

The Influence Of Transformational Leadership, Managerial Competence, And Compensation On The Performance Of Teachers In Private Special Needs Schools**Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi Manajerial, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru SLB Swasta****Aam Amalia¹, Ersam Mahendrawan², Lili Nurlaili³**Magister Manajemen Pendidikan, Universitas Pamulang^{1,2,3}Email: adjoesra@gmail.com¹, ersammahendrawan@unpam.ac.id², lilinurlaili@unpam.ac.id³

*Corresponding Author

Received : 12 Mei 2026, Revised : 12 Juni 2026, Accepted : 11 Juli 2026.

ABSTRACT

Teacher performance is one of the primary indicators of educational quality, particularly in Special Schools (Sekolah Luar Biasa/SLB), where the teaching and learning process is more complex than in mainstream schools. Teacher performance is influenced by various factors, including principals' transformational leadership, managerial competence, and compensation. This study aims to examine the effects of transformational leadership, managerial competence, and compensation on the performance of teachers in private Special Schools under the Regional Education Office Branch II of West Java Province, both partially and simultaneously. The study employed a quantitative approach using an explanatory survey design. The population consisted of all teachers in private Special Schools under the Regional Education Office Branch II of West Java Province, while the sample was selected using proportionate random sampling. Data were collected through a validated and reliable questionnaire and analyzed using descriptive statistics, classical assumption tests, and multiple linear regression with the assistance of IBM SPSS Statistics 25. The results indicate that transformational leadership, managerial competence, and compensation have positive and significant effects on teacher performance, both individually and simultaneously. Among these variables, transformational leadership exerts the strongest influence on improving teacher performance. These findings suggest that enhancing the quality of educational services in Special Schools depends not only on teachers' individual competencies but also on inspirational school leadership, effective managerial competence, and a fair compensation system. The study implies that strengthening transformational leadership, improving principals' managerial competence, and refining compensation systems should become priorities in human resource development policies for private Special Schools.

Keywords: *transformational leadership; managerial competence; compensation; teacher performance; Special Schools (SLB).*

ABSTRAK

Kinerja guru merupakan salah satu indikator utama dalam menentukan mutu pendidikan, khususnya pada Sekolah Luar Biasa (SLB) yang memiliki karakteristik pembelajaran lebih kompleks dibandingkan sekolah reguler. Berbagai faktor diduga memengaruhi kinerja guru, di antaranya kepemimpinan transformasional kepala sekolah, kompetensi manajerial, dan kompensasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, kompetensi manajerial, dan kompensasi terhadap kinerja guru SLB Swasta di Kantor Cabang Dinas Pendidikan Wilayah II Provinsi Jawa Barat, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei eksplanatori. Populasi penelitian adalah seluruh guru SLB Swasta di Kantor Cabang Dinas Pendidikan Wilayah II Provinsi Jawa Barat, sedangkan sampel ditentukan menggunakan teknik proportionate random sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran angket yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Data dianalisis menggunakan statistik deskriptif, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linear berganda dengan bantuan IBM SPSS Statistics 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, kompetensi manajerial, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, baik secara parsial maupun simultan. Di antara ketiga variabel tersebut, kepemimpinan transformasional

memberikan pengaruh yang paling dominan terhadap peningkatan kinerja guru. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan mutu layanan pendidikan di SLB tidak hanya bergantung pada kompetensi individu guru, tetapi juga memerlukan kepemimpinan kepala sekolah yang inspiratif, kompetensi manajerial yang efektif, serta sistem kompensasi yang adil. Penelitian ini memberikan implikasi bahwa penguatan kepemimpinan transformasional, peningkatan kompetensi manajerial kepala sekolah, dan penyempurnaan sistem kompensasi perlu menjadi prioritas dalam kebijakan pengembangan sumber daya manusia di lingkungan SLB Swasta.

Kata kunci: Kepemimpinan Transformasional; Kompetensi Manajerial; Kompensasi; Kinerja Guru; Sekolah Luar Biasa (SLB).

1. Pendahuluan

Perkembangan zaman yang semakin pesat menghadirkan tantangan yang kompleks dan dinamis dalam pembangunan bangsa, khususnya pada sektor pendidikan di Indonesia. Pendidikan memiliki peran strategis sebagai pilar utama pembangunan karena tidak hanya mengembangkan potensi individu dan meningkatkan kualitas hidup, tetapi juga membentuk karakter, nilai, serta keterampilan yang dibutuhkan untuk menghadapi tantangan global (Mau et al., 2025). Dalam era globalisasi dan revolusi industri, dunia pendidikan dituntut untuk mampu menghasilkan sumber daya manusia yang adaptif, inovatif, dan kompetitif (Ocsis et al, 2024). Oleh karena itu, keberhasilan sistem pendidikan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dihasilkannya.

Peningkatan mutu pendidikan merupakan salah satu agenda strategis dalam pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan tidak hanya ditentukan oleh kurikulum, sarana prasarana, maupun kebijakan pemerintah, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja guru sebagai pelaksana utama proses pembelajaran (Putra et al., 2024; Saragih et al., 2024). Guru memiliki peran sentral dalam merancang, melaksanakan, mengevaluasi, serta mengembangkan pembelajaran yang mampu memfasilitasi peserta didik mencapai kompetensi yang diharapkan. Oleh karena itu, kinerja guru menjadi salah satu indikator penting dalam menentukan keberhasilan suatu lembaga pendidikan. Semakin tinggi kualitas kinerja guru, semakin besar pula peluang terciptanya proses pembelajaran yang efektif, inovatif, dan berorientasi pada kebutuhan peserta didik sehingga berdampak pada peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

Dalam konteks Sekolah Luar Biasa (SLB), tuntutan terhadap profesionalisme guru menjadi lebih kompleks dibandingkan dengan sekolah reguler. Guru SLB tidak hanya dituntut memiliki kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian, tetapi juga harus mampu memahami karakteristik peserta didik berkebutuhan khusus yang memiliki tingkat kemampuan, hambatan belajar, serta kebutuhan layanan pendidikan yang beragam. Kondisi tersebut menuntut guru untuk memiliki kemampuan merancang pembelajaran yang adaptif, memilih strategi pembelajaran yang sesuai, melakukan asesmen secara komprehensif, serta membangun komunikasi yang efektif dengan peserta didik, orang tua, dan tenaga kependidikan lainnya. Dengan demikian, peningkatan kinerja guru pada SLB menjadi aspek yang sangat penting dalam mewujudkan layanan pendidikan inklusif dan berkualitas.

Urgensi peningkatan profesionalisme guru tersebut telah memperoleh landasan yang kuat dalam berbagai kebijakan nasional. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menegaskan bahwa pendidikan bertujuan mengembangkan potensi peserta didik secara optimal melalui penyelenggaraan pendidikan yang bermutu. Selanjutnya, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menempatkan guru sebagai tenaga profesional yang memiliki tanggung jawab dalam merencanakan, melaksanakan, menilai, membimbing, dan mengevaluasi proses pembelajaran. Selain itu, Permendikbud Nomor 6 Tahun 2018 menegaskan bahwa kepala sekolah memiliki fungsi sebagai pemimpin pembelajaran (instructional leader) yang bertanggung jawab dalam mengelola sumber daya sekolah, meningkatkan profesionalisme guru, serta menciptakan budaya kerja yang kondusif untuk

meningkatkan mutu pendidikan. Dengan demikian, peningkatan kinerja guru tidak hanya menjadi tanggung jawab individu guru, tetapi juga merupakan hasil dari efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dan tata kelola sekolah secara keseluruhan.

Meskipun demikian, kondisi empiris menunjukkan bahwa kinerja guru pada Sekolah Luar Biasa (SLB) Swasta di Kantor Cabang Dinas Pendidikan Wilayah II Provinsi Jawa Barat masih menghadapi berbagai kendala. Berdasarkan hasil survei pendahuluan, ditemukan bahwa 42,19% guru belum optimal dalam merancang pembelajaran, 47,50% mengalami kendala dalam melaksanakan pembelajaran, 50,31% belum optimal dalam melakukan penilaian hasil belajar, 45,00% mengalami kesulitan dalam mengembangkan kurikulum, dan 47,81% masih menghadapi hambatan dalam berkomunikasi secara efektif. Persentase tersebut menunjukkan bahwa hampir separuh guru masih mengalami permasalahan pada aspek-aspek fundamental pelaksanaan tugas profesionalnya. Kondisi ini mengindikasikan bahwa peningkatan mutu pendidikan di SLB masih menghadapi tantangan yang memerlukan perhatian serius, mengingat kualitas pembelajaran sangat bergantung pada kemampuan guru dalam melaksanakan seluruh tahapan proses pembelajaran secara optimal.

Berbagai kajian dalam bidang manajemen pendidikan menunjukkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari individu maupun organisasi. Di antara faktor organisasi yang paling dominan adalah gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah, kompetensi manajerial kepala sekolah, dan sistem kompensasi. Gaya kepemimpinan transformasional memungkinkan kepala sekolah membangun visi bersama, memberikan inspirasi, memotivasi guru untuk berinovasi, serta mendorong terbentuknya budaya kerja yang kolaboratif dan adaptif terhadap perubahan (Indrawati et al., 2021; Mustotiah et al., 2021; Suhada, 2021). Di sisi lain, kompetensi manajerial kepala sekolah berperan dalam merencanakan program sekolah, mengelola sumber daya, melakukan supervisi akademik, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan profesionalisme guru. Sementara itu, kompensasi yang adil, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial, menjadi instrumen penting untuk meningkatkan motivasi kerja, kepuasan, loyalitas, serta komitmen guru terhadap organisasi sekolah.

Meskipun pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kompetensi manajerial, dan kompensasi terhadap kinerja guru telah banyak dikaji, sebagian besar penelitian masih berfokus pada sekolah reguler, sedangkan kajian yang secara khusus dilakukan pada Sekolah Luar Biasa (SLB) masih relatif terbatas (Putra et al., 2025). Padahal, karakteristik peserta didik berkebutuhan khusus, kompleksitas proses pembelajaran, serta tuntutan kompetensi guru di SLB memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan sekolah reguler (Ridani, 2021). Perbedaan konteks tersebut memungkinkan adanya variasi pengaruh masing-masing faktor terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, masih terdapat kesenjangan penelitian (research gap) yang perlu dikaji lebih lanjut, khususnya mengenai bagaimana gaya kepemimpinan transformasional, kompetensi manajerial, dan kompensasi secara simultan maupun parsial memengaruhi kinerja guru pada SLB Swasta.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kompetensi manajerial, dan kompensasi terhadap kinerja guru Sekolah Luar Biasa (SLB) Swasta di Kantor Cabang Dinas Pendidikan Wilayah II Provinsi Jawa Barat. Hasil penelitian diharapkan tidak hanya memperkaya kajian empiris dalam bidang manajemen pendidikan, khususnya pada konteks pendidikan luar biasa, tetapi juga memberikan rekomendasi praktis bagi kepala sekolah, pengambil kebijakan, dan pemangku kepentingan pendidikan dalam merumuskan strategi peningkatan profesionalisme guru dan mutu layanan pendidikan bagi peserta didik berkebutuhan khusus.

3. Literature Review

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang menekankan kemampuan pemimpin dalam menginspirasi, memotivasi, dan memberdayakan anggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Konsep ini dikembangkan oleh Burns (1978) dan disempurnakan oleh Bass (1985) melalui empat dimensi utama, yaitu *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration* (Bass & Avolio, 1994). Dalam konteks pendidikan, kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan transformasional mampu membangun visi sekolah, mendorong inovasi pembelajaran, memberikan dukungan profesional, serta menciptakan budaya kerja yang kolaboratif (Yukl, 2020). Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap motivasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja guru sehingga menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan mutu pendidikan (Hallinger, 2020; Leithwood et al., 2021).

Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah

Kompetensi manajerial merupakan kemampuan kepala sekolah dalam merencanakan, mengorganisasikan, mengoordinasikan, mengawasi, dan mengevaluasi seluruh sumber daya sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien (Lunenburg & Ornstein, 2021). Kompetensi ini memungkinkan kepala sekolah menciptakan iklim kerja yang kondusif, melaksanakan supervisi akademik secara berkelanjutan, serta mengembangkan profesionalisme guru. Pada Sekolah Luar Biasa (SLB), kompetensi manajerial menjadi semakin penting karena kepala sekolah harus mampu mengelola layanan pendidikan yang sesuai dengan karakteristik peserta didik berkebutuhan khusus. Penelitian menunjukkan bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan efektivitas organisasi sekolah dan kinerja guru (Bush, 2020; Grissom et al., 2021).

Kompensasi

Kompensasi merupakan seluruh bentuk penghargaan yang diberikan kepada guru sebagai imbalan atas kontribusinya terhadap organisasi, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial (Armstrong & Taylor, 2023). Sistem kompensasi yang adil dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, loyalitas, dan komitmen guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Sebaliknya, kompensasi yang kurang memadai berpotensi menurunkan semangat kerja dan produktivitas guru. Oleh karena itu, kompensasi menjadi salah satu faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru (Robbins & Judge, 2023). Penelitian empiris juga menunjukkan bahwa sistem penghargaan yang tepat mampu meningkatkan kinerja individu dan efektivitas organisasi pendidikan (Dessler, 2020).

Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, evaluasi pembelajaran, pengembangan kompetensi, serta tanggung jawab profesional lainnya (Robbins & Judge, 2023). Pada SLB, kinerja guru memiliki karakteristik yang lebih kompleks karena guru dituntut mampu memberikan layanan pembelajaran yang adaptif sesuai dengan kebutuhan peserta didik berkebutuhan khusus. Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru menjadi salah satu indikator utama keberhasilan penyelenggaraan pendidikan di SLB. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan, kompetensi manajerial, motivasi, lingkungan kerja, serta sistem kompensasi yang diterapkan di sekolah (OECD, 2020; Hallinger, 2020).

3. Hasil dan Pembahasan

Terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan Transformatif terhadap Kinerja Guru.

Pengujian hipotesis yang pertama dilakukan pengujian pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y). Untuk menguji bahwa Gaya Kepemimpinan Transformatif (X_1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru (Y), hipotesis statistik yang diuji adalah sebagai berikut:

$H_0: \beta_{yx_1} \leq 0$, tidak terdapat pengaruh yang positif Gaya Kepemimpinan Transformatif (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y).

$H_1: \beta_{yx_1} > 0$, terdapat pengaruh yang positif Gaya Kepemimpinan Transformatif (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y).

Hasil analisis pengujian pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja guru dapat dilihat pada tabel 1 berikut:

Tabel 1 Hasil perhitungan pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif terhadap Kinerja Guru.

Variabel	N	β_1	t_{hitung}	$t_{tabel \alpha} = 0,05$	Keimpulan
X_1 atas Y	131	0,589	2,662	1,979	Sangat Signifikan
Prasyarat signifika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan taraf signifikansi $< 0,05$					

Sumber data: Diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan hasil perhitungan seperti terlihat tabel 4.31 diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformatif (X_1), berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y). Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif Gaya Kepemimpinan Transformatif terhadap Kinerja Guru. Berdasarkan hasil penelitian dengan uji hipotesis diketahui bahwa nilai analisis regresi linear berganda Gaya Kepemimpinan Transformatif terhadap Kinerja Guru sebesar 0,589 dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformatif berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa setiap kenaikan 1 skor Gaya Kepemimpinan Transformatif akan meningkatkan Kinerja Guru sebesar 0,589 kali.

Temuan dari studi ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh **Kurniawati (2023)**, yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian tersebut menemukan bahwa kepemimpinan transformatif memberikan kontribusi sebesar **45,8%** terhadap peningkatan kinerja guru, sehingga semakin efektif penerapan kepemimpinan transformatif, semakin baik pula kinerja guru dalam menjalankan tugasnya.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi Manajerial terhadap Kinerja Guru.

Pengujian hipotesis yang kedua dilakukan pengujian pengaruh Kompetensi Manajerial (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y). Untuk menguji bahwa Kompetensi Manajerial (X_2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru (Y), hipotesis statistik yang diuji adalah sebagai berikut:

$H_0: \beta_{yx_2} \leq 0$, tidak terdapat pengaruh yang positif Kompetensi Manajerial (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y).

$H_1: \beta_{yx_2} > 0$, terdapat pengaruh yang positif Kompetensi Manajerial (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y).

Hasil analisis pengujian pengaruh Kompetensi Manajerial terhadap Kinerja Guru dapat dilihat pada tabel 2 berikut:

Tabel 2. Hasil perhitungan pengaruh Kompetensi Manajerial terhadap Kinerja Guru.

Variabel	N	β_1	t_{hitung}	$t_{tabel} \alpha = 0,05$	Keimpulan
X_2 atas Y	131	0,742	3,294	1,979	Sangat Signifikan
Prasyarat signifika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan taraf signifikansi $< 0,05$					

Sumber data: Diolah menggunakan SPSS

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi manajerial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda diperoleh koefisien regresi sebesar 0,742 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil tersebut membuktikan bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah memiliki kontribusi nyata dalam meningkatkan kinerja guru. Koefisien regresi sebesar 0,742 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan skor kompetensi manajerial akan diikuti oleh peningkatan skor kinerja guru sebesar 0,742 satuan, dengan asumsi variabel lain berada dalam kondisi konstan. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan kepala sekolah dalam melaksanakan fungsi-fungsi manajerial, seperti perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, supervisi, dan evaluasi, maka semakin tinggi pula kinerja guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Kompetensi manajerial yang baik memungkinkan kepala sekolah menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya sekolah, memberikan pembinaan secara berkelanjutan, serta memfasilitasi pengembangan kompetensi guru. Kondisi tersebut mendorong guru untuk meningkatkan kualitas perencanaan pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, penilaian hasil belajar, serta pengembangan profesional secara berkelanjutan.

Dalam konteks Sekolah Luar Biasa (SLB), kompetensi manajerial kepala sekolah menjadi semakin penting karena pengelolaan pembelajaran harus disesuaikan dengan karakteristik dan kebutuhan peserta didik berkebutuhan khusus, sehingga diperlukan kemampuan manajerial yang adaptif dan efektif. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Mutoharoh, Hufad, dan Rusdiyani (2023) yang menyimpulkan bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa kepala sekolah yang mampu menjalankan fungsi manajerial secara efektif akan menciptakan iklim organisasi yang mendukung peningkatan motivasi, disiplin, dan profesionalisme guru. Dengan demikian, kompetensi manajerial kepala sekolah dapat dipandang sebagai salah satu determinan penting dalam meningkatkan kinerja guru dan mewujudkan mutu pendidikan yang lebih baik, khususnya pada Sekolah Luar Biasa (SLB) Swasta.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi Manajerial dan Kompensasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru.

Pengujian hipotesis yang keempat dilakukan pengujian pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1), Kompetensi Manajerial (X_2) dan Kompensasi (X_3) secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru (Y). Untuk menguji bahwa berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru (Y), hipotesis statistik yang diuji adalah sebagai berikut:

$H_0: \beta_{yx_1, x_2, x_3} \leq 0$, tidak terdapat pengaruh yang positif Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1), Kompetensi Manajerial (X_2) dan Kompensasi (X_3) secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru (Y).

$H_1: \beta_{yx_1, x_2, x_3} > 0$, terdapat pengaruh yang positif Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1), Kompetensi Manajerial (X_2) dan Kompensasi (X_3) secara bersama-sama terhadap Kinerja guru (Y).

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai dengan $\beta_{yx_1} = 0,589$, $\beta_{yx_2} = 0,742$ dan $\beta_{yx_3} = 0,571$. Hasil pengujian keberartian koefisien diperoleh t_{hitung} sebesar 2,662 untuk X_1 , 3,294 untuk X_2 dan 4,707 untuk X_3 dan t_{tabel} sebesar = 1,979. Hasil analisis pengujian pengaruh Gaya Kepemimpinan

Transformasional (X_1), Kompetensi Manajerial (X_2) dan Kompensasi (X_3) secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru (Y) dapat dilihat pada tabel 3 berikut:

Tabel 3. Hasil uji pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1), Kompetensi Manajerial (X_2) dan Kompensasi (X_3) secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru.

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	358,641	3	119,547	1,185	.000b
Residual	18551,740	127	146,077		
Total	13616,342	110			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi Manajerial

Sumber data: Diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan hasil uji ANOVA pada Tabel 4.34, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 1,185 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1), Kompetensi Manajerial (X_2), dan Kompensasi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Y). Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan layak (fit) untuk menjelaskan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Artinya, perubahan pada gaya kepemimpinan transformasional, kompetensi manajerial dan kompensasi secara bersama- sama dapat memengaruhi Kinerja Guru.

Tabel 3.1 Hasil pengujian pengaruh Gaya Transformasional (X_1), Kompetensi Manajerial (X_2), dan Kompensasi (X_3) terhadap Kinerja Guru (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t_{hitung}	t_{tabel}
		B	Beta		
1	(Constant)	114,344		7,758	1,979
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	,238	,589	2,662	
	Kompetensi Manajerial	,319	,742	3,294	
	Kompensasi	,367	,571	4,707	

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber data: Diolah menggunakan SPSS

Untuk melihat pengaruh yg paling dominan adalah Kompetensi Manajerial (X_2). Berdasarkan nilai *Standardized Coefficients* (Beta), dapat diketahui bahwa variabel yang paling dominan memengaruhi Kinerja guru adalah Kompetensi Manajerial dengan nilai beta sebesar 0,742 yang merupakan nilai tertinggi dibandingkan variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (0,589) dan Kompensasi (0,571). Hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi Manajerial memiliki kontribusi pengaruh paling besar terhadap peningkatan Kinerja Guru. Semakin tinggi tingkat Kompetensi Manajerial yang dirasakan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, maka semakin optimal pula Kinerja Guru yang dilakukan.

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi Manajerial dan Kompensasi terhadap Kinerja

Guru. Berdasarkan hasil penelitian dengan uji hipotesis diketahui bahwa nilai analisis regresi linear berganda Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi Manajerial dan Kompensasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru dengan $\beta_{yx1} = 0,589$, $\beta_{yx2} = 0,742$ dan $\beta_{yx3} = 0,571$ dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi Manajemen dan Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja guru dan memiliki persamaan model regresi linear berganda $Y = 0,589X_1 + 0,742X_2 + 0,571X_3$.

Secara khusus, Kompetensi Manajerial menunjukkan pengaruh paling kuat atau yang paling dominan terhadap Kinerja Guru dengan koefisien regresi $\beta_{yx3} = 0,742$ yang berarti setiap peningkatan satu unit Kompetensi Manajerial akan meningkatkan Kinerja Guru sebesar 0,760 unit, dengan asumsi variabel lain tetap. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat Kompetensi Manajerial terhadap pekerjaannya baik dari perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan/penggerakan (*actuating*), pengawasan (*controlling*), pengambilan keputusan, serta koordinasi dan komunikasi maka semakin tinggi Kinerja Guru yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas profesional. Dengan demikian, upaya peningkatan Kinerja Guru akan lebih efektif apabila difokuskan pada peningkatan Kompetensi Manajerial sebagai faktor utama yang berpengaruh secara signifikan.

Mahram, Muhammad, dan Ribahan (2023), menunjukkan bahwa **keterampilan manajerial, kompensasi guru, dan kompetensi profesional guru secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru**. Hasil analisis menunjukkan koefisien determinasi (R^2) sebesar **52,3%**, yang berarti bahwa 52,3% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan 47,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini memperkuat hasil penelitian bahwa peningkatan kemampuan manajerial kepala sekolah dan pemberian kompensasi yang memadai merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru.

4. Kesimpulan

Penelitian ini berhasil mengidentifikasi faktor-faktor yang berperan dalam meningkatkan kinerja guru Sekolah Luar Biasa (SLB) Swasta di Kantor Cabang Dinas Pendidikan Wilayah II Provinsi Jawa Barat. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, kompetensi manajerial, dan kompensasi masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Secara parsial, kepemimpinan transformasional ($t_{hitung} = 2,662$; $p < 0,05$), kompetensi manajerial ($t_{hitung} = 3,294$; $p < 0,05$), dan kompensasi ($t_{hitung} = 4,707$; $p < 0,05$) terbukti mampu meningkatkan kinerja guru. Secara simultan, ketiga variabel tersebut juga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru dengan koefisien regresi masing-masing sebesar $\beta = 0,589$, $\beta = 0,742$, dan $\beta = 0,571$ pada taraf signifikansi $0,000 (< 0,05)$. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga ditentukan oleh kepemimpinan kepala sekolah yang transformasional, kompetensi manajerial yang efektif, serta sistem kompensasi yang adil dan memadai.

Berdasarkan hasil penelitian, kepala sekolah perlu memperkuat penerapan kepemimpinan transformasional, meningkatkan kompetensi manajerial, serta mengembangkan standar operasional dan sistem kerja yang mendukung profesionalisme guru. Guru diharapkan memanfaatkan dukungan tersebut untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan kinerja profesional secara berkelanjutan. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan kajian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru, khususnya pada konteks pendidikan luar biasa. Bagi perguruan tinggi dan pemangku kebijakan, temuan penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian manajemen pendidikan serta menjadi dasar dalam penyusunan kebijakan pengembangan sumber daya manusia di lingkungan Sekolah Luar Biasa.

References

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (16th ed.). Kogan Page.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. Free Press.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage Publications.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. Harper & Row.
- Bush, T. (2020). *Theories of educational leadership and management* (5th ed.). Sage Publications.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.
- Grissom, J. A., Egalite, A. J., & Lindsay, C. A. (2021). *How principals affect students and schools: A systematic synthesis of two decades of research*. Wallace Foundation.
- Hallinger, P. (2020). Leadership and teacher learning in education: A systematic review. *Educational Management Administration & Leadership*, 48(4), 563–582.
- Indrawati, D., Wiyono, B. B., & Romlah, S. (2025). Kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja guru: Kajian literatur sistematis. *Media Manajemen Pendidikan*, 8(1), 63–78.
- Kurniawati, N. R. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional kepala madrasah, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru madrasah aliyah. *JlIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(1), 583–595. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i1.1395>
- Leithwood, K., Harris, A., & Hopkins, D. (2021). Seven strong claims about successful school leadership revisited. *School Leadership & Management*, 41(1–2), 5–22.
- Lunenburg, F. C., & Ornstein, A. C. (2021). *Educational administration: Concepts and practices* (8th ed.). Cengage Learning.
- Mahram, M., Muhammad, M., & Ribahan, R. (2023). Pengaruh keterampilan manajerial kepala madrasah, kompensasi guru dan kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru MTs. *PALAPA*, 11(1), 58–78. <https://doi.org/10.36088/palapa.v11i1.3056>
- Mau, A. M., Zubaidah, S., & Jaya, H. W. (2026). Peran kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan manajemen berbasis sekolah dalam meningkatkan loyalitas guru SMK Swasta. *Jurnal Kajian Ilmu Pendidikan (JKIP)*, 7(3), 1735–1745.
- Mustotiah, M., Suriansyah, A., & Ahmad, K. I. (2025). Hubungan gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru melalui kecerdasan emosional dan disiplin kerja guru. *Jurnal Studi Guru dan Pembelajaran*, 8(1), 156–177.
- Mutoharoh, M., Hufad, A., & Rusdiyani, I. (2023). Pengaruh kompetensi manajerial dan supervisi akademik kepala taman kanak-kanak terhadap kinerja guru. *Jurnal Educatio FKIP UNMA*, 9(1), 155–161. <https://doi.org/10.31949/educatio.v9i1.4437>
- Ocsis, B., Sauri, S., & Putra, Y. P. (2024). Science in a review of philosophy related to epistemology. *Al-Afkar, Journal for Islamic Studies*, 7(4), 1261–1274.
- OECD. (2020). *Teachers and school leaders as lifelong learners*. OECD Publishing.
- Putra, Y. P., Ocsis, B., Saputra, W., & Fauzi, R. A. (2025). Kajian studi literatur: Perspektif budaya dan pendidikan di Indonesia. *Jurnal Pedagogik Indonesia: Yayasan Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Ksatria Siliwangi*, 3(2), 233–239.
- Putra, Y. P., Saputra, W., & Laili, T. S. (2024). Studi literatur: Evaluasi kinerja guru Bahasa Indonesia dalam implementasi Kurikulum Merdeka. *Jurnal Pedagogik Indonesia: Yayasan Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Ksatria Siliwangi*, 3(1), 195–201.
- Ridani, A., & Sudadi, S. (2025). Peran kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam pengelolaan SDM: Kajian pustaka terhadap dampaknya pada kinerja guru. *BISMA: Business and Management Journal*, 3(2), 26–33.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson.
- Saragih, M. R., Rusdi, R., Hunein, H., Sadewa, P., Nurullah, M., Hasan, J. M., ... & Yudawirawan, M. Y. (2024). Peningkatan motivasi belajar, kompetensi dan wawasan berpikir siswa dan

- siswi Yayasan Al-Mutakabbir Kabupaten Bogor. *Jurnal PKM Manajemen Bisnis*, 4(2), 125–131.
- Suhada, M. M. (2021). Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah, budaya sekolah, dan lingkungan sekolah terhadap kinerja guru di MI Islamiyah Wareng, Butuh, Purworejo, Jawa Tengah. *IBTIDA: Jurnal Kajian Pendidikan Dasar*, 1(1), 67–89.
- Yukl, G. (2020). *Leadership in organizations* (9th ed.). Pearson.