guru, ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru yaitu gaya kepemimpinan. Menurut Sutrisno (2011), menyatakan bahwa kepemimpinan memainkan peranan yang dominan, krusial dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan prestasi kerja, baik pada tingkat individual, kelompok dan organisasi. Sedangkan gaya kepemimpinan merupakan sarana untuk mencapai tujuan organisasi

yang efektif dan efisien. Dengan gaya kepemimpinan yang baik maka kinerja karyawan akan baik pula dan tingkat keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan akan sedikit, begitu pula sebaliknya (Rinaldi, Wulan, & Minarsih, 2018). Gaya kepemimpinan merupakan sarana untuk mencapai tujuan organisasi yang efektif dan efisien. Dengan gaya kepemimpinan yang baik maka kinerja karyawan akan baik pula dan tingkat keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan akan sedikit, begitu pula sebaliknya (Rinaldi, Wulan, & Minarsih, 2018).

Fahmi (2014) mengemukakan, bahwa kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Ilmu kepemimpinan telah semakin berkembang seiring dengan dinamika perkembangan hidup manusia.

Setiap pemimpin pada dasarnya mempunyai perilaku atau gaya kepemimpinan yang berbeda-beda dalam memimpin para bawahannya dalam suatu organisasi. Tetapi dalam memimpin mereka mempunyai visi dan misi untuk mencapai tujuan yang sama yaitu mencapai kesuksesan organisasi tersebut.

Menurut Robbins (2012), mengemukakan, kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mampu memberi inspirasi karyawannya untuk lebih mengutamakan kemajuan organisasi daripada kepentingan pribadi, memberikan perhatian yang baik terhadap karyawan dan mampu merubah kesadaran karyawannya dalam melihat permasalahan lama dengan cara yang baru. Gaya kepemimpinan transformasional adalah tipe pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk menyampingkan

kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa.

## B. KAJIAN TEORI

### 1. Kinerja

#### a. Pengertian Kinerja

Menurut Edison, Emron, Anwar, Yohny, & Komariyah (2016), kinerja merupakan hasil dari proses tanggungjawab atau hasil dari tugas-tugas yang telah diberikan dalam periode tertentu berdasarkan kesepakatan yang telah ditetapkan organisasi atau perusahaan.

Menurut Sutrisno (2016), kinerja yaitu keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugasnya atau merupakan hasil dari kerja yang telah dicapai oleh karyawan dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas, wewenang, dan tanggung jawabnya. Dalam hal ini karyawan sangat diharapkan dapat memberikan hasil akhir sesuai dengan harapan atasan maupun tujuan dari organisasi dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya.

Menurut Mangkunegara (2015) mengemukakan, kinerja (prestasi kerja) adalah hasil akhir baik dilihat secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

#### b. Dimensi Kinerja

Dimensi kinerja menurut Mathis dan Jackson (2008) adalah sebagai berikut :

##### 1) Kualitas

Kualitas dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan. Hasil dari pekerjaan

yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.

##### 2) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output. Menyelesaikan dalam waktu yang telah ditentukan dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lainnya..

##### 3) Kehadiran

Tingkat kehadiran kehadiran karyawan dalam suatu perusahaan dapat menentukan kinerja karyawan.

#### c. Faktor-faktor Kinerja

Menurut Sutrisno (2016), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

##### 1) Efektivitas dan efisiensi.

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya suatu kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

##### 2) Otoritas dan tanggung jawab.

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi hak dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan

organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

3) Disiplin.

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kelompok ditingkatkan.

4) Inisiatif.

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

## 2. Kompensasi

### a. Pengertian Kompensasi

Menurut Simamora (2004), kompensasi adalah imbalan finansial dan non-finansial yang diterima oleh karyawan dari perusahaan sebagai balas jasa yang diberikan karyawan.

Kompensasi merupakan pendapatan yang diberikan kepada karyawan secara langsung maupun tidak langsung sebagai bentuk imbal jasa yang telah ia persembahkan kepada perusahaan. Sebuah perusahaan yang mempunyai sistem kompensasi yang

efektif merupakan bagian penting dari perusahaan, karena dapat membantu mempertahankan karyawan yang berkompeten. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja (Hasibuan, 2016).

### b. Faktor Kompensasi

Kebijaksanaan pemberian kompensasi untuk karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Notoatmojo (2009), faktor-faktor tersebut antara lain sebagai berikut:

1) Produktivitas.

Produktivitas pada sebuah organisasi diciptakan oleh kinerja anggota yang ada dalam organisasi tersebut. Ketika karyawan yang bekerja di dalam sebuah perusahaan baik maka produktivitas organisasi tersebut juga akan mengalami peningkatan.

2) Kemampuan untuk membayar (*ability to pay*).

Pemberian kompensasi yang akan diberikan tergantung kepada kemampuan perusahaan tersebut dalam membayar atau memberikan imbalan atas kinerjanya.

3) Kesiediaan untuk membayar (*willingness to pay*).

Kesiediaan untuk membayar kompensasi atau balas jasa berpengaruh terhadap kebijaksanaan yang telah ditentukan oleh suatu perusahaan.

4) Permintaan tenaga kerja.

Banyak atau sedikitnya karyawan di suatu perusahaan akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi dan

berpengaruh terhadap jumlah kompensasi yang akan mereka terima.

- 5) Organisasi karyawan.  
Dengan adanya organisasi karyawan atau kelompok bekerja maka akan mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi.
- 6) Berbagai peraturan dan perundang-undangan.  
Semakin baik sistem pemerintahan, maka akan mempengaruhi sistem perundang-undangan yang semakin baik pula, hal tersebut tentu akan berpengaruh terhadap peraturan tentang ketenagakerjaan.

### c. Dampak Kompensasi

Menurut Samsudin (2010), pemberian kompensasi yang dilakukan sebuah perusahaan dapat meningkatkan kinerja (prestasi kerja) dan motivasi karyawan. Ketika organisasi atau perusahaan telah memberikan kompensasi kepada karyawan namun tidak memadai atau tidak sesuai dengan kebutuhannya, maka kinerja (prestasi kerja), motivasi maupun kepuasan kerja mereka akan mengalami penurunan.

## 3. Gaya Kepemimpinan Transformasional

### a. Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Burn (1978) mengemukakan, pada awalnya, kepemimpinan transformasional sebagai *transforming leadership* artinya ketika seorang pemimpin (*leader*) dan bawahan (*follower*) saling berhubungan yaitu saling mendukung untuk mencapai tindakan yang lebih baik dan motivasi bekerja meningkat.

Burn menekankan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses, dan bukan tindakan instan pada waktu tertentu.

Menurut Bass (1985), kepemimpinan transformasional merupakan cara berperilaku atasan yang dapat memberikan dorongan kepada karyawan dan memunculkan tingkat motivasi yang lebih baik, sehingga menyebabkan karyawan bekerja lebih dari yang atasan harapkan.

### b. Faktor Gaya Kepemimpinan

Faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan yang dikemukakan oleh Schmidt ada 3 macam, yaitu:

- 1) Hal-hal yang bersumber dari pimpinan yang meliputi latar belakang pengetahuan (pendidikan) dan pengalaman-pengalaman yang telah dilalui oleh atasan.
- 2) Hal-hal yang bersumber dari bawahan meliputi kematangan diri baik jasmani maupun rohani, kebebasan dalam bertindak, mempunyai sikap kemandirian yang tinggi, dan keinginan memperoleh wewenang dan tanggungjawab dalam organisasi.
- 3) Hal-hal yang bersumber dari situasi lingkungan meliputi tindakan atau perilaku yang lebih disukai kelompok dalam bekerja, sifat dari tugas, dan cara mengatasi bekerja di dalam tekanan.

### c. Dampak Gaya Kepemimpinan

Menurut Syalman (2017), suatu pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda-beda, baik buruknya gaya kepemimpinan

suatu pemimpin dalam organisasi atau perusahaan akan membawa beberapa dampak pada karyawan maupun perusahaan, antara lain:

- 1) Pengikut atau bawahan (karyawan) merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan (loyalitas), penghormatan terhadap pemimpin dan termotivasi melakukan lebih daripada yang diharapkan.
- 2) Pengikut atau bawahan (karyawan) dapat memiliki keinginan untuk keluar perusahaan apabila gaya kepemimpinan memberikan ketidaknyamanan dan tidak mendukung karyawan dalam bekerja.
- 3) Pengikut atau bawahan (karyawan) dapat meningkatkan kinerja.
- 4) Pengikut atau bawahan (karyawan) dapat menumbuhkan komitmen dalam berorganisasi atau komitmen kerja.

#### **4. Hubungan Kompensasi terhadap Kinerja**

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Imaniyati (2018) dengan judul Kompensasi Dan Komitmen Organisasional Untuk Meningkatkan Kinerja Guru dan penelitian yang dilakukan oleh Irfan (2018) dengan judul Supervisi Akademik Kepala Sekolah Dan Kompensasi Dalam Kinerja Mengajar Guru menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja.

Dari penjelasan dan logika mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja dan didukung oleh hasil-hasil penelitian sebelumnya, maka hipotesis pertama dirumuskan sebagai berikut:

H1: Kompensasi berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja

#### **5. Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Kerja**

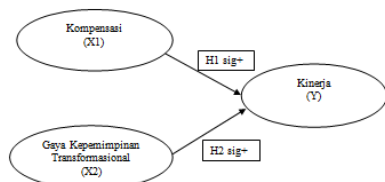
Menurut Robbins (2010), gaya kepemimpinan transformasional mempunyai dimensi kharismatik, stimulus intelektual, konsiderasi individual, serta motivasi inspirasional. Jika pemimpin berhasil mempengaruhi bawahan dengan gaya kepemimpinan transformasionalnya, seperti visi misi, dapat menanamkan karisma, memberikan dorongan (memotivasi) bawahan dan menjadi inspirator, menstimulasi intelektual, membebaskan kreatifitas, serta menghargai karyawannya maka dapat dipastikan karyawan akan bekerja dengan baik, bersungguh-sungguh dan loyal terhadap perusahaan sehingga kinerja akan meningkat Robbins (2010).

Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Kusumawati & Anshori (2012) dengan judul penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Kepuasan Kerja di Politeknik Negeri Batam dan penelitian yang dilakukan oleh Priyanto (2016) dengan judul penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja.

Dari penjelasan dan logika berdasarkan penjelasan diatas mengenai pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja dan didukung oleh hasil-hasil penelitian sebelumnya, maka hipotesis kedua dirumuskan sebagai berikut :

H2: Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja

Berikut model penelitian yang diajukan.



## C. METODE PENELITIAN

### 1. Objek dan Subjek Penelitian

Obyek penelitian adalah obyek yang akan diteliti yang ditentukan oleh peneliti. Penelitian ini dilakukan di Sekolah Dasar (SD) yang berada di Koordinator Wilayah Kecamatan Jetis.

Subyek dari penelitian ini yaitu seluruh guru yang ada di Sekolah Dasar (SD) yang berada di Koordinator Wilayah Kecamatan Jetis.

### 2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SD sekabupaten Bantul yang berjumlah 387 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *non-probability sampling* dengan metode *purposive sampling*. Jumlah sampel guru yang memenuhi kriteria pada penelitian ini adalah 47 orang.

### 3. Definisi Operasional Variabel

a. Kinerja merupakan apa yang telah atau tidak dilakukan oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya (Mathis dan Jackson, 2008). Indikator kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Ketepatan Waktu dari Hasil
- 2) Kualitas dari Hasil
- 3) Kehadiran

b. Kompensasi adalah imbalan finansial dan non-finansial yang diterima oleh karyawan dari perusahaan sebagai

balas jasa yang diberikan karyawan (Simamora, 2004). Indikatornya yaitu:

- 1) Gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan.
- 2) Insentif yang sesuai dengan pengorbanan.
- 3) Tunjangan yang sesuai dengan harapan.
- 4) Fasilitas yang memadai.

c. Gaya Kepemimpinan Transformasional merupakan bentuk kepemimpinan yang dapat mengarahkan, mengatur, menuntun dan mempengaruhi karyawan. Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin. Indikatornya sebagai berikut:

- 1) Fisiologis
- 2) Kharisma
- 3) Motivasi
- 4) Stimulasi Intelektual
- 5) Individual Consideration

### 4. Teknik Analisis Data

Analisis regresi berganda merupakan teknik analisis data yang digunakan dalam menganalisa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2011). Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi (X1), gaya kepemimpinan transformasional (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

## D. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Analisis Statistik Deskriptif

a. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1.1

Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase (%)
Laki-laki	6	12.75 %
Perempuan	41	87.25 %
Total	47	100 %

Sumber: Output SPSS

## b. Responden Berdasarkan Umur

Tabel 2.1

Kategori	Frekuensi	Prosentase %
20-35	4	8.52 %
35-45	31	65.95 %
>45	12	25.53 %
Total	47	100 %

Sumber: Output SPSS

## c. Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 3.1

Kategori	Frekuensi	Prosentase (%)
8-14 tahun	16	34.04 %
15-21 tahun	28	59.57 %
22-28 tahun	2	4.25 %
>35	1	2.14 %
Total	47	100 %

Sumber: Output SPSS

## d. Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan

Tabel 4.1

Kategori	Frekuensi	Prosentase %
SLTA	5	10.63 %
Diploma	0	0 %
S1	41	87.23 %
S2	1	2.14 %
Total	47	100 %

Sumber: Output SPSS

## 2. Uji Validitas dan Reliabilitas

## a. Uji validitas

Hasil uji validitas pada instrument penelitian ini, menunjukkan nilai *Probability* sebesar 0.00 atau ( $p$ ) < 0.05, sehingga instrumen pada penelitian ini dinyatakan valid karena sudah memenuhi persyaratan.

## b. Uji Reliabilitas

Nilai Cronbach Alpha yang terdapat dalam variabel **Kompensasi** sebesar 0.900, **Gaya Kepemimpinan Transformasional** sebesar 0.971, dan **Kinerja** sebesar 0.905. nilai dari setiap variabel di dalam penelitian ini lebih besar dari 0,7, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen reliabel dan bisa digunakan untuk penelitian ini.

## 3. Uji Asumsi Klasik

## a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah data berdistribusi secara normal atau tidak. Dalam uji ini, peneliti menggunakan kolmogorov smirnov, dapat diketahui nilai *asyp.sig* sebesar 0,238 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal

## b. Uji Heterosdestisitas

Tabel 5.1

Variabel	Sig
Kompensasi	0,180 > 0,05
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,668 > 0,05

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai probabilitas lebih besar dari 5%, dengan demikian variabel yang diajukan dalam penelitian tidak terjadi heterokedasitas.

## c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi korelasi antar variabel bebas. Namun, model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas maka dapat dilihat dari nilai *Varians Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance* ( $\alpha$ ).

## 4. Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	B	t hitung	Sig t	Ket
(Constant)	9.633			
Kompensasi	0.359	2.484	0.017	Sig
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0.429	2.969	0.005	Sig
F hitung	24.678			
Sig F	0,000			
Adjusted R Square	0,507			

Sumber: Output SPSS



## 5. Pembahasan

### 1) Hubungan Kompensasi terhadap Kinerja

Hipotesis 1 dalam penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi atau imbalan yang diberikan secara langsung maupun tidak langsung, baik finansial maupun non-finansial seperti layaknya gaji, tunjangan, dan fasilitas kantor yang nyaman sebagai balasan atau kontribusi jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan dapat mempengaruhi kinerja. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka akan semakin meningkatkan kinerja.

Apabila semakin besar kompensasi yang diberikan kepada guru (kompensasi finansial dan non-finansial) maka kinerja guru akan semakin tinggi. Sebaliknya apabila kompensasi yang diterima guru (kompensasi finansial dan nonfinansial) rendah atau tidak sesuai dengan kebutuhan guru, maka kinerja yang diberikan guru juga rendah.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Imaniyati (2018) dengan judul Kompensasi Dan Komitmen Organisasional Untuk Meningkatkan Kinerja Guru dan penelitian yang dilakukan oleh Irfan (2018) dengan judul Supervisi Akademik Kepala Sekolah Dan Kompensasi Dalam Kinerja Mengajar Guru menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja.

### 2) Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja

Hipotesis 2 dalam penelitian ini menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini berkaitan dengan sikap guru dalam meningkatkan kualitas kinerja pada proses belajar mengajar, seperti memiliki jiwa yang kreatif dan produktif, serta memiliki etos kerja dan komitmen yang tinggi. Oleh karena itu, seorang pemimpin mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja guru, sehingga dapat mempengaruhi sikap guru dalam menghadapi suatu permasalahan di sekolah tersebut. Ketika sekolah tersebut sedang mendapatkan suatu permasalahan, maka seorang pemimpin harus memandang masalah tersebut dengan cara-cara yang baru, serta mampu menggairahkan dan membangkitkan semangat bawahannya yaitu guru, hal tersebut akan mendorong dan meningkatkan kinerja guru menjadi semakin tinggi. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Kusumawati & Anshori (2012), dengan judul penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawam dengan Mediasi Kepuasan Kerja di Politeknik Negeri Batam dan penelitian yang dilakukan oleh Priyanto (2016), dengan judul penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel

Intervening menunjukan hasil bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja.

## E. KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru sekolah dasar (SD) di Koordinator Wilayah Kecamatan Jetis.

Berdasarkan hasil analisis, uji hipotesis, dan pembahasan, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru.
2. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru.

## DAFTAR PUSTAKA

Aditra. (2018). Guru Mogok Mengajar, Ribuan Pelajar SMA-SMK Di Mimika Dipulangkan:

<https://Regional.Kompas.Com/Read/2018/10/17/10071391/Guru-Mogok-Mengajar-Ribuan-Pelajar-Sma-Smk-Di-Mimika-Dipulangkan> Dennis, R. S., & Bocarnea, M. (2005). *Development of the servant leadership assessment instrument*. 26, 600–615.  
<https://doi.org/10.1108/01437730510633692>

Bass, & Avolio. (1990). *Transformational leadership development: manual for the multifactor leadership questionnaire*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press.

Budiyanto. (2018). Diambil kembali dari Besok, Ribuan Guru Honorer Di Sukabumi akan Mogok Mengajar:  
<https://Regional.Kompas.Com/Read/2018/0>

9/19/17270121/Besok-Ribuan-Guru-Honorer-Di-Sukabumi-Akan-Mogok-Mengajar

Burn. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row Publisher.

Ditamira. (2018). Guru Idaman Guru Pembentuk Akal sebagai Seorang Pembimbing.:

<https://www.kompasiana.com/wiracoker1945/5b0d5ec7caf7db7d49689c02/Guru-Idaman-Guru-Pembentuk-Akal-Sebagai-Seorang-Pembimbing?Page=All>

Edison, Emron, Anwar, Yohny, & Komariyah. (2016). Dalam *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Ghozali. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Cetakan IV). Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro. Ghozali, I. (2017). *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi dengan Program Amos 24* (cetakan ketujuh). Semarang: Badan Penerbit Undip.

Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.

House. (1971). *A Path Goal Theory of Leader Effectiveness*.

Kouzes, & Posner. (1995). *The Leadership Challenge*. San Fransisco: Jossey-Bass

Mangkunegara. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mathis, & Jackson. (2006). *Human Resource Management (Terjemahan)*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2008). *Human resource management* (12th ed). Mason, OH: Thomson/South-western.
- Mulyasa. (2004). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Notoatmojo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Robbins, S. p, & Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi (organizational Behavior)*. Jakarta: salemba empat.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian Untuk Bisnis* (6th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Shaleh, D. M., & Firman. (2018). *Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Penerbit Aksara Timur.
- Supriyanto. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan Pelayan, Komitment Afektif, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Serta Kualitas Pelayanan Di Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin*.
- Syalman. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Path Goal, Komunikasi Internal dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan. (Dissertations and Thesis)*.
- Syamhudi, U. K. (2018). *A Manhaj*. Diambil kembali dari Faedah Dari Dua Ayat Tentang Kepemimpinan.: <https://almanhaj.or.id/9665-faedah-dari-dua-ayat-tentang-kepemimpinan.html>
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yukl. (2010). *Leadership in Organization*. Jakarta: Prehallindo.
- Yusuf, & Anwar. (2017). *Pengaruh Sistem Manajemen Mutu Iso 9001:2008 Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Di Sma Darul Ulum 2 Unggulan Bppt Jombang. Jurnal Manajemen*.