ALSYS
Jurnal Keislaman dan Ilmu Pendidikan

e-ISSN : 2808-540X
p-ISSN : 2808-7119

Terindeks: Copernicus, Sinta 5, Dimensions, Scilit, Lens, Semantic Scholar, Garuda, Google, Base, etc.

https://doi.org/10.58578/alsys.v5i4.6527

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMPENSASI, DAN SARANA PRASARANA TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU YANG BERIMPLIKASI PADA KINERJA GURU (SURVEI PADA GURU DI SEKOLAH SWASTA KECAMATAN LEGONKULON KABUPATEN SUBANG)

The Influence of Transformational Leadership, Compensation, and Facilities on Teacher Job Satisfaction and Its Implications for Teacher Performance (Survey of Teachers in Private Schools in Legonkulon District, Subang Regency)

Apriyani Iswatun Nisa & Somadi
International Women University
apriyani.40122029@iwu.ac.id; somadi@iwu.ac.id

Article Info:

Submitted:	Revised:	Accepted:	Published:
May 18, 2025	Jun 15, 2025	Jun 27, 2025	Jul 2, 2025

Abstract

Teacher performance is a key factor in improving educational quality, particularly in private schools, which often face challenges related to leadership, compensation, and the availability of facilities and infrastructure. Low job satisfaction among teachers can negatively impact motivation and work productivity, ultimately affecting the quality of instruction. This study aims to analyze the influence of transformational leadership, compensation, and facilities and infrastructure on job satisfaction and their implications for teacher performance in private schools in Legonkulon District, Subang Regency. A quantitative approach was employed, with data collected through questionnaires distributed to 133 teachers and analyzed using SmartPLS 4. The analysis involved both outer and inner model testing, presented through descriptive and verification techniques. The findings reveal that: (1) transformational leadership,

AlSys is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

(2) compensation, and (3) facilities and infrastructure each have a positive and significant effect on teacher performance; (4) job satisfaction also has a positive and significant effect on teacher performance; and (5) all four variables simultaneously exert a positive and significant influence on teacher performance, as indicated by the F-value exceeding the critical value (7.1 > 6.09). These results affirm that strengthening leadership, ensuring fair compensation systems, and providing adequate facilities and infrastructure enhance job satisfaction and directly improve teacher performance. The study's implications serve as a reference for private school administrators in designing management policies that prioritize educator welfare and professionalism.

Keywords: Transformational Leadership; Compensation; Facilities and Infrastructure; Job Satisfaction; Teacher Performance

Abstrak: Kinerja guru merupakan faktor kunci dalam peningkatan kualitas pendidikan, terutama di sekolah swasta yang kerap menghadapi tantangan dalam aspek kepemimpinan, kompensasi, serta ketersediaan sarana dan prasarana. Rendahnya kepuasan kerja guru dapat berdampak negatif terhadap motivasi dan produktivitas kerja, yang pada akhirnya memengaruhi mutu pembelajaran. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan sarana prasarana terhadap kepuasan kerja serta implikasinya terhadap kinerja guru di sekolah swasta Kecamatan Legonkulon, Kabupaten Subang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarkan kepada 133 guru, dan dianalisis menggunakan SmartPLS 4. Pengujian dilakukan melalui tahapan *outer model* dan *inner model*, serta dijelaskan secara deskriptif dan verifikatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) kepemimpinan transformasional, (2) kompensasi, dan (3) sarana prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru; (4) kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru; serta (5) keempat variabel secara simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, ditunjukkan oleh nilai F hitung yang lebih besar dari F tabel (7,1 > 6,09). Temuan ini menegaskan bahwa penguatan kepemimpinan, sistem kompensasi yang adil, serta dukungan sarana dan prasarana yang memadai dapat meningkatkan kepuasan kerja dan secara langsung berdampak pada kinerja guru. Implikasi penelitian ini menjadi acuan bagi pengelola sekolah swasta dalam merancang kebijakan manajerial berbasis kesejahteraan dan profesionalisme tenaga pendidik.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional; Kompensasi; Sarana Prasarana; Kepuasan Kerja; Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Guru yang berkinerja baik dapat mendukung proses pembelajaran yang efektif, sehingga mampu meningkatkan kualitas pendidikan dan mempersiapkan siswa menjadi individu yang berdaya saing. Namun, peningkatan kinerja guru sering kali dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal dan internal, di antaranya adalah gaya kepemimpinan, kompensasi yang diberikan, dan sarana prasarana yang tersedia di sekolah (Assidiqi & Sadiyah, 2024).

Pada sekolah-sekolah swasta di Kecamatan Legonkulon, Kabupaten Subang, beberapa faktor tersebut masih menjadi tantangan yang memerlukan perhatian serius untuk memastikan kepuasan kerja dan kinerja optimal dari para guru.

Peningkatan kinerja guru mengacu pada kinerja yang diberikan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Mengingat guru merupakan pihak yang paling banyak berhubungan langsung dengan peserta didik selama proses pembelajaran di lembaga pendidikan, maka kualitas pekerjaannya sangat mempengaruhi kualitas hasil pendidikan (Agustin, 2023). Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru berdampak besar dalam menciptakan proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Namun kenyataannya, banyak guru yang kinerjanya belum baik dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi proses dan hasil, serta mengevaluasi pembelajaran. Dengan kata lain, ada kekhawatiran kualitas pendidikan tidak meningkat, malah justru menurun. Namun perlu diketahui bahwa baik kinerja guru tidak hanya bergantung pada guru itu sendiri, namun keberlangsungan penyelenggaraan pendidikan di lembaga pendidikan memerlukan dukungan dari berbagai pemangku kepentingan (Rahmadani, 2019), (Muhammad et al., 2024). Menurut Komponen Indeks Pembangunan Manusia Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Barat, Tahun 2022-2023. Kabupaten Subang menduduki peringkat terendah dibandingkan dengan kabupaten yang lain sebagai berikut:

Tabel 1. Komponen Indeks Pembangunan Manusia Kabupaten Subang 2022-2023.

Kabupaten/Kota	**UHH**		**HLS**		**RLS**	
	2022	**2023**	**2022**	**2023**	**2022**	**2023**
Kab. Subang	74,5	74,9	11,8	11,9	7,2	7,5

Sumber: Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat Dalam Angka 2024

Dari tabel 1 diatas, berdasarkan data BPS pada Kabupaten Subang tahun 2022-2023, nilai HLS dan RLS Kabupaten Subang adalah sebagai berikut bahwa nilai HLS Kabupaten Subang menunjukkan bahwa penduduk usia 6 tahun ke atas di Kabupaten Subang diharapkan akan menempuh pendidikan selama 11,9 tahun. Nilai ini lebih rendah dari rata-rata nasional HLS Indonesia tahun 2023 yang sebesar 12,7 tahun. Nilai RLS Kabupaten Subang menunjukkan bahwa penduduk usia 25 tahun ke atas di Kabupaten Subang telah menempuh pendidikan selama 7,5 tahun. Nilai ini juga lebih rendah dari rata-rata nasional RLS Indonesia tahun 2023 yang sebesar 8,8 tahun. Berdasarkan interpretasi di atas, dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan di Kabupaten Subang

masih tergolong rendah dibandingkan dengan rata-rata nasional. Hal ini perlu menjadi perhatian pemerintah daerah untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Kabupaten Subang.

Tabel 2. Jumlah Sekolah, Guru dan Murid Taman Kanak-kanak (TK) di Bawah Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Menurut Kecamatan di Kabupaten Subang Tahun 2022/2023 dan 2023/2024.

Kecamatan	Sekolah		Guru		Murid	
	2022/2023	2023/2024	2022/2023	2023/2024	2022/2023	2023/2024
Sagalaherang	13	14	60	42	451	457
Serangpanjang	3	3	12	11	93	80
Jalancagak	21	21	102	91	721	809
Ciater	11	11	54	41	467	441
Cisalak	22	22	106	71	784	747
Kasomalang	19	19	75	58	562	586
Tanjungsiang	24	24	85	56	562	578
Cijambe	9	9	52	38	345	335
Cibogo	14	14	52	39	406	431
Subang	36	36	195	158	1.606	1.708
Kalijati	10	12	52	45	514	529
Dawuan	6	6	29	22	248	267
Cipeundeuy	4	3	12	8	129	87
Pabuaran	8	8	39	29	407	440
Patokbeusi	10	10	38	27	376	372
Purwadadi	11	12	52	42	471	500
Cikaum	6	6	23	18	307	273
Pagaden	18	19	94	81	799	814
Pagaden Barat	11	11	48	39	420	464
Cipunagara	6	5	21	18	170	220
Compreng	8	9	48	40	456	524
Binong	10	10	51	42	355	359
Tambakdahan	6	6	36	29	294	351
Ciasem	19	19	92	68	898	794
Pamanukan	12	12	51	32	492	474

Kecamatan	Sekolah		Guru		Murid	
	2022/2023	2023/2024	2022/2023	2023/2024	2022/2023	2023/2024
Sukasari	4	4	8	6	78	84
Pusakanagara	6	6	31	27	329	348
Pusakajaya	9	8	31	24	306	284
Legonkulon	2	2	6	4	55	52
Blanakan	6	6	40	20	245	281
Kabupaten Subang	342	347	1.595	1.226	13.346	13.689

Sumber: Badan Pusat Statistik Kabupaten Subang Dalam Angka 2024

Dari tabel 2 diatas berdasarkan informasi yang terdapat pada tabel diatas, terdapat beberapa faktor yang melatarbelakangi sedikitnya guru dan murid di Kecamatan Legonkulon dibandingkan dengan kecamatan lain di Kabupaten Subang, yaitu: Jumlah penduduk Kecamatan Legonkulon memiliki jumlah penduduk yang lebih sedikit dibandingkan dengan kecamatan lain di Kabupaten Subang. Hal ini menyebabkan jumlah sekolah yang didirikan di Kecamatan Legonkulon juga lebih sedikit. Lokasi geografis Kecamatan Legonkulon terletak di wilayah pedesaan yang terpencil (Pratama, 2025). Hal ini menyebabkan akses menuju Kecamatan Legonkulon menjadi lebih sulit, sehingga minat guru untuk mengajar di wilayah tersebut menjadi berkurang. Fasilitas pendidikan di Kecamatan Legonkulon umumnya masih kurang memadai. Hal ini menyebabkan minat murid untuk bersekolah di wilayah tersebut menjadi berkurang. Kunci peningkatan mutu sekolah terletak pada pengelolaan sumber daya manusia yang ada. Angka mutu guru menunjukkan apakah suatu sekolah mengalami kemajuan. Pelaksanaan kegiatan dalam suatu organisasi berjalan baik dengan sumber daya lain seperti bahan baku, alat, dan metode kerja (Lestari et al., 2023). Maka dari itu, untuk mencapai tujuan pendidikan sekolah, guru sebagai personel sekolah harus memiliki sikap dan keterampilan pribadi yang professional (Setyaningsih & Sunaryo, 2021).

Kepemimpinan transformasional menjadi salah satu gaya kepemimpinan yang diyakini mampu mendorong kinerja karyawan, termasuk guru, melalui peningkatan kepuasan kerja. Pemimpin yang transformasional memiliki kemampuan untuk menginspirasi, memotivasi, dan mendorong para pengikutnya untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi (Riski et al., 2024). Dalam konteks pendidikan, kepemimpinan transformasional kepala sekolah diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan mendorong guru untuk memberikan kinerja terbaik mereka. Kepemimpinan

transformasional berpotensi memberikan kontribusi positif dalam menciptakan kepuasan kerja (Steven & Yanuar, 2024). Namun, di beberapa sekolah swasta, gaya kepemimpinan ini belum sepenuhnya diterapkan dengan baik, sehingga efektivitas kepemimpinan dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja guru masih menjadi permasalahan. Selain kepemimpinan, kompensasi juga memainkan peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja guru (Soebiartika & Rindaningsih, 2023). Namun, di sejumlah sekolah swasta, keterbatasan anggaran sering kali menjadi kendala dalam memberikan kompensasi yang memadai. Situasi ini dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja guru, terutama jika mereka merasa bahwa kompensasi yang diterima tidak sebanding dengan beban kerja dan tuntutan tugas yang mereka emban.

Standar sarana dan prasarana sekolah dasar yang meliputi berbagai aspek dengan tujuan supaya lingkungan belajar dapat tercipta dengan aman, nyaman, dan mendukung proses pendidikan yang optimal. Wirawan dan Rahayu dalam (Nabilah et al., 2024) mengatakan bahwa kondisi fisik bangunan sekolah yang memadai dapat melakukan peningkatan motivasi belajar siswa dan mewujudkan lingkungan belajar yang aman dan nyaman. Begitupula penelitian (Syahrian, 2019) bahwa lingkungan dan fasilitas yang memadai membuat lebih baik dalam belajar. Di sekolah swasta Kecamatan Legonkulon, kualitas sarana prasarana masih menjadi isu yang perlu diperbaiki, karena banyak sekolah yang belum memiliki fasilitas yang memadai untuk mendukung proses pembelajaran yang optimal. Ketidaklengkapan sarana ini dapat mengurangi kenyamanan dan kepuasan guru dalam bekerja, yang pada akhirnya dapat memengaruhi kinerja mereka.

Untuk menggambarkan permasalahan yang disebabkan oleh rendahnya kepuasan kerja guru, rendahnya kompensasi guru, kurang optimalnya peran kepemimpinan, kinerja guru dan terbatasnya sarana prasarana di Sekolah Swasta di Kecamatan Legonkulon Kabupaten Subang. Peneliti melakukan penelitian pra survei sebanyak 30 guru dari sekolah swasta di kecamatan legonkulon, kabupaten Subang. Hasil sekolah sudah menerapkan kepemimpinan transformasional akan tetapi dalam beberapa hal masih kurang. Artinya di Sekolah Swasta Kecamatan Legonkulon masih perlu dikembangkan. Pemimpin sekolah perlu terus belajar dan mengembangkan diri untuk dapat menjadi pemimpin yang lebih transformasional dan mampu membawa sekolah ke arah yang lebih baik. Begitupula Berdasarkan observasi peneliti terhadap Sekolah Swasta Se-Kecamatan Legonkulon Kabupaten Subang, terlihat bahwa sebagian guru belum menunjukkan kepuasan dan kinerja yang baik dalam melakukan tugas-tugas guru seperti merencanakan

program pengajaran, mengajar, menilai, memberikan ulangan harian, menyusun program perbaikan, dan mengembangkan bidang pengajaran yang menjadi tanggung jawab mereka. Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional, kompensasi dan sarana prasarana dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja guru. Fokus penelitian ini adalah pengaruh kepemimpinan transformasional, kompensasi dan sarana prasarana terhadap kepuasan kerja guru. Tujuan penelitian untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan sarana prasarana terhadap kepuasan kerja guru serta implikasinya terhadap kinerja guru di sekolah swasta Kecamatan Legonkulon, Kabupaten Subang.

METODE

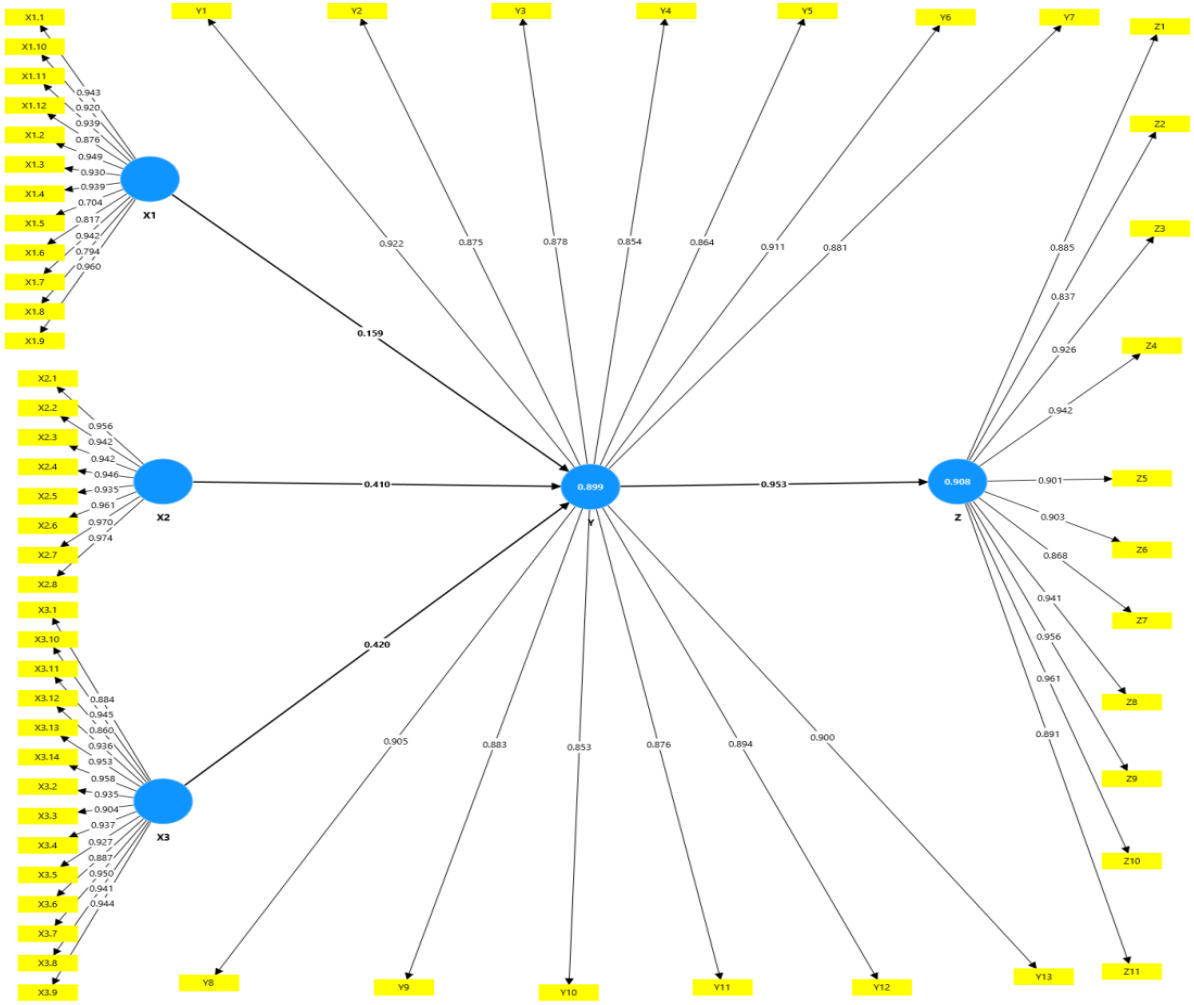
Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif, sebagaimana pendapat (Sugiyono, 2019) bahwa metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan filosofi positivisme yang digunakan untuk mempelajari suatu populasi atau sampel tertentu. Prosedur pengambilan sampel biasanya dilakukan secara acak. Instrumen penelitian digunakan untuk mengumpulkan data. Analisis data statistik adalah pengujian hipotesis yang diberikan (Meilinda et al., 2022). Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mencapai hasil penelitian yang maksimal antara bukti dan fakta di lapangan diperlukan dan dapat dirancang dari awal dan dijadikan pedoman. Dapat digunakan dalam penelitian untuk menguji hipotesis secara jelas dan rinci.

Penelitian ini dilakukan selama tiga bulan yaitu 3 November 2024 hingga 26 Januari 2025. Sumber data adalah subjek dari mana data diperoleh. Data primer adalah sumber data penelitian yang bersumber langsung dari sumber aslinya (Farizky et al., 2022). Sumber Pimer penelitian ini adalah survei dan kursioner. Survei adalah penelitian yang mengambil sampel suatu populasi dan kuesioner sebagai alat pengumpulan data primernya (Sitanggang et al., 2022). Responden penelitian ini para guru sekolah swasta di wilayah Legonkulon. Sedangkan data sekunder merupakan data penelitian yang peneliti terima secara tidak langsung melalui media perantara (Farizky et al., 2022). Data sekundernya adalah penelitian jurnal, buku dan hal-hal berkaitan dengan ini. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah mengunakan *SmartPLS*. Keabsahan data dalam penelitian ini mengunakan data sumber, sehingga didapatkan hasil yang maksimal.

HASIL

Analisis Verifikatif

Berdasarkan hasil analisis terhadap instrumen penelitian (kuesioner) dan analisis deskriptif, maka dari data yang diperoleh tersebut akan dipergunakan untuk melakukan analisis verifikatif untuk menguji rumusan hipotesis penelitian yang belum bisa menjelaskan hubungan pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya karena sifatnya masih setengah jadi. Dengan demikian diperlukan bantuan yang berupa perangkat teori dan konsep untuk menciptakan struktur untuk memposisikan letak dan kedudukan diantara konsep-konsep, sehingga dapat mengungkap hubungan variabel, juga mengungkap hubungan kausal antara variabel. Untuk melakukan analisis hubungan kausalitas tersebut dijabarkan dalam bentuk analisis jalur dengan menggunakan *SmartPLS*. Berikut ini adalah hasil model struktur berdasarkan pengolahan data pada penelitian ini:



Gambar 1. Model Struktural

Sumber: Hasil Analisis, 2025

Keterangan: XI = Kepemimpinan Transformasional, X2 = Kompensasi, X3 = Sarana Prasarana, Y = Kinerja Guru, Z = Kepuasaan Kerja.

Dari gambar 1 tersebut menunjukkan bahwa konstruk variabel kepemimpinan transformasional (X1) diukur dengan 12 indikator yaitu X1.1, X1.2, X1.3, X1.4, X1.5, X1.6, X1.7, X1.8, X1.9, X1.10, X1.11 dan X1.12. Sedangkan untuk konstruk variabel kompensasi (X2) diukur dengan 8 indikator yaitu X2.1, X2.2, X2.3, X2.4, X2.5, X2.6, X2.7, dan X2.8. Sementara itu, untuk konstruk variabel sarana prasarana (X3) diukur dengan 14 indikator yaitu X3.1, X3.2, X3.3, X3.4, X3.5, X3.6, X3.7, X3.8, X3.9, X3.10, X3.11, X3.12, X3.13, dan X3.14. Untuk konstruk variabel kinerja guru (Y) diukur dengan 13 indikator yaitu yaitu Y1, Y2, Y3, Y4, Y5, Y6, Y7, Y8, Y9, Y10, Y11. Y12, Y13 dan Y14. Arah panah kontruk

laten menuju indikator yang menunjukkan bahwa penelitian menggunakan indikator reflektif yang relatif sesuai untuk mengukur persepsi. Sedangkan hubungan yang akan diteliti (hipotesis) dilambangkan dengan anak panah antar konstruk. Sedangkan untuk konstruk variabel kepuasan kerja (Z) diukur dengan 11 indikator yaitu Z1, Z2, Z3, Z4, Z5, Z6, Z7, Z8, Z9, Z10, dan Z11.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program *SmartPLS*, maka diperoleh salah satunya yakni nilai *path coefficients*. Nilai *path coefficients* berkisar antara -1 hingga +1. Nilai *path coefficients* semakin mendekati nilai +1, hubungan kedua konstruk semakin kuat. Hubungan yang makin mendekati -1 mengindikasikan bahwa hubungan tersebut bersifat negatif. Berdasarkan nilai *path coefficients*, maka dapat dibuat persamaan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 0.159\ X1 + 0.410\ X2 + 0.420\ X3$$

$$Z = 0.953\ Y$$

Berdasarkan nilai *path coefficients*, maka dapat diartikan nilai *path coefficients* pada masing-masing variabel sebagai berikut.

1. Pengaruh kepemimpinan transformasional (X1) terhadap kinerja guru (Y) memiliki koefisien jalur yang bertanda positif dengan nilai koefisien sebesar 0.159. Artinya bahwa jika X1 meningkat satu satuan unit, maka Y dapat meningkat sebesar 15,9 % dengan pengaruh yang positif. Dengan demikian, bahwa setiap perubahan pada kepemimpinan transformasional yang lebih baik mampu mempengaruhi kinerja guru sebesar 15,9 % atau dapat dikatakan bahwa semakin baik kepemimpinan transformasional yang dimiliki oleh kepala sekolah, maka akan memberikan kontribusi terhadap kinerja guru sebesar 15,9%.
2. Pengaruh kompensasi (X2) terhadap kinerja guru (Y) memiliki koefisien jalur yang bertanda positif dengan nilai koefisien sebesar 0.410. Artinya bahwa jika X2 meningkat satu satuan unit, maka Y dapat meningkat sebesar 41,0 % dengan pengaruh yang positif. Dengan demikian, bahwa setiap perubahan pada kompensasi yang lebih baik mampu mempengaruhi kinerja guru sebesar 41,0 % atau dapat dikatakan bahwa semakin baik kompensasi yang dimiliki oleh guru, maka akan memberikan kontribusi terhadap kinerja guru sebesar 41,0 %.
3. Pengaruh sarana prasarana (X3) terhadap kinerja guru (Y) memiliki koefisien jalur yang bertanda positif dengan nilai koefisien sebesar 0.420. Artinya bahwa jika X3 meningkat

satu satuan unit, maka Y dapat meningkat sebesar 42,0 % dengan pengaruh yang positif. Dengan demikian, bahwa setiap perubahan pada sarana prasarana yang lebih baik mampu mempengaruhi kinerja guru sebesar 42,0 % atau dapat dikatakan bahwa semakin baik sarana prasarana yang dimiliki oleh guru, maka akan memberikan kontribusi terhadap kinerja guru sebesar 42,0 % .

4. Pengaruh kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja guru (Y) memiliki koefisien jalur yang bertanda positif dengan nilai koefisien sebesar 0.953. Artinya bahwa jika Y meningkat satu satuan unit, maka Z dapat meningkat sebesar 95,3 % dengan pengaruh yang positif. Dengan demikian, bahwa setiap perubahan pada kepuasan kerja yang lebih baik mampu mempengaruhi kinerja guru sebesar 95,3 % atau dapat dikatakan bahwa semakin baik kepuasan kerja yang dimiliki oleh guru, maka akan memberikan kontribusi terhadap kinerja guru sebesar 95,3 %.

Dengan demikian, berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan nilai *path coeffisient* bahwa variabel sarana dan prasarana memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien sebesar 0,420 atau 42,0 %. Sementara variabel kompensasi memiliki pengaruh sedang terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien sebesar 0,410 atau 41,0 %. Sedangkan variabel kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terkecil terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien sebesar 0, 159 atau 15,9%. Sedangkan variabel intervening yaitu variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh kuat terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien sebesar 0, 953 atau 95,3 %

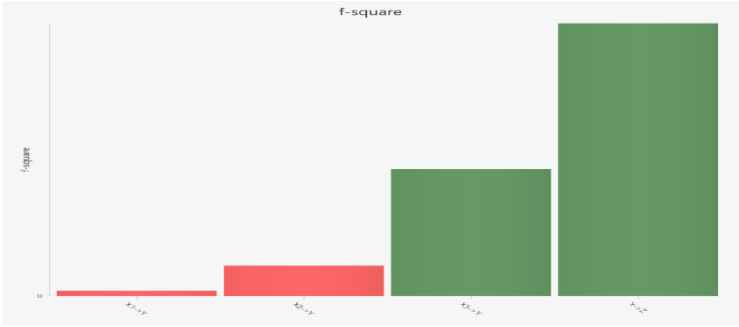
Analisis F^2

Analisis F^2 bertujuan untuk menilai besarnya pengaruh antar variabel dengan *Effect Size*. Nilai $F^2 \geq 0{,}02$ sebagai kecil, $\geq 0{,}15$ sebagai sedang, dan nilai $\geq 0{,}35$ sebagai besar, sedangkan nilai kurang dari 0,02 bisa diabaikan atau dianggap tidak ada efek (Sarstedt et al., 2017). Berikut ini adalah hasil analisis F^2.

Tabel 3. Hasil Analisis F^2

No	Uraian	Nilai F^2	Keterangan
1	**X1**	0.019	Efek kecil ($\geq 0{,}02$ dan $< 0{,}15$)
2	**X2**	0.110	Efek sedang ($\geq 0{,}15$ dan $< 0{,}35$)
3	**X3**	0.465	Efek besar ($\geq 0{,}35$)
4	**Z**	9.864	Efek besar ($\geq 0{,}35$)

Sumber: Hasil Analisis, 2025



Gambar 2. F-Square

Sumber: Hasil Analisis, 2025

Berdasarkan tabel 3, nilai F2 dan gambar 2 F-Square bahwa variabel kepemimpinan transformasional (X1) memiliki efek kecil terhadap variabel kinerja guru (Y). Sedangkan variabel kompensasi (X2) memiliki efek besar terhadap variabel kinerja guru (Y). Sementara itu, variabel sarana prasarana (X3) dan variabel kepuasan kerja (Z) memiliki efek sedang terhadap variable variabel kinerja guru (Y).

Analisis R^2 dan *Adjusted* R^2

Koefisien determinasi (R^2) merupakan cara untuk menilai seberapa besar konstruk endogen dapat dijelaskan oleh konstruk eksogen. Nilai koefisien determinasi (R^2) diharapkan antara 0 dan 1. Nilai R^2 sebesar 0,75, 0,50, dan 0,25 menunjukkan bahwa model kuat, moderat, dan lemah (Sarstedt et al., 2017). Kriteria nilai R^2 yakni ≥ 0,67 (model kuat), ≥ 0,33 (model moderat) dan ≤ 0,19 (model lemah) (Chin, dalam Ghozali dan Latan, 2015). Sementara itu, nilai *Adjusted* R^2 adalah nilai R^2 yang telah dikoreksi berdasarkan nilai standar error. Nilai *Adjusted* R^2 memberikan gambaran yang lebih kuat dibandingkan R^2 dalam menilai kemampuan sebuah konstruk exogen dalam menjelaskan konstruk endogen. Berikut ini merupakan hasil analisis R^2 dan *Adjusted* R^2.

Tabel 4. Hasil Analisis R^2 dan Adjusted R^2

No	Uraian	*R-square*	*Adjusted R-square*	Keterangan
1	**Y**	0.899	0.897	Model Kuat (≥ 0,67)
2	**Z**	0.908	0.907	Model Kuat (≥ 0,67)

Sumber: Hasil Analisis, 2025

Berdasarkan tabel 4, hasil analisis koefisien determinasi di atas, bahwa nilai R^2 pada variabel y yakni sebesar 0.899 dan nilai *Adjusted* R^2 yakni sebesar 0.897. Dengan demikian berdasarkan hasil nilai R^2 dapat dijelaskan bahwa semua konstruk exogen (kepemimpinan transformasional, kompensasi dan sarana prasarana) secara serentak atau secara bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja guru (Y) sebesar 0.899 atau 89,9%, dengan pengaruh konstruk eksogen (kepemimpinan transformasional, kompensasi dan sarana prasarana) terhadap variabel kinerja guru (Y) termasuk kuat.

Dengan demikian, variabilitas variabel terikat (kinerja guru) untuk mengetahui kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabilitas variabel bebas (kepemimpinan transformasional, kompensasi dan sarana prasarana) 0.899 atau 89,9% atau variabel bebas (kepemimpinan transformasional, kompensasi dan sarana prasarana) mampu menjelaskan variabel kinerja guru sebesar 0.899 atau 89,9% Sedangkan sisanya sebesar 10,1 % dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam model.

Sementara itu, berdasarkan hasil nilai *Adjusted* R^2 sebesar 0.897, sehingga dapat dijelaskan bahwa semua konstruk exogen (kepemimpinan transformasional, kompensasi dan sarana prasarana) secara serentak atau secara bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja guru (Y) sebesar 0.897 atau 89,7 %, dengan pengaruh konstruk eksogen (kepemimpinan transformasional, kompensasi dan sarana prasarana) terhadap variabel kinerja guru (Y) termasuk kuat. Dengan demikian, variabilitas variabel terikat (kinerja guru) untuk mengetahui kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabilitas variabel bebas (kepemimpinan transformasional, kompensasi dan sarana prasarana) sebesar 89,7 %, atau variabel bebas (kepemimpinan transformasional, kompensasi dan sarana prasarana) mampu menjelaskan variabel kinerja guru sebesar 89,7 %, Sedangkan sisanya sebesar 10,3 % dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam model.

Sedangkan nilai R^2 pada variabel intervening (kepuasan kerja) yakni sebesar 0.908 dan nilai *Adjusted* R^2 yakni sebesar 0.907. Dengan demikian berdasarkan hasil nilai R^2 dapat dijelaskan bahwa variabel intervening (kepuasan kerja) mempengaruhi variabel kinerja guru (Y) sebesar 0.908 atau 90,8 %, dengan pengaruh variabel intervening (kepuasan kerja) terhadap variabel kinerja guru (Y) termasuk kuat. Dengan demikian, variabilitas variabel terikat (kinerja guru) untuk mengetahui kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabilitas variabel intervening (kepuasan kerja) 90,8 % atau variabel intervening (kepuasan kerja)

mampu menjelaskan variabel kinerja guru sebesar 0.908 atau 90,8 % Sedangkan sisanya sebesar 9,2 % dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam model.

Sementara itu, berdasarkan hasil nilai *Adjusted* R^2 sebesar 0.897, sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel intervening (kepuasan kerja) mempengaruhi variabel kinerja guru (Y) sebesar 0.907 atau 90,7%, dengan pengaruh variabel intervening (kepuasan kerja) terhadap variabel kinerja guru (Y) termasuk kuat. Dengan demikian, variabilitas variabel terikat (kinerja guru) untuk mengetahui kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel intervening (kepuasan kerja) sebesar 90,7%, atau variabel intervening (kepuasan kerja) mampu menjelaskan variabel kinerja guru sebesar 90,7%. Sedangkan sisanya sebesar 9,3 % dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam model.

Pengujian Hipotesis

Setelah melakukan analisis jalur, selanjutnya untuk membuktikan apakah variabel bebas (kepemimpinan transformasional, kompensasi dan sarana prasarana) berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (kinerja guru) untuk melihat kepuasan kerja guru maka dilakukan pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dimulai dari pengujian secara parsial dan dilanjutkan pengujian secara simultan.

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial bertujuan untuk melakukan pengujian pengaruh masing-masing variabel bebas (kepemimpinan transformasional, kompensasi dan sarana prasarana) terhadap variabel terikatnya (kinerja guru). Adapun nilai t tabel dalam penelitian ini yaitu N-2 = 133 – 2 = 131 dengan *alpha* sebesar 5 %, sehingga diperoleh nilai t tabel yakni sebesar 1,978. Berikut ini adalah hasil uji t pada masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

Tabel 5. Hasil Uji t

No	Uraian	Uji Statistik		Uji Probabilitas		Keterangan
		t hitung	t tabel	Nilai Prob.	Nilai alpha	
1	**X1 -> Y**	1.998	1,978	0.034	0,05	Ho ditolak, Ha diterima
2	**X2 -> Y**	2.343	1,978	0.010	0,05	Ho ditolak, Ha diterima
3	**X3 -> Y**	2.251	1,978	0.012	0,05	Ho ditolak, Ha diterima
4	**Y -> Z**	33.490	1,978	0.000	0,05	Ho ditolak, Ha diterima

Sumber: Hasil Analisis, 2025

Berdasarkan tabel 5 diatas, hasil pengolahan data yang disajikan pada tabel di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Uji Hipotesis Variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) Terhadap Kinerja Guru (Y)

   Berdasarkan hasil pengujian, bahwa nilai t hitung pada variabel kepemimpinan transformasional diperoleh sebesar 1.998, sedangkan nilai t tabel sebesar 1,978 Sehingga diperoleh t hitung (1.998) > t tabel (1,978), sehingga Ho ditolak, Ha diterima, Untuk membuktikan uji t statistik, maka dilakukan juga pengujian probabilitas yang membandingkan nilai probabilitas dengan nilai alpha sebesar 5 %. Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh bahwa nilai probabilitas > nilai alpha (0.034 < 0,05), sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
2. Uji Hipotesis Variabel Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Guru (Y)

   Berdasarkan hasil pengujian, bahwa nilai t hitung pada variabel kompensasi diperoleh sebesar 2.343, sedangkan nilai t tabel sebesar 1,978. Sehingga diperoleh t hitung (2.343) > t tabel (1,978), sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. Untuk membuktikan uji t statistik, maka dilakukan juga pengujian probabilitas yang membandingkan nilai probabilitas dengan nilai alpha sebesar 5 %. Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh bahwa nilai probabilitas < nilai alpha (0.010 < 0,05), sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
3. Uji Hipotesis Variabel Sarana Prasarana (X3) Terhadap Kinerja Guru (Y)

   Berdasarkan hasil pengujian, bahwa nilai t hitung pada variabel sarana prasarana diperoleh sebesar 2.251, sedangkan nilai t tabel sebesar 1,978. Sehingga diperoleh t hitung (2.251) > t tabel (1,978), sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. Untuk membuktikan uji t statistik, maka dilakukan juga pengujian probabilitas yang membandingkan nilai probabilitas dengan nilai alpha sebesar 5 %. Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh bahwa nilai probabilitas < nilai alpha (0.012 < 0,05), sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sarana prasarana berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
4. Uji Hipotesis Kepuasan Kerja (Z) Terhadap Variabel Kinerja Guru (Y)

   Berdasarkan hasil pengujian, bahwa nilai t hitung pada variabel kepuasan kerja diperoleh sebesar 33.490, sedangkan nilai t tabel sebesar 1,978. Sehingga diperoleh t

hitung (33.490) > t tabel (1,978), sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. Untuk membuktikan uji t statistik, maka dilakukan juga pengujian probabilitas yang membandingkan nilai probabilitas dengan nilai alpha sebesar 5 %. Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh bahwa nilai probabilitas < nilai alpha (0.000 < 0,05), sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah secara simultan variabel bebas (kepemimpinan transformasional, kompensasi dan sarana prasarana) berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap kinerja guru. Pengujian secara simultan yang dilakukan dalam penelitian ini membandingkan antara F statistik dan F tabel. Berdasarkan nilai koefisien determinasi (nilai R^2) dapat dihitung nilai F dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{F hitung} = \frac{R^2/k}{(1-R^2) \,/\, (n-k-1)}$$

$$\text{F hitung} = \frac{0.847/58}{(1-0.847) \,/\, (133-58-1)}$$

$$\text{F hitung} = \frac{0{,}015}{(0{,}153) \,/\, (74)}$$

$$\text{F hitung} = \frac{0{,}015}{0{,}002}$$

$$\text{F hitung} = 7{,}1$$

Nilai F tabel untuk signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan yaitu df1 = k = 58 dan df2 = n-k-1 atau 133 – 58 – 1 = 74. Hasil diperoleh untuk F tabel sebesar 6,09. Karena nilai F hitung > F tabel (7,1 > 6,09), maka Ho ditolak dan Ha diterima.

$$\text{F hitung} = \frac{R^2/k}{(1-R^2) \,/\, (n-k-1)}$$

$$\text{F hitung} = \frac{0.908/58}{(1-0.908) \,/\, (133-58-1)}$$

$$\text{F hitung} = \frac{0{,}015}{(0{,}153) \,/\, (74)}$$

$$\text{F hitung} = \frac{0{,}015}{0{,}002}$$

$$\text{F hitung} = 7{,}1$$

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa variabel bebas (kepemimpinan transformasional, kompensasi dan sarana prasarana) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (kinerja guru) diterima dan terbukti. Artinya bahwa dengan adanya perubahan variabel bebas (kepemimpinan transformasional, kompensasi dan sarana prasaran) yang lebih baik, maka akan membuat kinerja guru menjadi

lebih baik. Kemudian dapat disimpulkan juga bahwa hipotesis yang menyatakan variabel intervening (kepuasan kerja) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (kinerja guru) diterima dan terbukti. Artinya bahwa dengan adanya perubahan variabel intervening (kepuasan kerja) yang lebih baik, maka akan membuat kinerja guru menjadi lebih baik.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Swasta Kecamatan Legonkulon Kabupaten Subang

Berdasarkan hasil pengujian, bahwa nilai t hitung pada variabel kepemimpinan transformasional diperoleh sebesar 1.998, sedangkan nilai t tabel sebesar 1,978 Sehingga diperoleh t hitung (1.998) > t tabel (1,978), sehingga Ho ditolak, Ha diterima, Untuk membuktikan uji t statistik, maka dilakukan juga pengujian probabilitas yang membandingkan nilai probabilitas dengan nilai alpha sebesar 5 %. Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh bahwa nilai probabilitas > nilai alpha (0.034 < 0,05), sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini didukung oleh teori menurut Bass's *Transformational Leadership Theory* bahwa pemimpin yang transformasional memengaruhi motivasi intrinsik dan keterikatan emosional guru, yang berujung pada peningkatan kinerja (Northouse, 2021). Begitupula dalam (Atik et al., 2023), yang menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional melibatkan pengaruh ideal, motivasi inspirasi, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual. Studi terbaru oleh (Aldiansyah & Ansen, 2024), menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan ini berkontribusi secara positif terhadap kinerja guru di berbagai konteks pendidikan. Dan studi (Jaya, 2022) menunjukkan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berdampak positif pada kinerja guru anak usia dini, sehingga hasil penelitian ini menunjukkan kepemimpinan transformasional mendorong guru untuk terlibat dan berkontribusi lebih dalam tugasnya melalui pemberdayaan, motivasi, dan dukungan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Swasta Kecamatan Legonkulon Kabupaten Subang

Berdasarkan hasil pengujian, bahwa nilai t hitung pada variabel kompensasi diperoleh sebesar 2.343, sedangkan nilai t tabel sebesar 1,978. Sehingga diperoleh t hitung (2.343) > t tabel (1,978), sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. Untuk membuktikan uji t

statistik, maka dilakukan juga pengujian probabilitas yang membandingkan nilai probabilitas dengan nilai alpha sebesar 5 %. Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh bahwa nilai probabilitas < nilai alpha (0.010 < 0,05), sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Hal ini memperlihatkan bahwa variabel kompensasi merupakan variabel dominan, yang mengartikan variabel ini dapat berdiri sendiri, dalam artian tanpa dikontribusi oleh kedua variabel lainnya, maka pengaruhnya sangat berarti dalam membentuk Kinerja Guru di Sekolah Swasta Kecamatan Legonkulon Kabupaten Subang. Hasil penelitian ini didukung oleh beberapa teori seperti teori Kompensasi Total (*Total Rewards Theory*) menyatakan bahwa kompensasi yang baik, baik finansial maupun non-finansial, dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, termasuk guru. Ketika guru merasa bahwa kompensasi yang mereka terima sepadan dengan kontribusi mereka, ini akan meningkatkan motivasi dan kepuasan. Guru yang puas dengan kompensasinya cenderung memiliki kinerja yang lebih baik (Newman et al., 2019). Begitupula hasil penelitian bahwa kompensasi secara positif mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung (Kumalasari & Efendi, 2022). Pemberian kompensasi yang memadai dapat meningkatkan motivasi intrinsik guru, yang tercermin dalam kinerja yang lebih baik. Hal ini mencerminkan kompensasi salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja guru. Hasil penelitian menunjukkan adanya korelasi positif antara pemberian kompensasi yang adil dan memadai dengan peningkatan produktivitas dan motivasi kerja guru. (Rustandi et al., 2023) menyatakan bahwa kompensasi yang kompetitif dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Di Subang, sekolah swasta Kecamatan Legonkulon, kompensasi tidak hanya mencakup gaji pokok, tetapi juga insentif, tunjangan, dan fasilitas pendukung lainnya. Studi oleh (W. Lestari, 2017), mengungkapkan bahwa guru yang merasa dihargai melalui kompensasi yang layak lebih bersemangat dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini konsisten dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kompensasi memengaruhi kinerja guru secara signifikan.

Pengaruh Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Swasta Kecamatan Legonkulon Kabupaten Subang

Berdasarkan hasil pengujian, bahwa nilai t hitung pada variabel sarana prasarana diperoleh sebesar 2.251, sedangkan nilai t tabel sebesar 1,978. Sehingga diperoleh t hitung

(2.251) > t tabel (1,978), sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. Untuk membuktikan uji t statistik, maka dilakukan juga pengujian probabilitas yang membandingkan nilai probabilitas dengan nilai alpha sebesar 5 %. Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh bahwa nilai probabilitas < nilai alpha (0.012 < 0,05), sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sarana prasarana berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini didukung oleh beberapa teori seperto teori Person-Environment Fit (PE Fit) menyatakan bahwa kecocokan antara karyawan dan lingkungan kerjanya memengaruhi kepuasan kerja. Dalam konteks pendidikan, sarana prasarana yang mendukung seperti teknologi yang memadai, ruang kelas yang nyaman, dan fasilitas lain yang memadai akan meningkatkan kepuasan kerja guru. Guru yang merasa bahwa lingkungan kerja mendukung akan memiliki motivasi dan kinerja yang lebih baik (Armstrong & Taylor, 2020). Begitupula hasil penelitian (Carti et al., 2023) bahwa bersama-sama, kepemimpinan dan manajemen infrastruktur secara signifikan mempengaruhi kinerja guru Sarana yang memadai, seperti ruang kelas, teknologi, dan fasilitas pendukung lainnya, membuat guru lebih nyaman dan efisien dalam menjalankan tugasnya.

Sarana dan prasarana yang memadai menjadi elemen penting dalam menunjang kinerja guru. Hasil analisis menunjukkan bahwa keberadaan fasilitas yang lengkap, seperti ruang kelas yang nyaman, akses internet, laboratorium, dan perpustakaan, memberikan dampak signifikan terhadap efektivitas pembelajaran. Menurut teori kebutuhan Maslow dalam (Jannah & Sontani, 2018), sarana prasarana dapat memenuhi kebutuhan dasar hingga aktualisasi diri guru. Penelitian oleh (Sunaris et al., 2022) menegaskan bahwa infrastruktur yang memadai meningkatkan kualitas proses belajar mengajar. Di Kecamatan Legonkulon, sekolah yang memiliki sarana prasarana memadai menunjukkan peningkatan hasil belajar siswa, yang secara tidak langsung mencerminkan kinerja guru yang lebih baik.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Swasta Kecamatan Legonkulon Kabupaten Subang

Berdasarkan hasil pengujian, bahwa nilai t hitung pada variabel kepuasan kerja diperoleh sebesar 33.490, sedangkan nilai t tabel sebesar 1,978. Sehingga diperoleh t hitung (33.490) > t tabel (1,978), sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. Untuk membuktikan uji t statistik, maka dilakukan juga pengujian probabilitas yang membandingkan nilai probabilitas dengan nilai alpha sebesar 5 %. Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh bahwa nilai probabilitas < nilai alpha (0.000 < 0,05), sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

guru. Hasil penelitian ini didukung oleh beberapa teori seperti teori Keadilan Adams: Keadilan dalam kompensasi dan lingkungan kerja berperan penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja, yang berujung pada kinerja yang lebih baik. Armstrong menjelaskan bahwa menurut Herzberg's *Two-Factor Theory*, kepuasan kerja ditentukan oleh dua kategori faktor: faktor motivasi dan faktor hygiene. Faktor-faktor ini dapat mendorong kepuasan kerja yang lebih tinggi dan berimplikasi pada peningkatan motivasi serta kinerja karyawan (Michael et.a.l, 2023).

Sebagian besar penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan kerja secara positif mempengaruhi kinerja ASN secara signifikan (Mulfhiani et al., 2021). Kepuasan kerja berdampak langsung pada kinerja guru. Guru yang merasa mampu menyelesaikan tugas dengan baik cenderung lebih puas dengan pekerjaannya. Menurut Locke (1976) dalam ridwan (20222), kepuasan kerja timbul ketika ada kesesuaian antara harapan individu dengan hasil yang diperoleh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa guru dengan kinerja tinggi merasa dihargai oleh sekolah, siswa, dan orang tua. Hal ini sejalan dengan temuan oleh (Ortan et al., 2021), yang menunjukkan bahwa kinerja guru yang tinggi berkorelasi dengan tingkat kepuasan kerja yang lebih besar. Di Kecamatan Legonkulon, faktor seperti penghargaan, pengakuan, dan lingkungan kerja mendukung kinerja guru yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, dan Sarana Prasarana Terhadap Kepuasan Kerja yang Berimplikasi pada Kinerja Guru di Sekolah Swasta Kecamatan Legonkulon Kabupaten Subang

Pengaruh secara simultan Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, dan Sarana Prasarana Terhadap Kepuasan Kerja yang Berimplikasi pada Kinerja Guru di Sekolah Swasta Kecamatan Legonkulon Kabupaten Subang bahwa hasil diperoleh untuk F hitung sebesar 7,1 dan F tabel sebesar 6,09. Karena nilai F hitung > F tabel (7,1 > 6,09), maka Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa variabel bebas (kepemimpinan transformasional, kompensasi dan sarana prasarana) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (kinerja guru) diterima dan terbukti. Artinya bahwa dengan adanya perubahan variabel bebas (kepemimpinan transformasional, kompensasi dan sarana prasaran) yang lebih baik, maka akan membuat kinerja guru menjadi lebih baik.

Kemudian dapat disimpulkan juga bahwa hipotesis yang menyatakan variabel intervening (kepuasan kerja) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (kinerja guru)

diterima dan terbukti. Artinya bahwa dengan adanya perubahan variabel intervening (kepuasan kerja) yang lebih baik, maka akan membuat kinerja guru menjadi lebih baik. Hasil ini didukung oleh Studi (Eny Machsusiyah Zin et al., 2023), menunjukkan bahwa kombinasi kepemimpinan yang inspiratif, kompensasi yang adil, dan sarana prasarana yang memadai menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Di Kecamatan Legonkulon, ketiga faktor ini berinteraksi untuk mendorong guru agar bekerja lebih efektif dan efisien. Kepala sekolah yang menerapkan pendekatan holistik dalam memimpin, memberikan kompensasi, dan memastikan fasilitas memadai berhasil meningkatkan kinerja guru secara signifikan.

Implikasi penelitian ini secara teoritis, memperkuat teori-teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional, kompensasi yang adil, serta penyediaan sarana dan prasarana yang memadai dapat meningkatkan kepuasan kerja guru, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja mereka. Temuan ini menambah literatur ilmiah yang relevan dalam bidang pendidikan, khususnya dalam konteks sekolah swasta di daerah. Sedangkan secara praktis, penelitian ini memberikan masukan berharga bagi kepala sekolah dan pengelola pendidikan swasta di Kecamatan Legonkulon untuk memperhatikan gaya kepemimpinan yang diterapkan, memastikan adanya sistem kompensasi yang layak, serta menyediakan fasilitas kerja yang mendukung proses pembelajaran. Jika ketiga faktor ini ditingkatkan, maka kepuasan kerja guru akan meningkat dan berdampak langsung pada peningkatan kualitas kinerja mereka, yang pada gilirannya akan meningkatkan mutu pendidikan di sekolah tersebut. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi acuan bagi pemerintah daerah dan yayasan pendidikan dalam merumuskan kebijakan strategis yang berpihak pada peningkatan kesejahteraan dan profesionalisme guru.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan, dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru swasta di Kecamatan Legonkulon Kabupaten Subang dengan nilai t hitung (1.998) > t tabel (1,978) dan signifikansi (0.034 < 0,05). Gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh kepala sekolah secara langsung meningkatkan kinerja guru di sekolah swasta tersebut. hal ini mengindikasikan bahwa Kepemimpinan transformasional di Sekolah Swasta Kecamatan Legonkulon Kabupaten Subang sudah optimal. 2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru swasta di Kecamatan Legonkulon Kabupaten Subang dengan nilai t hitung (2.343) > t tabel (1,978) dan signifikansi (0.010 <

0,05). Komponen kompensasi yang mencakup gaji, tunjangan, dan insentif memberikan motivasi tambahan bagi guru untuk bekerja lebih baik. 3) Sarana dan Prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru swasta di Kecamatan Legonkulon Kabupaten Subang dengan nilai t hitung (2.251) > t tabel (1,978) dan signifikansi (0.012 < 0,05). Fasilitas yang lengkap menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendorong efektivitas proses belajar mengajar. 4) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru swasta di Kecamatan Legonkulon Kabupaten Subang dengan nilai (33.490) > t tabel (1,978) dan signifikansi (0.000 < 0,05). Guru yang merasa dihargai dan didukung oleh lingkungan kerja lebih puas dengan pekerjaannya. 5) Kepemimpinan transformasional, kompensasi, sarana prasarana dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru swasta di Kecamatan Legonkulon Kabupaten Subang dengan nilai F hitung > F tabel (7,1 > 6,09). Ketiga faktor ini berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang optimal.

Penelitian ini memberikan kontribusi empiris yang signifikan dalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja guru di sekolah swasta, khususnya di Kecamatan Legonkulon, Kabupaten Subang. Secara empiris, hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional, pemberian kompensasi yang layak, dan ketersediaan sarana prasarana yang memadai berpengaruh positif terhadap tingkat kepuasan kerja guru. Kepuasan kerja tersebut kemudian berimplikasi secara langsung pada peningkatan kinerja guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Temuan ini memperkuat teori-teori manajemen pendidikan dan motivasi kerja, serta dapat dijadikan dasar dalam merumuskan kebijakan sekolah yang bertujuan meningkatkan mutu pendidikan melalui perbaikan aspek manajerial dan kesejahteraan guru.

Beberapa rekomendasi yang dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya, meliputi: 1) Penelitian berikutnya disarankan untuk memperluas cakupan objek studi dengan melibatkan sekolah negeri, madrasah, atau sekolah dari kecamatan lain, guna membandingkan apakah pengaruh kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan sarana prasarana terhadap kepuasan dan kinerja guru berlaku secara konsisten di berbagai konteks institusi pendidikan. Perluasan ini diharapkan mampu memberikan generalisasi yang lebih kuat terhadap hasil penelitian. 2) Rekomendasi selanjutnya adalah memasukkan variabel tambahan, baik sebagai variabel mediasi maupun moderasi, seperti motivasi intrinsik, loyalitas organisasi, atau beban kerja. Penambahan variabel tersebut bertujuan untuk memperkaya analisis hubungan antar faktor yang memengaruhi kepuasan kerja dan

kinerja guru, sehingga dapat memperdalam pemahaman tentang dinamika kerja di lingkungan pendidikan. 3) Penelitian di masa mendatang juga disarankan menggunakan pendekatan kualitatif atau metode campuran (mixed methods) untuk menggali secara lebih mendalam pengalaman dan persepsi guru terhadap kepemimpinan, kompensasi, serta kondisi sarana prasarana. Pendekatan ini akan memberikan perspektif yang lebih kontekstual dan subjektif yang tidak selalu bisa ditangkap oleh pendekatan kuantitatif semata, sehingga dapat melengkapi dan memperkaya hasil temuan secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

Agustin, R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Guru Pada SMPN Se-Kecamatan Koto Baru Kabupaten Dharmasraya. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, *5*(1), 5895–5902. https://repo.uinmybatusangkar.ac.id/xmlui/handle/123456789/26960

Aldiansyah, M., & Ansen, Y. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Yuppi Soreang. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, *1*(7), 970–982. https://prosidingfrima.digitechuniversity.ac.id/index.php/prosidingfrima/article/view/620

Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page.

Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's handbook of human resource management practice: A guide to the theory and practice of people management*. Kogan Page Publishers.

Assidiqi, A. H., & Sadiyah, D. (2024). The Role Of Islamic Religious Education Teachers In Instilling Students' Character Values In Supporting The Pancasila Student Profile At Sdn Sumbersari. *Ashlach: Journal of Islamic Education*, *1*(3), 35. https://scholar.google.com/scholar?cluster=5776213698384451444&hl=en&oi=scholarr

Atik, A., Indrayani, I., Khaddafi, M., & Windayati, D. T. (2023). The influence of transformational leadership, employee engagement, and work environment, on the performance of employees with work discipline as intervening at the general bureau of the regional secretariat of riau islands province. *International Journal of Educational Review, Law And Social Sciences (IJERLAS)*, *3*(1), 59. https://scholar.google.com/scholar?cluster=21720123377074938 6&hl=id&as_sdt

Carti, C., Pujiyati, W., & Senjaya, A. J. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Manajemen Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Gugus Rambutan Kecamatan Jatibarang Kabupaten Indramayu. *Edum Journal*, *6*(1), 80–92. https://edum.unwir.ac.id/index.php/edumjournal/article/view/140.

Eny Machsusiyah Zin, Saidati Nor Wildana, & Mochammad Isa Anshori. (2023). Studi Literatur : Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja. *Jurnal of Management and Social Sciences*, *1*(3), 208–231. https://doi.org/10.59031/jmsc.v1i3.176

Farizky, M. I., Thalib, S., & Hendratni, T. W. (2022). Pengaruh Kualitas Produk Dan Promosi Melalui Media Sosial Terhadap Kepuasan Pelanggan Di "What's Good Coffee'. *JIMP: Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, *2*(2), 92–103. https://journal.univpancasila.ac.id/index.php/JIMP/article/view/3514.

Jannah, S., & Sontani. (2018). Sarana Dan Prasarana Pembelajaran Sebagai Faktor Determinan Terhadap Motivasi Belajar Siswa. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran, 3*(1), 63. https://doi.org/10.17509/jpm.v3i1.9457

Jaya, W. S. (2022). Kinerja guru ditinjau dari gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, *6*(3), 1286–1294. https://jurnal.iicet.org/index.php/j-edu/article/view/4232.

Kumalasari, P., & Efendi, S. (2022). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada dinas pemadam kebakaran kota Depok. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, *4*(7), 2719–2732. http://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue/article/view/1213.

Lestari, A., Evie, T., Sumual, M., & Usoh, E. J. (2023). Literatur Review: Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Di Sekolah Untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan. *Jurnal Binagogik*, *10*(1), 184–198. https://ejournal.uncm.ac.id/index.php/pgsd/article/view/353.

Lestari, W. (2017). Pengaruh Kemampuan Awal Matematika dan Motivasi Belajar terhadap Hasil Belajar Matematika. *Jurnal Analisa*, *3*(1), 76–84. https://doi.org/10.15575/ja.v3i1.1499

Meilinda, R., Sunarto, A., & Ellesia, N. (2022). Kinerja Karyawan Berbasis Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Pada PT Global Edutek Solusindo di Tangerang Selatan. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, *5*(1), 19–26. https://jurnalmadani.org/index.php/madani/article/view/187/110.

Muhammad, M., Bahri, S., & Siraj, S. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kabupaten Bireuen. *Jurnal Penelitian, Pendidikan Dan Pengajaran: JPPP*, *3*(2), 54–63. https://doi.org/10.30596/jppp.v5i3.18130

Mulfhiani, D. W., Idris, M., & Maryadi, M. (2021). Pengaruh Sarana Prasarana, Keterampilan, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja ASN Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantaeng. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, *2*(3), 483–494. https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/JMMNI/article/view/1716.

Nabilah, M. R., Aulia, N. T., Juna, R. T., & Marini, A. (2024). Meningkatkan Manajemen Sarana Dan Prasarana Sekolah Dasar Untuk Menciptakan Pembelajaran Berkualitas. *Cendikia: Jurnal Pendidikan Dan Pengajaran*, *2*(6), 461–468. https://jurnal.fkip-uwgm.ac.id/index.php/pendasmahakam/article/view/1739.

Newman, J. M., Gerhart, B. A., & Milkovich, G. T. (2019). *Compensation*. McGraw-Hill Education.

Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice*. Sage publications.

Ortan, F., Simut, C., & Simut, R. (2021). Self-Efficacy, Job Satisfaction and Teacher Well-Being in the K-12 Educational System. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *18*(23), 12763. https://doi.org/10.3390/ijerph182312763

Pratama, O. (2025). Pengaruh Globalisasi Budaya Korea terhadap Pengembangan Wisata di Bandung: Analisis Sosial dan Ekonomi. *Al-DYAS*, *4*(2), 958–973. https://doi.org/10.58578/aldyas.v4i2.5494

Provinsi Jawa Barat, B. (2024). *Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat. (2024). Provinsi Jawa Barat dalam angka 2024. Bandung: Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat.*

Rahmadani, P. S. (2019). Pengaruh kepemimpinan tranformasional kepala sekolah, kompetensi guru dan lingkungan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening terhadap kinerja guru. *Jurnal Fakultas Ekonomi*, *1*(1), 1. http://www.jiip.stkipyapisdompu.ac.id/jfe/index.php/JFE/article/view/205

Riski, D., Idris, J., & Marwan, M. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Hijri*, *13*(1), 71–83. https://jurnal.uinsu.ac.id/index.php/hijri/article/view/20389.

Rustandi, D., Junaedi, J., & Rusdian, S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya pada Kinerja Dosen yang Dimoderasi oleh Penerapan Teknologi Informasi Dan Komunikasi (TIK). *Jurnal Mirai Management*, *8*(1), 179–194. https://www.journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/view/3740

Setyaningsih, S., & Sunaryo, W. (2021). Optimizing Transformational Leadership Strengthening, Self Efficacy, and Job Satisfaction to Increase Teacher Commitment. *International Journal of Instruction*, *14*(4), 427–438. https://eric.ed.gov/?id=EJ1319100

Sitanggang, A. S., Nurrochman, T. A., Syafira, R., Halim, I. K. N., Salsabina, P., & Aisy, A. Z. (2022). Analisis yang mempengaruhi Penggunaan M-Banking bagi Nasabah BNI. *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, *7*(2), 559–566. https://www.researchgate.net/profile/Andri-Sitanggang/publication/362858080.

Soebiartika, R., & Rindaningsih, I. (2023). Systematic Literature Review (SLR): Implementasi Sistim Kompensasi dan Penghargaan Terhadap Kinerja Guru SD Muhammadiyah Sidoarjo. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, *2*(1), 171–185. https://www.journal.literasisains.id/index.php/mamen/article/view/1630.

Steven, S., & Yanuar, Y. (2024). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, *6*(2), 478–493. https://lintar.untar.ac.id/repository/penelitian/buktipenelitian_10191123.pdf.

Subang, B. K. (2024). *Badan Pusat Statistik Kabupaten Subang. (2024). Subang dalam Angka 2024. Subang: Badan Pusat Statistik Kabupaten Subang.* 7–26.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan RND*. Alfabeta.

Sunaris, D., Wahyoedi, S., & Tecoalu, M. (2022). Effects Of Organizational Commitment And Organizational Justice On Organizational Citizenship Behavior With Job Satisfaction As A Mediation. *International Journal of Science, Technology & Management*, *3*(3), 630–640. https://doi.org/10.46729/ijstm.v3i3.511

Syahrian, S. (2019). Peran Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Kompetensi Terhadap Budaya Organisasi Aparatur Sipil Negara Serta Implikasinya Pada Kinerja Pelayanan Publik Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten/Kota Di Provinsi Jawa Bara. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, *3*(2), 150–171. https://www.journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/227