AMAR (Andalas Management Review)
Vol. 2, No. 2 (2018) 42-58
The Management Institute, Faculty of Economics, Universitas Andalas
ISSN (Print) 2476-9282 | ISSN (Online) 2548-155X

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru SMK Global Mulia Bekasi

Rismawati[a], Ahmad Badawi Saluy[b]
[a]*Departemen Manajemen Universitas Pelita Bangsa, risma@pelitabangsa.ac.id*
[b]*Departemen Manajemen Universitas Mercu Buana, badawi_saluy@yahoo.co.id*

Abstract.

The research aimed to determinie how much influence of Transformasional Leadership Style, Works Discipline and Compensation on teacher performance at SMK Global Mulia Bekasi partially and simultaneously. Sampling in this Research is done by using satuarated sampling technique. The sample used was 30 respondents from the population of 30 teachers. The data were collected by using questionnaires. The method used in this research is quantitative method. While The data analysis technique used is multiple linear regression analysis with the use of SPSS program version 24. The results showed that the three independent variables of transformational leadership style, work discipline and Compensation together partially or simultaneously have a positive and significant effect on Teacher Performance. Compensation is the biggest significant variabel in influencing the performance of SMK Global Mulia Bekasi Teachers.

Keyword: Transformasional Leadership Style, Works Discipline, Compensation, Teacher Performance

1. PENDAHULUAN

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan *output* optimal. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan menempuh beberapa cara, seperti figur seorang pemimpin yang baik dalam artian mampu berperan sebagai *Idealized influence, Inspirational Motivation, Intellectual Stimulation dan Individualized Consideration yang sangat di perlukan dalam organisasi* (Bahar Agus Setiawan,Abd. Muhith, 2013:153).

Sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas maka pemimpin mendorong anggota organisasi untuk disiplin. Menurut Slamet (2007:215) "disiplin dari akar kata *disciple*

yang berarti belajar. Menurut Robbins (dalam Slamet 2007:2015) "disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap dan perilaku yang dilakukan secara sukarela dengan penuh kesadaran dan kesediaan mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau atasan, baik tertulis maupun tidak tertulis.

1.1. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Pada diri pemimpin transformasional terdapat hubungan konstruktif dengan bawahan, bahkan pemimpin transformasional memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dengan apa yang sesungguhnya diharapkan bawahan ini dengan meningkatkan nilai tugas, dengan mendorong bawahannya mengorbankan kepentingan diri mereka sendiri demi kepentingan organisasi yang dibarengi dengan meningkatkan tingkat kebutuhan bawahan ke tingkat yang lebih baik. (Bahar Agus Setiawan dan Abd. Muhith, 2013:97).

Terdapat empat karakteristik perilaku kepemimpinan yang sering diungkapkan oleh Donna Ladkin yang menyatakan bahwa keempat unsur tersebut adalah *idealized influence, inspiration motivation, intellectual stimulation*dan *individualized Consideration*. Keempat karakteristik ini yang banyak dijadikan patokan sebagai item yang akan diukur untuk perilaku dan gaya kepemimpinan transformasional (Bahar Agus Setiawan, Abd. Muhit, 2013:153) diantaranya:

a. *Idealized influence*: kepala sekolah merupakan sosok ideal yang dapat dijadikan sebagai panutan bagi guru dan karyawannya, memiliki komitmen terhadap visi dan misi organisasi serta menumbuhkan sikap penghormatan dan kepercayaan pada para bawahannya terhadap organisasinya sendiri dan mampu mengambil keputusan yang terbaik untuk kepentingan sekolah.
b. *Inspirational Motivation*: kepala sekolah dapat memotivasi seluruh guru dan karyawannnya untuk mendukung semangat team dalam mencapai tujuan-tujuan pendidikan di sekolah.
c. *Intellectual* Stimulation: kepala sekolah dapat menumbuhkan kreativitas dan inovasi di kalangan guru dan stafnya dengan mengembangkan pemikiran kritis dan sebagai pemecah masalah (*problem solver*) yang dapat memecahkan masalah secara hati-hati dan kreatif sehingga mendapatkan solusi terhadap berbagai permasalahan yang muncul dalam organisasis untuk menjadikan sekolah ke arah yang lebih baik.
d. *Individualized Consideration* merupakan bentuk dari perilaku kepemimpinan transformasional, dalam hal ini kepala sekolah dapat bertindak sebagai pelatih dan penasihat bagi guru dan stafnya, memberikan perhatian, membimbing sekaligus

melatih guru dan stafnya secara khusus agar mencapai sasaran organisasi. Serta memberikan pengalaman-pengalaman tentang pengembangan.

1.2. Disiplin Kerja

Bahwa terdapat dua jenis dimensi disiplin dalam organisasi, yaitu yang bersifat preventif dan korektif menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2009:129)

a. Disiplin Preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan, tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan karyawan berdisiplin.

b. Disiplin Korektif adalah suatu tindakan yang dilakukan setelah terjadinya pelanggaran peraturan. Tindakan ini dimaksud untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut sehingga tindakan dimasa yang akan datang sesuai dengan standar. Upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah suatu proses yang dapat menumbuhkan tanggungjawab seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara obyektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi.

1.3. Kompensasi

Kompensasi yang diberikan perusahaan pada karyawan bisa digolongkan menjadi dua dimensi (Veithzal Rivai, 2010:744-746) yaitu:

a. Kompensasi Langsung

1) Gaji

Merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Atau dapat dikatakan sebagai bayaran tetap.

2) Upah

Upah merupakan imbalan Financial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.

3) Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan pada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*).

4) Kompensasi Tidak Langsung *(Fringe Benefit*)

Merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagi upaya peningkatan kesejahteraan para karyawan. Contohnya berupa fasilitas-fasilitas seperti: asuransi, tunjangan, uang pensiun dan lain-lain.

1.4. Kinerja

Menurut Budiharjo (2015) bahwa: "kinerja adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan beberapa kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama". Menurut kinerja guru dapat digolongkan enam dimensi (Supardi, 2014:54) yaitu :

a. Menyusun rencana pembelajaran dengan indikator.
b. Melaksanakan pembelajaran.
c. Melaksanakan hubungan antar pribadi.
d. Melaksanakan program pengayaan.
e. Melaksanakan penilaian hasil belajar.
f. Melaksanakan program remedial (evaluasi).

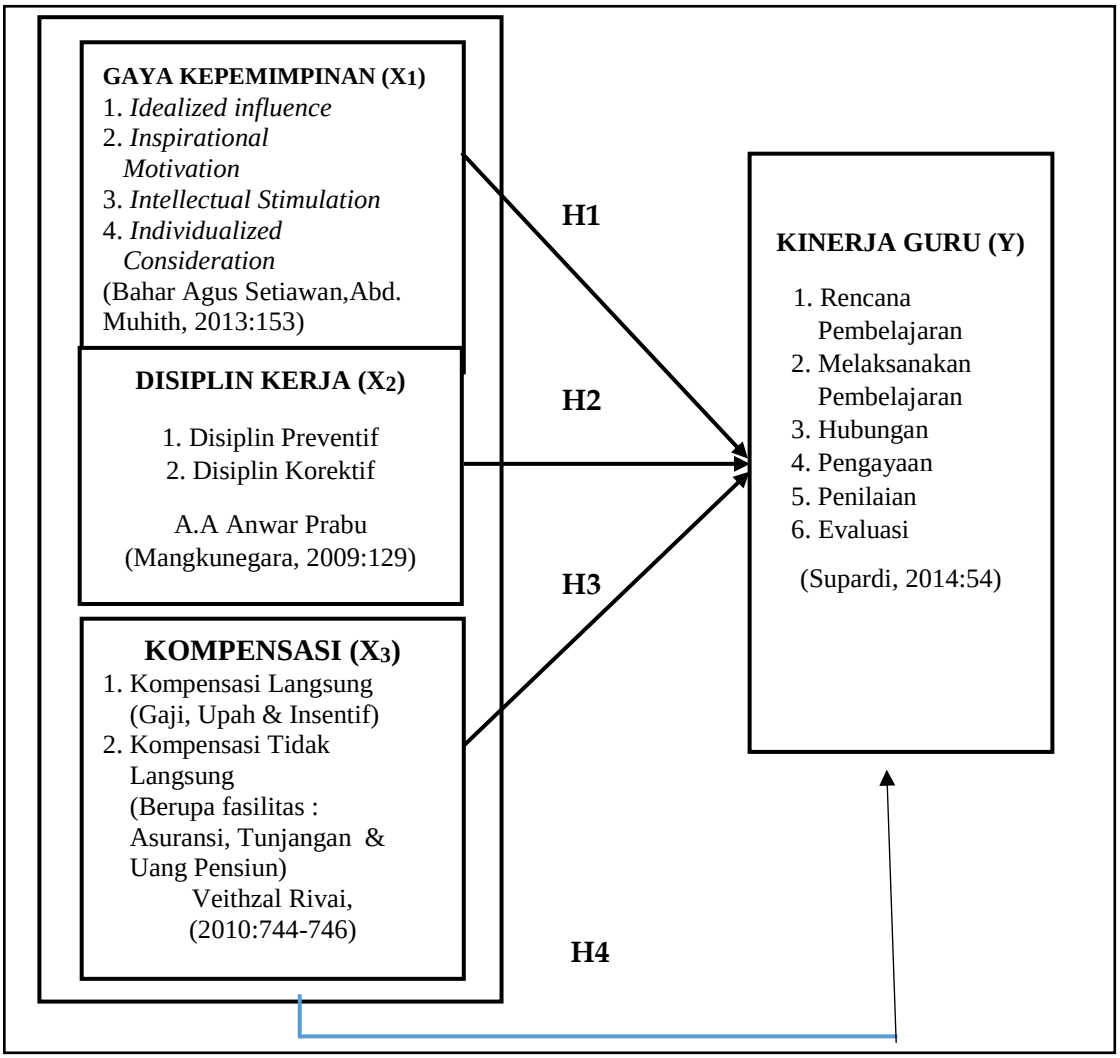
1.5. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru antara lain dilakukan oleh Dewi Hastuti (jurnal:2017), Widienti Supardi (jurnal:2014) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian terdahulu tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru antara lain dilakukan oleh Dewi Hastuti (Jurnal:2017), Mulyana, Sri (Jurnal:2016) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Penelitian terdahulu tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru antara lain dilakukan oleh Aprijon (Jurnal:2014), Ngui Thomas *Te.al* (jurnal:2014)

menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian hasil pengujian hipotesis tentang pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. IE antara lain dilakukan oleh Ahmad Badawi Saluy dan Yuwinta Theresia (Jurnal:2018), yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan presentasi sebesar 70% sedangkan sisanya 30% dipengaruhi oleh variabel lain.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

H1 : Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja guru

H2 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru

H3 : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru

H4 : Gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru

2. METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan riset survey. Penelitian ini ditunjukkan untuk menemukan ada atau tidaknya pengaruh kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan SMK Global Mulia Bekasi. Populasi dalam penelitian ini adalah para guru SMK Global Mulia Bekasi Tahun Pelajaran 2016 – 2017 sebanyak 30 orang.

Tabel 1
Tenaga Pendidik SMK Global Mulia Bekasi
Tahun Pelajaran 2016 - 2017

No	Jabatan	Pendidikan Terakhir	Jumlah
1.	Kepala Sekolah	S1	1
2.	Waka Kurikulum	S1	1
3.	Waka Kesiswaan	S1	1
4.	Waka Hubin	S1	1
5.	Pembina Siswa/BP	S1	1
6.	pembina Kesamaptaan	S1	1
7.	Guru Kaprog	S1	4
8.	Guru	S2	1
9.	Guru	S1	14
10.	Guru Pembina Ekstrakurikuler	S1	4
11.	Guru Pembina Ekstrakurikuler	D3	1
	Jumlah		**30**

Sumber: Tata Usaha SMK Global Mulia Bekasi Tahun (2017)

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik jenuh. Menurut Sugiyono (2016:85) "sampling jenuh (sampling sensus) adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel". Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil istilah lain sampel jenuh adalah sampel sensus dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Penelitian ini mengacu pada Skala Likert (*Likert Scale*), dimana masing-masing dibuat dengan menggunakan skala 1-5 kategori jawaban yang masing-masing jawaban diberi *score* atau bobotnya. Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMK Global Mulia Bekasi tahun 2017 sebanyak 30 guru. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh, jumlah kuesioner yang kembali dan terisi dengan lengkap telah memenuhi kriteria minimal jumlah sampel. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi

berganda (*multiple regression analysis*). Adapun model persamaan regresi yang digunakan adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Dimana :

Y = Kinerja guru	β_1 = Koefisien regresi X_1
X_1 = Gaya kepemimpinan	β_2 = Koefisien regresi X_2
X_2 = Disiplin kerja	β_3 = Koefisien regresi X_3
X_3 = Kompensasi	ε = Standar eror
α = Nilai *intercept*	

Tabel 2
Variabel, Dimensi dan Indikator Penelitian

Variabel	Dimensi	Kode	Indikator
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	*1. Headmaster As Idealized influence*	$X_{1.1}$	1. Konsisten pada visi, misi, dan arah baru organisasi. 2. Konsisten terhadap strategi dan ide yang diusung. 3. Konsisten pada program yang dikembangkan 4. Memberikan contoh teladan pada guru
	2. Kepala Sekolah Sebagai *Inspirational Motivation*	$X_{1.2}$	1. Mendorong tim dalam melaksanakan tugas 2. Membangkitkan antusiasme guru 3. Penghargaan atas prestasi 4. Simpatik dalam mengkomunikasikan gagasan. 5. Memfasilitasi tim dalam bekerja 6. Mempunyai harapan yang tinggi terhadap pencapaian kinerja 7. Optimis dalam menetapkan target pencapaian kerja
	3. Kepala Sekolah Sebagai *Intellectual Stimulation*	$X_{1.3}$	1. Membagi tanggungjawab dalam pencapaian visi dan misi organisasi. 2. Memberi keleluasan dalam mengembangkan program untuk pencapain visi. 3. Menata lingkungan kerja untuk memberdayakan. 4. Membangun partisipasi dalam rangka memberdayakan. 5. Memberikan tugas sesuai kemampuan
	4. Kepala Sekolah Sebagai *Individualized Consideration*	$X_{1.4}$	1 Memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan. 2. Memberikan kesempatan melakukan studi lanjutan.
Disiplin Kerja (X2)	1. Disiplin Preventif	$X_{2.1}$	1. Disiplin waktu 2. Patuh pada peraturan 3. Bertanggungjawab terhadap pekerjaan 4. Memberikan contoh
	2. Disiplin Korektif	$X_{2.2}$	1. Memberikan perhatian bagi guru 2. Teguran terhadap guru 3. Sanksi terhadap guru 4. Mutasi terhadap guru
	1. Kompensasi Langsung	$X_{3.1}$	1. Gaji yang diterima guru 2. Bonus yang diterima guru 3. Reward yang diterima guru

Kompensasi (X3)			4. Tunjangan yang diterima guru
	2. Kompensasi Tidak Langsung	$X_{3.2}$	1. Jaminan kesehatan terhadap guru 2. Guru mendapatkan apresiasi 3. Guru mendapatkan promosi jabatan 4. Guru mendapatkan fasilitas
Kinerja Guru (Y)	1. Dimensi Rencana Pembelajaran	$Y_{1.1}$	1. Guru menyusun RPP dan program kerja 2. Menyusun pengembangan kualitas Pendidikan
	2. Dimensi Melaksanakan Pembelajaran	$Y_{1.2}$	1. Menggunakan bahasa yang benar dan tepat 2. Guru menguasai materi 3. Guru menggunakan metode dan media Pembelajaran
	3. Melaksanakan Hubungan	$Y_{1.3}$	1. Guru mengembangkan sikap positif terhadap peserta didik 2. Guru memberikan semangat dan motivasi 3. Bekerjasama dalam melaksanakan Program
	4. Pengayaan	$Y_{1.4}$	1. Memberikan pengayaan kepada siswa 2. Memberikan pekerjaan rumah (PR) 3. Memberikan soal-soal latihan
	5. Penilaian	$Y_{1.5}$	1. penilaian terhadap siswa secara obyektif 2. Menggunakan berbagai strategi dan metode penilaian
	6. Evaluasi	$Y_{1.6}$	1. Melaksanakan evaluasi untuk mengukur keberhasilan belajar siswa 2. Melaksanakan remedial bagi siswa yang nialinya dibawah KKM

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil Seleksi Sampel

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan data primer dengan objek penelitian, yaitu guru SMK Global Mulia Bekasi sebanyak 30 orang. Pendistribusian dilakukan dengan membagikan kuesioner secara langsung kepada responden pada tgl 04 Januari hingga 14 Januari 2018. Jumlah kuesioner yang kembali lengkap sebanyak 30 kuesioner. Penentuan sampel dengan teknik sampel jenuh.

3.2. Karakteristik Responden

Karakteristik dalam penelitian ini ditujukan untuk mengklasifikasikan data responden.

Tabel 3
Karakteristik Responden

No	Karakteristik	Jawaban	Jumlah	Persentase
1.	Jenis Kelamin	Laki – Laki	18	60
		Perempuan	12	40
		Total	**30**	**100**

		20 - 25 Tahun	9	30
		26 - 35 Tahun	15	50
2.	Usia	36 - 50 Tahun	6	20
		Total	**30**	**100**
		Menikah	24	80
3.	Status Perkawinan	Belum Menikah	6	20
		Total	**30**	**100**
		D3	1	3,3
4.	Pendidikan Terakhir	S1	27	90
		S2	2	6,7
		Total	**30**	**100**
5.	Masa Kerja	0 – 1 Tahun	12	40
		2 – 3 Tahun	12	40
		3 – 4 Tahun	6	20
		Total	**30**	**100**

Sumber: Data Primer (2018)

Berdasarkan tabel 3 di atas menunjukkan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 18 guru dengan persentase 60%, dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 12 guru dengan persentase 40%. Responden dengan usia 20-25 tahun sebanyak 9 Guru dengan persentase 30%, responden dengan usia 26-35 tahun sebanyak 15 Guru dengan persentase 50% dan responden dengan usia 36-50 tahun sebanyak 6 Guru dengan persentase 20%. Responden yang telah menikah sebanyak 24 Guru dengan persentase 80% dan responden yang belum menikah sebanyak 6 Guru dengan persentase 20%. Responden dengan pendidikan terakhir D3 sebanyak 1 Guru dengan persentase 3,3%, responden dengan pendidikan terakhir S1 sebanyak 27 Guru dengan persentase 90%, dan responden pendidikan terakhir S2 sebanyak 2 Guru dengan persentase 6,7%. Responden dengan masa kerja 0 - 1 Tahun sebanyak 12 Guru dengan persentase 40%, responden dengan masa kerja 2 - 3 Tahun sebanyak 12 Guru dengan persentase 40% dan responden dengan masa kerja 3 - 4 Tahun sebanyak 6 Guru dengan persentase 20%.

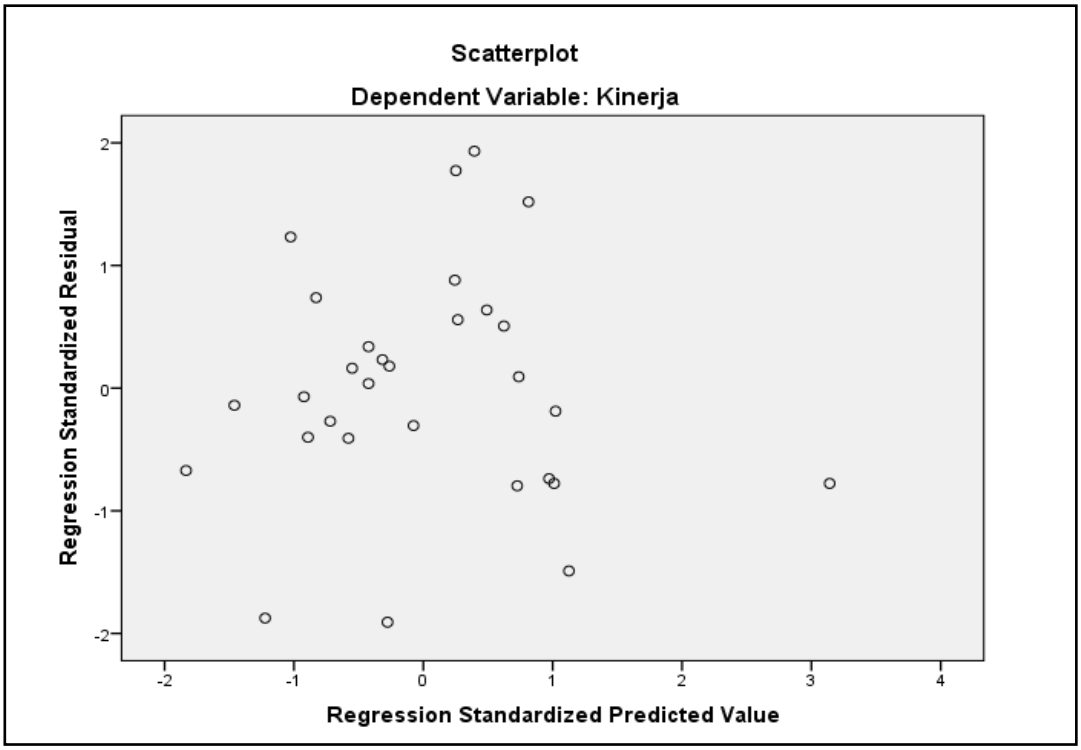
3.3. Uji Kualitas Instrumen Penelitian

Berdasarkan hasil uji validitas data dari 63 (enam puluh tiga) indikator yang dinyatakan valid ada 50, sedangkan indikator yang tidak valid ada 13, hal ini menunjukkan indikator yang valid lebih dominan sehingga asumsi validitas data telah terpenuhi. Berdasarkan hasil uji reliabilitas data dapat diketahui bahwa semua instrumen yang dibentuk dalam penelitian ini mempunyai nilai *Cronbanch's Alpha* lebih besar atau sama dengan (≥) 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel penelitian *reliable* atau sangat layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

a. **Uji Asumsi Klasik** dilakukan untuk mengetahui apakah data memiliki distribusi normal atau tidak. Berdasarkan Grafik *P-plot* terlihat bahwa sebaran *unstandardized residual* berada di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal (lihat gambar 1), sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa data berdistribusi normal.

b. **Uji Multikoloniearitas** dilakukan untuk melihat ada tidaknya hubungan yang kuat antar variabel bebas. Hasil uji Multikoloniearitas menunjukkan bahwa nilai VIF lebih kecil (<) dari pada 10. Dengan demikian hasil uji Multikoloniearitas pada penelitian ini disimpulkan bahwa model regresi yang dibentuk terbebas dari Multikoloniearitas antar variabel independen.

c. **Uji Heterokedasitas** dilakukan dengan teknik *scatter* diagram. Jika pada *scatter* diagram membentuk pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi Heterokedasitas. Sebaliknya jika tidak terdapat pola tertentu yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka model mengindikasikan Heterokedasitas.



Gambar 2. Hasil Uji *Scatter* Diagram
Sumber : Output SPSS 24, (2018)

d. **Analisis Regresi Linier Berganda**

Berdasarkan hasil output SPSS 24, persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan pada penelitian ini adalah: $Y = 1{,}586 - 0{,}058X_1 + 0{,}252X_2 + 0{,}473X_3 + e$.

Nilai *constant* sebesar 1,586, artinya jika gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Kompensasi (X_3) bernilai 0 (nol), maka Kinerja Guru (Y) bernilai 1,586. Koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional sebesar-0,058, artinya jika Gaya Kepemimpinan Transformasional mengalami peningkatan sebesar 1% maka Kinerja Guru akan mengalami penurunan sebesar 0,058. Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja sebesar 0,252, artinya jika Disiplin Kerja mengalami peningkatan sebesar 1% maka Kinerja Guru akan mengalami peningkatan sebesar 0,252. Koefisien regresi variabel Kompensasi sebesar 0,473, artinya jika Kompensasi mengalami peningkatan sebesar 1% maka Kinerja Guru akan mengalami peningkatan sebesar 0,473.

e. Uji Hipotesis

Tabel 4

Hasil Uji Regresi Signifikansi Parsial (X_1) Terhadap Y

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,775	0,565		4,914	0,000
	Pimpinan	0,325	0,155	0,369	2,101	0,035

Source: SPSS output 24, (2018)

Berdasarkan tabel 4. Gaya kepemimpinan transformasional 2,101 > t_{tabel} 2,05553. Nilai sig gaya kepemimpinan transformasional 0.035 < 0,05. Dengan demikian bahwa variabel kompensasi secara regresi parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Tabel 5

Hasil Uji Regresi Signifikansi Parsial (X_2) Terhadap Y

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,907	0,364		7,987	0,000
	Disiplin Kerja	0,286	0,098	0,482	2,907	0,007

Sumber: Output SPSS 24, (2018)

Berdasarkan tabel 5. t_{hitung} disiplin kerja 2,907 > t_{tabel} 2,05553. Nilai sig disiplin keraja 0.007 < 0,05. Dengan demikian dapat bahwa variabel disiplin kerja secara regresi parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Tabel 6

Hasil Uji Regresi Signifikansi Parsial (X_3) Terhadap Y

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,366	0,433		5,468	0,000
	Kompensasi	0,455	0,123	0,572	3,691	0,001

Sumber: Output SPSS 24, (2018)

Berdasarkan tabel 6. t_{hitung} kompensasi 3,691 > t_{tabel} 2,05553. Nilai sig kompensasi 0.001 < 0,05. Dengan bahwa variabel kompensasi secara regresi parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Tabel 7

Hasil Uji Signifikasi Simultan

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,084	3	0,361	9,408	,000[b]
	Residual	0,999	26	0,038		
	Total	2,083	29			

Sumber: Output SPSS 24, (2018)

Berdasarkan tabel 7. nilai F_{hitung} 9,408 > nilai F_{tabel} 2,98. Nilai signifikansi sebesar 0,000 < probabilitas sebesar 0,05, maka secara simultan hipotesis H0 ditolak dan H1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan berdasarkan pengolahan statistik terhadap sampel yang diuji, diperoleh bukti yang kuat bahwa gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Tabel 8

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate	Durbin-Watson
1	.721.	.521	.465	.195976	2.250

Sumber: Output SPSS 24, (2018)

Berdasarkan tabel 8. *output* model *summary*, diketahui nilai koefisien determinasi R^2 (R Square) sebesar 0,521 sama dengan 52,1%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Kompensasi berpengaruh terhadap variabel Kinerja Guru sebesar 52,1%. Sedangkan sisanya (100% - 52,1% = 47,9 %) dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel regresi ini.

Tabel 9
Analisis Korelasi Antar Variabel

Correlations

		X1	X2	X3	Y
X1	*Pearson Correlation*	1	.443**	.616**	**.452****
	Sig. (2-tailed)		.320	.000	.080
	N	30	30	30	30
X2	*Pearson Correlation*	.443**	1	.488**	**.582****
	Sig. (2-tailed)	.320		.045	.007
	N	30	30	30	30
X3	*Pearson Correlation*	.616**	.488**	1	**.672****
	Sig. (2-tailed)	.000	.045		.001
	N	30	30	30	30
Y	*Pearson Correlation*	.452**	.582**	.672**	1
	Sig. (2-tailed)	.080	.007	.001	
	N	30	30	30	30

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Output SPSS 24, (2018)

Berdasarkan hasil perhitungan analisis korelasi pada tabel 9. Terdapat korelasi antara variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru dengan nilai masing-masing sebesar 0,452; 0,582; 0,672. Dengan demikian terlihat bahwa terdapat korelasi antara variabel bebas (Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Kompensasi) terhadap variabel terikat yakni Kinerja Guru.

Tabel 10

Analisa Korelasi Antar Dimensi

Variabel	**Dimensi**	**Kinerja Guru**					
		Y1 Rencana	**Y2** Melaksanakan	**Y3** Hubungan	**Y4** Pengayaan	**Y5** Penilaian	**Y6** Evaluasi
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1)	*Idealized*	0.537**	**0.562****	0.070	0.489**	0.156	0.029
	Inspirational	0.143	0.152	0.183	0.240	0.016	0.053
	Intellectual	0.114	0.148	0.138	0.146	0.064	0.125
	Indivividualized	0.313	0.127	0.121	0.282	0.060	0.037
Disiplin Kerja (X_2)	Preventif		0.221	0.441*	0.271	0.347	0.172	0.349
	Korektif		0.336	**0.543****	0.241	0.395*	0.012	0.321
Kompensasi (X_2)	Langsung	0.258	**0.480****	0.200	0.451*	0.212	0.049	
	Tidak Langsung		0.202	0.414*	0.469**	0.270	0.103	0.380*

Sumber: Data Primer Diolah 2018

Berdasarkan tabel 10. Maka hasil koefisien korelasi variabel dapat diartikan variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) pada matriks korelasi antar

dimensi bahwa dimensi yang paling kuat hubungannya adalah dimensi ***Idealized influence*** terhadap dimensi melaksanakan pembelajaran, memiliki nilai koefisien **0.562**. Variabel Disiplin Kerja (X_2) dimensi yang paling kuat hubungannya adalah dimensi **korektif** terhadap dimensi melaksanakan pembelajaran, memiliki nilai koefisien **0.543**. Variabel Kompensasi (X_3) dimensi yang paling kuat hubungannya adalah dimensi **langsung** terhadap dimensi melaksanakan pembelajaran, memiliki nilai koefisien **0.480** (dari ke tiga variabel independen tersebut memiliki hubungan yang "**sedang**").

3.4. Pembahasan

Berdasarkan perhitungan analisis regresi parsial variabel gaya kepemimpinan transformasional diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 2,101 dengan nilai signifikan sebesar 0,035. Hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional secara regresi parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Global Mulia. Hal ini dapat diartikan jika gaya kepemimpinan transformasional meningkat maka kinerja guru di SMK Global Mulia Bekasi juga akan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi Hastuti (Jurnal:2017), Widienti Supardi (Jurnal:2014) menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Berdasarkan perhitungan analisis regresi parsial variabel disiplin kerja diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 3,096 dengan nilai signifikan sebesar 0.007. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja secara regresi parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Global Mulia. Hal ini dapat diartikan jika disiplin kerja meningkat maka kinerja guru di SMK Global Mulia Bekasi juga akan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi Hastuti (Jurnal:2017), Mulyana, Sri (Jurnal:2016) menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Berdasarkan perhitungan analisis regresi parsial variabel kompensasi diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 3,691 dengan nilai signifikan sebesar 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi secara regresi parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Global Mulia. Hal ini dapat diartikan jika kompensasi meningkat maka kinerja guru di SMK Global Mulia Bekasi juga akan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aprijon (Jurnal:2014), Ngui Thomas *Te.al* (jurnal:2014) menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Berdasarkan hasil uji F, variabel gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Global Mulia. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 9,408 > nilai F_{tabel} sebesar 2,98 dan dengan melihat nilai signifikansi sebesar 0,000 < probabilitas sebesar 0,05. Maka secara simultan hipotesis H0 ditolak dan H1 diterima. Hasil penelitian menunjukkan arah positif (+) artinya jika Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Kompensasi mengalami peningkatan secara simultan, hal tersebut akan memberikan dampak pada peningkatan Kinerja Guru. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rina Irawati & Yayuk Liana (Jurnal:2013), Dannie Gunawan, *Te.al* (Jurnal:2013).

4. KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

4.1. Kesimpulan

a. Kepemimpinan transformasional terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Global Mulia Bekasi.

b. Disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Global Mulia Bekasi.

c. Kompensasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Global Mulia Bekasi.

4.2. Saran

a. Untuk meningkatkan kinerja guru, kepala sekolah SMK Global Mulia Bekasi harus lebih menerapkan *Idealized Influence* dimana kepala sekolah harus memberikan contoh tauladan terhadap bawahannya untuk bersikap konsisten dan lebih menerapkan *Individualized Consideration* dimana kepala sekolah lebih menekankan pada pembinaan dan pengembangan guru.

b. SMK Global Mulia harus mempertahankan kedisiplinan pada pegawai agar kinerjanya semakin meningkat dan menjadi lebih baik lagi. Karena disiplin kerja menjadi faktor paling besar yang mempengaruhi kinerja guru.

c. Kebijakan kompensasi yang diberikan oleh yayasan perlu ditingkatkan, sebab berkaitan dengan aspek kesejahteraan guru, dan memotivasi guru dalam meningkatkan produktivitas kinerja yang tinggi.

REFERENSI

Ahmad Badawi Saluy dan Yuwinta Theresia (Jurnal 2018:68) tentang pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. IE.

Ancok, Djamaludin, (2012), *Psikologi Kepemimpinan & Inovasi*, Jakarta, Penerbit Erlangga.

Aprijon (Jurnal:2014) tentang Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru SLTA di Kecamatan Bangkinang.

Arifin, S. (2012), *Leadership Ilmu dan Seni Kepemimpinan*, Mitra Wacana Media, Jakarta.

Garry Yuik, (2009), *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. PT. Yudeks. Jakarta.

Ghozali, Imam, (2009). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Universitas Diponegoro, Semarang.

Hastuti Dewi (2017), Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, Universitas Mercubuana Bekasi.

Hidayat Ara, Machali Imam (2010), *Pengelolaan Pendidikan Konsep, Prinsip dan Aplikasi dalam Mengelola Sekolah dan Madrasah*, Pustaka Educa, Bandung.

Irawati Rina & Yayuk Liana (2013), "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional & Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan komitmen organisasi", Jurnal Ilmiah ESAI, ISSN, No.1978-6034 Universitas PGRI Longgolawe Tuban, Vol. 7, No.3.

Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan Pusat Pengembangan Profesi Pendidik (2012), *Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru*.

Laksitaningrum Dian (2017), Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru, Universitas Mercubuana Bekasi.

Mangkunegara, A.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.

Mangkuprawira, S. (2014), Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik, Cet.2 Ed2. Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.

Masyhudzulhak (2015), Memahami Penulisan Ilmiah dan Metodologi Penelitian, Lembaga Pengkajian dan Pengembangan Sumber Daya LP2S Bogor.

Masyhudzulhak dan Saluy Ahmad Badawi (2018), Pelatihan SPSS untuk Skripsi dan Tesis Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Mercubuana, Jakarta.

Miftah, Thoha (2007), *Perilaku organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Mulyasa (2010), *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, CV Rosda, Bandung.

Nurzaman Kadar Februari (2014), *Manajemen Perusahaan*, CV Pustaka Setia. Bandung.

Setiawan Bahar Agus, Abd. Muhith (2013), *Transformaional Leadership Transformational Leadership Ilustrasi di Bidang Organisasi Pendidikan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Sedjati Retina Sri, Apt., MM. *Dasar – Dasar Manajemen – Kepemimpinan Organisasi.*

Sugiono (2016), Metode Kuantitatif, Kualitatif dan R & D, Alfabeta, Bandung.

Sukwadi Ronald & Yonathan (2014) tentang Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Internasional terhadap Kinerja Karyawan UKM Sungkai Indah, Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.

Supardi (2013), *Kinerja Guru*, penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Thomas Ngui *Te.al* (2014) tentang *Effec of Reward Ana Compensation Strategis on the Performance of Commercial Banks Kenya*.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 edisi 2009, *Tentang Guru dan Dosen*, Depdiknas, Citra Umbara, Bandung.

Veithzal (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dan Teori ke Praktek*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Wahjosumidjo (2013), *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.