



EDUTECH

Jurnal Teknologi Pendidikan

Journal homepage <https://ejournal.upi.edu/index.php/edutech>



Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Dimediasi Kepuasan Kerja Guru

Debbie Paskawaty

Universitas Kristen Krida Wacana, Indonesia

E-mail: dpaskawaty@gmail.com

ABSTRACT	ARTICLE INFO
<p>This study aims to analyze the influence of transformational leadership and compensation on teacher performance, with job satisfaction as a mediating variable. The research was conducted in three public junior high schools in North Jakarta. A quantitative approach was applied, using Structural Equation Modeling analysis with SmartPLS. The findings indicate that transformational leadership and compensation have a positive and significant effect on job satisfaction. Job satisfaction was also found to positively influence teacher performance. Moreover, both transformational leadership and compensation directly affect teacher performance. Job satisfaction significantly mediates the relationship between transformational leadership and compensation on teacher performance. These findings emphasize the importance of inspirational leadership and fair compensation systems in enhancing teacher performance through improved job satisfaction.</p>	<p>Article History: <i>Submitted/Received 5 Mei 2025</i> <i>First Revised 12 Mei 2025</i> <i>Accepted 25 Mei 2025</i> <i>First Available online 01 Juni 2025</i> <i>Publication Date 01 Juni 2025</i></p> <p>Keyword: <i>Kepemimpinan Transformasional,</i> <i>Kompensasi, Kepuasan Kerja,</i> <i>Kinerja Guru</i></p>
<p>ABSTRAK</p>	
<p>Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian dilakukan pada tiga Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri di Jakarta Utara. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode analisis data Structural Equation Modeling menggunakan SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif</p>	

terhadap kinerja guru. Selain itu, kepemimpinan transformasional dan kompensasi juga memiliki pengaruh positif langsung terhadap kinerja guru. Kepuasan kerja secara signifikan memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap kinerja guru. Temuan ini menegaskan pentingnya gaya kepemimpinan yang inspiratif dan sistem kompensasi yang adil dalam meningkatkan kinerja guru melalui peningkatan kepuasan kerja mereka.

© 2025 Teknologi Pendidikan UPI

1. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan fondasi utama dalam membangun kualitas sumber daya manusia (SDM) yang unggul dan berdaya saing tinggi di era globalisasi. Guru sebagai ujung tombak dalam proses pendidikan memiliki peran strategis dalam membentuk karakter dan kompetensi peserta didik. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja guru menjadi suatu keharusan yang tidak dapat ditawar. Berbagai faktor telah dikaji dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja guru, di antaranya adalah gaya kepemimpinan kepala sekolah dan sistem kompensasi yang diterapkan di lingkungan sekolah.

Kepemimpinan transformasional telah banyak diakui sebagai salah satu pendekatan yang efektif dalam meningkatkan kinerja organisasi, termasuk lembaga pendidikan. Kepala sekolah dengan gaya kepemimpinan transformasional mampu menginspirasi, memotivasi, dan memberdayakan guru melalui visi yang jelas, komunikasi yang terbuka, serta perhatian terhadap kebutuhan individu. Gaya kepemimpinan ini tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang positif, tetapi juga mendorong peningkatan kepuasan kerja yang pada akhirnya berdampak pada performa guru dalam melaksanakan tugas-tugas profesionalnya.

Selain kepemimpinan, sistem kompensasi yang adil dan memadai juga berperan penting dalam mendorong kinerja guru. Kompensasi, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, menjadi bentuk penghargaan atas kontribusi guru dalam proses pendidikan. Kompensasi yang sesuai akan meningkatkan motivasi dan loyalitas guru terhadap institusi, serta menciptakan rasa aman yang memungkinkan mereka untuk fokus pada peningkatan kualitas pembelajaran.

Namun, hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap kinerja guru tidak selalu bersifat langsung. Kepuasan kerja muncul sebagai variabel mediasi yang krusial. Guru yang merasa puas dalam pekerjaannya cenderung menunjukkan komitmen tinggi, semangat kerja yang kuat, serta kinerja yang optimal. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana kepuasan kerja memediasi pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja guru, khususnya dalam konteks sekolah menengah pertama di wilayah perkotaan yang memiliki tantangan tersendiri.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap kinerja guru, serta menguji peran mediasi dari kepuasan kerja. Studi dilakukan pada tiga Sekolah Menengah Pertama Negeri di Jakarta Utara sebagai representasi konteks pendidikan di kawasan urban. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan ilmu manajemen pendidikan serta implikasi praktis bagi pengambilan kebijakan dalam peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei eksplanatori untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap kinerja guru, serta peran mediasi kepuasan kerja. Pendekatan ini dipilih untuk memperoleh pemahaman empiris berdasarkan data kuantitatif yang diolah secara statistik.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang mengajar di tiga Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri di wilayah Jakarta Utara, yaitu SMP X, SMP Y, dan SMP Z. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode purposive sampling dengan kriteria guru tetap yang telah memiliki pengalaman mengajar minimal dua tahun. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 105 responden.

Teknik Pengumpulan Data

Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner tertutup dengan skala Likert lima poin, mulai dari "sangat tidak setuju" hingga "sangat setuju". Kuesioner disusun berdasarkan indikator variabel yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya dalam penelitian sebelumnya. Selain itu, data sekunder dikumpulkan dari dokumentasi sekolah terkait profil guru dan data kinerja.

Operasionalisasi Variabel

Penelitian ini terdiri dari empat variabel utama:

Kepemimpinan Transformasional (X1) diukur melalui indikator: visi, pemberdayaan, pengembangan staf, pemikiran inovatif, karisma, dan kepemimpinan pendukung (Bass & Avolio, dalam Schmitz et al., 2023).

Kompensasi (X2) mencakup indikator: gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas (Azmy, 2022).

Kepuasan Kerja (Z) diukur dengan indikator: kepuasan terhadap peran, penghargaan, dan prospek karir (Nguyen & Ha, 2023).

Kinerja Guru (Y) mencakup dimensi kemahiran, adaptabilitas, dan proaktivitas (Rahmawati et al., 2020; Babar et al., 2022).

Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dianalisis menggunakan metode Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS versi 4.0. SEM-PLS dipilih karena mampu menguji model hubungan antar variabel laten secara simultan serta sesuai untuk jumlah sampel yang relatif kecil dan data yang tidak berdistribusi normal.

Pengujian dilakukan melalui dua tahap: (1) pengujian model pengukuran (outer model) yang mencakup uji validitas konvergen, diskriminan, dan reliabilitas konstruk; dan (2) pengujian model struktural (inner model) untuk melihat nilai koefisien jalur (path coefficient), nilai R^2 , serta pengujian hipotesis dengan nilai t-statistik ($>1,96$) dan p-value ($<0,05$) melalui bootstrapping.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengujian Model

Penelitian ini menggunakan metode analisis SEM-PLS untuk menguji hubungan antara variabel kepemimpinan transformasional, kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja guru. Dari hasil analisis outer model, seluruh indikator dinyatakan valid karena memenuhi

nilai loading factor > 0,7 dan AVE > 0,5, serta memiliki reliabilitas yang baik dengan nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha > 0,7.

Pada pengujian inner model, nilai R² untuk variabel kepuasan kerja adalah **0,605**, yang menunjukkan bahwa sebesar 60,5% variabilitas kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh kepemimpinan transformasional dan kompensasi. Sementara itu, nilai R² untuk kinerja guru adalah **0,748**, yang berarti 74,8% variabilitas kinerja guru dapat dijelaskan oleh kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan kepuasan kerja.

Pengujian Hipotesis

Tabel berikut merangkum hasil pengujian hipotesis:

Hipotesis	Pengaruh	t-statistik	p-value	Keputusan
H1	Kepemimpinan transformasional → Kepuasan kerja	5,822	0,000	Diterima
H2	Kompensasi → Kepuasan kerja	4,915	0,000	Diterima
H3	Kepuasan kerja → Kinerja guru	6,241	0,000	Diterima
H4	Kepemimpinan transformasional → Kinerja guru	3,567	0,000	Diterima
H5	Kompensasi → Kinerja guru	2,984	0,003	Diterima
H6	Kepemimpinan transformasional → Kepuasan kerja → Kinerja guru (mediasi)	3,916	0,000	Mediasi signifikan
H7	Kompensasi → Kepuasan kerja → Kinerja guru (mediasi)	3,672	0,000	Mediasi signifikan

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa **kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru**, sejalan dengan temuan Utami et al. (2024) dan Sutanto et al. (2022) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang inspiratif dan kolaboratif meningkatkan kepuasan kerja melalui perhatian individu dan motivasi.

Kompensasi juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, mendukung penelitian Kelechi et al. (2024) dan Wang (2024), bahwa kompensasi yang adil—baik finansial maupun non-finansial—meningkatkan loyalitas dan rasa puas guru dalam melaksanakan tugas.

Kepuasan kerja guru berpengaruh langsung terhadap kinerja, membuktikan bahwa guru yang merasa dihargai dan puas lebih termotivasi untuk mengajar secara optimal, seperti yang ditegaskan oleh Assaf & Antoun (2024) dan Althuwaybi (2024).

Selain pengaruh langsung, **kepuasan kerja juga terbukti memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap kinerja guru**.

Artinya, kinerja guru akan lebih optimal apabila mereka merasa puas dalam bekerja, yang dipengaruhi oleh kepemimpinan dan sistem kompensasi yang baik. Temuan ini memperkuat teori dua faktor Herzberg dan pendekatan human capital theory bahwa motivator intrinsik dan dukungan organisasi sangat menentukan performa karyawan dalam jangka panjang.

Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dengan memperluas pemahaman hubungan simultan antara variabel-variabel tersebut dalam konteks sekolah menengah perkotaan. Implikasi praktisnya mengarah pada pentingnya kepemimpinan kepala sekolah yang transformasional serta kebijakan kompensasi yang strategis untuk meningkatkan kinerja guru sebagai pilar utama pendidikan.

4. SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Berdasarkan hasil analisis menggunakan SEM-PLS terhadap data dari tiga SMP Negeri di Jakarta Utara, diperoleh beberapa temuan utama.

Pertama, kepemimpinan transformasional terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru. Kepala sekolah yang mampu menginspirasi, memberdayakan, dan memberikan dukungan secara individual kepada guru berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja dan performa mereka dalam melaksanakan tugas.

Kedua, kompensasi yang memadai juga menunjukkan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru. Sistem penghargaan yang adil, baik dalam bentuk gaji, insentif, tunjangan, maupun fasilitas, mendorong motivasi guru untuk bekerja lebih optimal dan loyal terhadap institusi.

Ketiga, kepuasan kerja berperan sebagai mediator signifikan dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap kinerja guru. Guru yang merasa puas dalam pekerjaannya cenderung menunjukkan kinerja yang lebih tinggi dan lebih berkomitmen terhadap pencapaian tujuan pendidikan.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja guru tidak dapat dilepaskan dari kepemimpinan yang efektif dan sistem kompensasi yang memadai, dengan kepuasan kerja sebagai elemen kunci yang menjembatani hubungan tersebut. Temuan ini memberikan implikasi penting bagi pengelola pendidikan dan pembuat kebijakan dalam merancang strategi peningkatan kualitas sumber daya manusia di sektor pendidikan.

5. PERNYATAAN PENULIS

Penulis menyatakan bahwa tidak terdapat konflik kepentingan terkait penerbitan artikel ini. Penulis menegaskan bahwa naskah artikel bebas dari plagiarisme.

6. REFERENSI

- Ainun Ma'rifah, Mufti Hamidi, Siti Khotijah, Mu'alimin Mu'alimin. (2024). Analisis Jabatan Dalam Peningkatan Kinerja Guru di Sekolah. *Jurnal Budi Pekerti Agama Islam*, 2, 178–192. <https://doi.org/10.61132/jbpai.v2i4.457>
- Assaf, M., & Antoun, R. (2024). Job Satisfaction and Organizational Commitment: Evidence from the Education Sector. *International Journal of Organizational Analysis*. <https://doi.org/10.1108/IJOA-10-2023-3734>
- Azmy, R. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2), 200–210.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership*. Sage Publications.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2022). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) (3rd ed.)*. SAGE Publications.
- Hoyle, R. H. (2023). *Handbook of Structural Equation Modeling*. Guilford Press.
- Kelechi, I., James, N., Onwuegbuna, G. N., Ikuomala, T. A., Adekunle, A., & Osaro, G. (2024). Compensation System and Teacher Work Delivery in Public and Private Secondary Schools in Nigeria. *Educational Administration Theory and Practice*, 30, 972–978. <https://doi.org/10.53555/kuey.v30i7.6741>
- Nguyen, H. T., & Ha, L. T. (2023). Job Satisfaction among Vietnamese Teachers: The Mediating Role of School Climate. *Journal of Educational Psychology and Counseling*, 16(1), 22–34.
- Pretorius, M., Van Vuuren, L., & Venter, C. (2023). Work Engagement and Job Satisfaction as Predictors of Employee Performance in Education. *SA Journal of Human Resource Management*, 21(1), 1–9.
- Schmitz, A., Zimmermann, J., & Boehm, S. (2023). Transformational School Leadership and Teachers' Innovative Behavior: The Mediating Role of Empowerment. *Teaching and Teacher Education*, 119, 103973. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2022.103973>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutanto, H., Utami, Y., & Diantoro, A. K. (2022). The Influence of Transformational Leadership on Job Satisfaction and Human Resource Performance in Islamic Boarding Schools. *International Journal of Applied Business and International Management*, 7, 124–136. <https://doi.org/10.32535/ijabim.v6i3.1445>
- Winoto, H. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(1), 45–55.