



Contents lists available at [Journal IICET](#)
JPPi (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)
ISSN: 2502-8103 (Print) ISSN: 2477-8524 (Electronic)
Journal homepage: <https://jurnal.iicet.org/index.php/jppi>



Determinasi kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja melalui kompensasi sebagai pemediasi

Yunita Yunita^{*)}, Sedarmayanti Sedarmayanti, Lusiana Lusiana

Mahasiswa Program Doktor Manajemen, Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, Indonesia

Article Info

Article history:

Received Des 26th, 2023

Revised Jan 26th, 2024

Accepted Feb 04th, 2024

Keyword:

Kepemimpinan transformasional,
Kompensasi sebagai pemediasi,
Kepuasan kerja

ABSTRACT

Rendahnya kepuasan kerja guru menjadi fokus utama permasalahan dalam dunia pendidikan belakangan ini. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja dengan kompensasi sebagai pemediasi pada Guru dan Pegawai Cabang Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat Wilayah V (Kab. Sijunjung, Kota Sawahlunto dan Kab. Dharmasraya). Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Sampel penelitian ditentukan menggunakan total sampling, dengan jumlah pengembalian kuesioner sebanyak 235 responden dari 268 orang populasi. Analisis data menggunakan PLS (Partial Least Square). Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan positif terhadap kompensasi. Selanjutnya kepemimpinan transformasional dan kompensasi secara parsial mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya, kompensasi memediasi secara parsial hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja.



© 2024 The Authors. Published by IICET.

This is an open access article under the CC BY-NC-SA license
(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0>)

Corresponding Author:

Yunita Yunita,
Universitas Putra Indonesia YPTK Padang
Email: yunita.ita1967@gmail.com

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam pengelolaan suatu organisasi. Bagaimanapun canggihnya teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia yang handal/berkualitas sebagai pelaksana kegiatan operasionalnya tidak akan mampu menghasilkan output yang sesuai dengan tingkat efisiensi yang diharapkan. Keefisienan akan tercapai jika suatu organisasi dapat memperhatikan beberapa aspek penting seperti kepemimpinan, kompensasi dan kepuasan kerja karyawan (Adrian & Arianto, 2022). Hal ini menjadikan manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk pencapaian hasil kerja yang optimal (Farchan, 2016).

Karyawan yang puas menjadi sebuah indikator yang diimpikan dalam menjalankan sebuah organisasi. Kepuasan karyawan akan memberikan dampak yang positif seperti mereka akan bekerja dengan lebih baik dan produktif, sementara karyawan yang kurang puas akan lebih sering mengabaikan pekerjaannya yang berakibat pada kerugian organisasi (Ahmadiansah, 2016). Sehingga kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal.

Menurut (Rivai et al., 2019) kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Can & Yasri (2016) mengartikan kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah

evaluasi karakteristiknya. Kepuasan kerja yang tinggi akan membuat karyawan semakin loyal terhadap organisasi.

Peranan kepemimpinan transformasional dalam memperlakukan pegawai juga mempengaruhi hasil yang dicapai. Kepemimpinan transformasional yang bijaksana dan memperhatikan nasib para pegawainya akan lebih disukai dan kebijakannya akan dilaksanakan semaksimal mungkin. Kepemimpinan transformasional yang peka dengan masalah yang dihadapi para pegawainya dan memberikan solusi terhadap masalah tersebut, akan mendapat simpati para pegawai sehingga apa yang diinstruksikan kepada mereka akan dilaksanakan dengan sepenuh hati. Menurut (Sarwadhmana et al., 2021) kepemimpinan transformasional merupakan tipe kepemimpinan yang menjelaskan bagaimana efektif inspirasi seseorang pemimpin dan merubah pengikutnya melalui ide dan emosinya. Kepemimpinan transformasional sebagai model kepemimpinan dimana pemimpin mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu, bawahan merasa percaya, kagum, loyal dan hormat terhadap atasannya sehingga bawahan memiliki keinginan untuk berbuat lebih banyak dari apa yang biasa dilakukan dan diharapkan.

Fenomena-fenomena yang peneliti temukan yang terjadi pada Cabang Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat Wilayah V yang menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja terkait dengan kepemimpinan transformasional dimana masih kurangnya arahan yang diberikan kepada pegawai sehingga banyak terjadi pelanggaran aturan. Kemudian fungsi pengawasan pada Cabang Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat Wilayah V belum terlaksana dengan baik. Hal ini dibuktikan dengan tidak adanya sanksi hukum terhadap pegawai yang melanggar peraturan, seperti kedisiplinan dan pengukuran dan mengevaluasi kinerja yang dicapai terhadap standar yang telah ditetapkan. Proses pengawasan merupakan hal penting dalam menjalankan kegiatan organisasi, oleh karena itu gaya kepemimpinan transformasional harus dapat memberikan perubahan terhadap organisasi. Kemudian pegawai juga merasa kurang diperhatikan terhadap pengembangan karier, karena banyak pegawai yang sudah memenuhi persyaratan untuk promosi jabatan belum juga dipromosikan, pegawai kurang puas atas penilaian hasil kerja dan kurangnya dorongan pimpinan terhadap pegawai dalam meningkatkan kinerja, pimpinan kurang melakukan pengawasan terhadap pekerjaan pegawai, tidak ada program-program baru sebagai penunjang peningkatan kinerja dan peningkatan kesejahteraan.

Faktor lainnya yang diduga mempengaruhi kepuasan kerja pegawai Cabang Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat Wilayah V yaitu kompensasi. Beberapa penelitian terdahulu menyatakan bahwa kompensasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja (Darma et al., 2019); (Andriany, 2019); (Jufrizen, 2016); (Widiyanto & Setyawasih, 2019). Astuti (2019) mengartikan kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya, baik upah perjam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia. Kompensasi mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi yang lain. Pemberian kompensasi sangat penting bagi pegawai karena apapun bentuk kompensasi yang diterima oleh pegawai merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan pegawai itu sendiri. Pemberian kompensasi merupakan pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis di organisasi. Kompensasi akan membantu organisasi untuk mencapai tujuan, memperoleh, memelihara dan menjaga pegawai dengan baik (Mondiani, 2012).

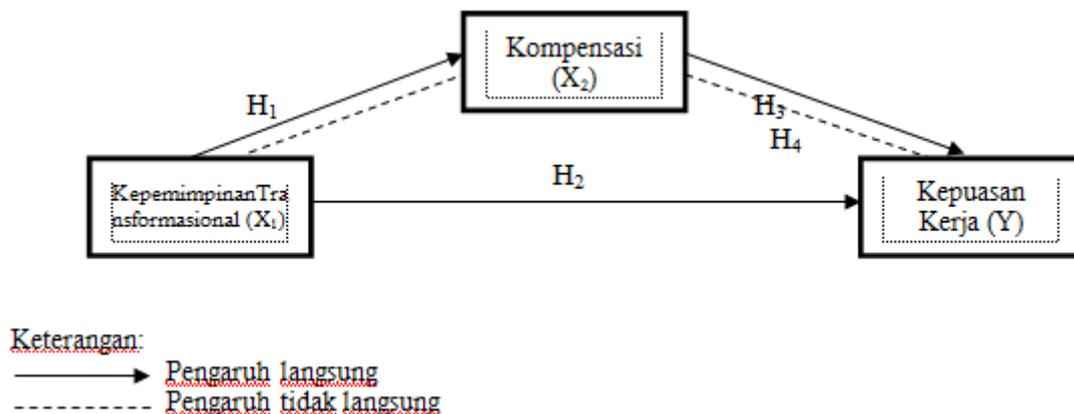
Kepemimpinan transformasional membahas masalah pimpinan terhadap karyawan yang dipimpinnya. Kepemimpinan transformasional tersebut muncul dan berkembang sebagai hasil interaksi, otomatis antara pimpinan dan individu-individu yang dipimpin (ada relasi interpersonal) interaksi yang diciptakan kepemimpinan transformasional akan memberikan pengaruh terhadap iklim organisasi. Kepemimpinan transformasional harus mempunyai kemampuan dalam mengelola pekerjaan karyawan. Kemampuan kepemimpinan transformasional dalam mengelola pekerjaan termasuk juga bagaimana pemimpin membagi tugas kepada karyawan sesuai dengan kemampuan karyawan, dengan kata lain kepemimpinan transformasional harus mampu membagi beban kerja yang adil maka akan berpengaruh terhadap pemberian kompensasi kepada karyawan secara adil juga (Fitriani, 2017). Dengan demikian kepemimpinan transformasional diduga berpengaruh signifikan terhadap kompensasi pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat Wilayah V (Kab. Sijunjung, Kota Sawahlunto dan Kab. Dharmasraya).

Kepemimpinan transformasional juga termasuk salah satu faktor yang mempengaruhi terhadap kepuasan kerja pegawai. Apabila kepemimpinan transformasional berjalan sesuai dengan harapan pegawai dan ketentuan yang berlaku dalam sebuah organisasi, maka akan tercipta kepuasan kerja yang kondusif. Namun apabila kepemimpinan tidak berjalan sesuai dengan prosedur yang berlaku atau tidak menjalankan fungsinya dengan baik, maka kepuasan kerja pegawai tidak akan tercipta dengan baik. Kepemimpinan transformasional cenderung pemimpin memberi perubahan persepsi, sikap dan perilaku bawahan terlepas dari meningkat atau

tidaknya perubahan yang terjadi (Pranyoto, 2017). Secara konseptual kepemimpinan transformasional sebagai kemampuan pemimpin dalam mengubah kepuasan kerja, pola kerja dan nilai-nilai kerja bawahan sehingga bawahan akan lebih mengoptimalkan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi. Para anggota organisasi yang dipimpin secara transformasional akan merasakan adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan hormat terhadap pimpinan (Anggraeni & Santosa, 2013). Para pimpinan transformasional mencoba menimbulkan kesadaran para pengikut dengan menyerukan cita-cita yang lebih tinggi dan nilai-nilai moral seperti kemerdekaan, keadilan dan kemanusiaan, bukan didasarkan atas emosi. Oleh karena itu bagaimana pemimpin dapat mempengaruhi pegawai sebagai bawahannya sehingga pegawai merasakan senang, lega dan puas dengan pekerjaan ataupun hasil pekerjaannya meskipun telah memberikan berbagai pengorbanan.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai ganti kontribusi jasa mereka pada organisasi. Kompensasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja (Astuti, 2019). Semakin adil layak dan wajar kompensasi yang diterima pegawai dalam bekerja tentunya akan membuat kepuasan kerja pada instansi terkait. Pemberian kompensasi yang setimpal akan meningkatkan kepuasan pegawai dan membuat pegawai termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya (Jufrizen, 2016).

Kepemimpinan transformasional adalah dimana setiap orang akan mengikuti orang yang dapat memberikan inspirasi, mempunyai visi yang jelas, serta cara dan energi yang baik untuk mencapai sesuatu tujuan baik yang besar (Sukatin et al., 2022). Pimpinan yang diharapkan oleh karyawan perusahaan adalah pimpinan yang mampu memberikan kepuasan kerja bagi karyawannya. Sebab kepuasan kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup karyawan karena sebagian besar waktu karyawan digunakan untuk bekerja. Sebagai salah satu faktor penentu kinerja organisasi, kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat kompleks karena kepuasan kerja dipengaruhi berbagai faktor, diantaranya adalah gaya kepemimpinan. Pimpinan juga hendaknya memperhatikan balas jasa yang diberikan kepada pegawai, sehingga pegawai merasa kebutuhan mereka diperhatikan perusahaan yang akan membuat pegawai merasa puas dalam bekerja. Penelitian ini mempunyai kebaruan dimana kompensasi bertindak sebagai variabel mediasi dalam hubungannya dengan kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan kajian teori, hubungan antar variabel dan kerangka konseptual, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H₁ : Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan positif terhadap kompensasi
- H₂ : Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja
- H₃ : Kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja
- H₄ : Kompensasi memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja

Metode

Penelitian ini mengambil objek penelitian pada unit di Cabang Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat Wilayah V yang terdiri dari: Sekretariat, Bidang Layanan Komunikasi dan Informatika, Bidang Pengelolaan Infrastruktur TIK/ Penyelenggaraan e-Government, dan Bidang Pengelolaan Informasi dan Komunikasi Publik. Metode penelitian ini menggunakan kuantitatif, dimana penelitian yang bersifat kausalitas yang berhubungan dengan angka-angka serta melihat pengaruh antar variabel bebas (eksogen) dengan variabel terikat (endogen) (Sugiyono & Lestari, 2021).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PNS (Pegawai Negeri Sipil) Cabang Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat Wilayah V dengan jumlah sebanyak 268 orang. Sampel penelitian ditentukan menggunakan total sampling, dengan jumlah pengembalian kuesioner sebanyak 235 responden dari 268 orang populasi. Analisis data menggunakan PLS (Partial Least Square). Skala Likert yang terdiri dari 1) sangat tidak setuju 2) tidak setuju 3) netral 4) setuju 5) sangat setuju, digunakan pada bagian jawaban.

Variabel penelitian terdiri dari 3 variabel, yaitu variabel dependen (Y), variabel independen (X1) dan variabel intervening (X2). Variabel dependen (Y) yaitu kepuasan kerja, variabel independen yaitu (X1) kepemimpinan transformasional sedangkan kompensasi berperan sebagai variabel intervening (X2). Definisi operasional dan Indikator yang digunakan dalam penelitian ini terdapat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. Definisi Operasional dan Indikator Penelitian

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Acuan
1	Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja adalah kepuasan seseorang terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap kompensasi, kepuasan terhadap promosi dan kepuasan terhadap kondisi dan suasana kerja	a. Kepuasan atas pekerjaan b. Kepuasan atas kompensasi c. Kepuasan atas peluang promosi d. Kepuasan atas kondisi kerja	(Nolandari et al., 2016); (Ahmadiansah, 2016)
2	Kepemimpinan Transformasional (X ₁)	Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang menginspirasi para pengikutnya untuk menyampingkan kepentingan pribadi demi kebaikan organisasi	a. Kharisma b. Pemberi inspirasi c. Rangsangan intelektual d. Pertimbangan individual	(Widayati et al., 2017); (Dewi, 2013)
3	Kompensasi (X ₂)	Kompensasi adalah imbalan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada pegawai dari instansi	a. Asas adil b. Asas layak c. Upah d. Insentif e. Tunjangan f. Fasilitas	(Prabowo & Djastuti, 2014); (Astuti, 2019)

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari uji validitas konvergen, uji validitas diskriminan, uji reliabilitas, uji reliabilitas komposit, uji multikolinearitas, uji goodness of fit, uji koefisien determinasi, pengaruh langsung, dan pengaruh tidak langsung dengan menggunakan Smart-PLS.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Pada data sudah dilakukan pengujian validitas konvergen dan hasil menunjukkan jika data penelitian ini tergolong valid. Hal ini dapat dilihat dari nilai factor loading pada masing-masing variabel > 0,5. Hasil uji validitas diskriminan ditunjukkan pada Tabel 2 di bawah ini:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Diskriminan

Variabel	X ₁	X ₂	Y
X ₁	0.658		
X ₂	0.560	0.725	
Y	0.503	0.552	0.633

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat diketahui bahwa data tergolong valid karena rata-rata varians > korelasi variabel laten. Selanjutnya hasil uji reliabilitas dan uji reliabilitas komposit ditunjukkan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas dan Uji Reliabilitas Komposit

Variabel	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability
X1	0.894	0.877	0.920
X2	0.858	0.855	0.899
Y	0.898	0.897	0.901

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 3 di atas dapat disimpulkan bahwa variabel tergolong reliabel karena nilai Cronbach's Alpha dan nilai composite reliability > 0,7. Hasil uji multikolinearitas ditunjukkan pada tabel A4. Berdasarkan perhitungan pada tabel, data bebas dari gejala multikolinearitas karena nilai masing-masing indikator VIF < 10. Hasil uji goodness of fit dari model yang diusulkan dapat dilihat pada tabel 4 di bawah ini:

Table 4. Hasil Pengujian *The goodness of fit test*

Method	Saturated Model	Estimation Model
SRMR	0.089	0.089
d_ULS	14.248	14.248
d_G	5.959	5.959
Chi-Square	2.512.170	2.512.170
NFI	0.525	0.525

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4 di atas dapat disimpulkan bahwa model tersebut layak karena nilai Standardized Root Mean Square Residual (SRMR) < 0,1. Selanjutnya, nilai Normed Fit Index (NFI) berada pada kisaran 0 dan 1. Hasil uji koefisien determinasi ditunjukkan pada tabel 6 di bawah ini:

Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi

Model	R Square	Adjusted R Square
X1-> Y	0.532	0.509
X1, X2 ->Y	0.602	0.590

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 5 dapat diketahui bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional (X₁), terhadap kepuasan kerja (Y) secara parsial sebesar 0,509 atau 50,9%, variabel lain di luar model mempengaruhi sisanya. Dari tabel 5 juga dapat dilihat bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional (X₁) dan kompensasi(X₂) terhadap kepuasan kerja (Y) secara simultan sebesar 0,590 atau 59,0%, variabel lain di luar model mempengaruhi sisanya. Selanjutnya perhitungan efek langsung disajikan pada tabel 6 dibawah ini:

Tabel 6. Hasil Uji Efek Langsung

Hubungan	Sampel Asli (O)	Rata rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
X1 -> Y	0.570	0.574	0.073	7.650	0.000
X1 ->X2	0.645	0.649	0.168	9.987	0.000
X2 -> Y	0.402	0.398	0.177	5.537	0.000

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel6 diatas, terlihat bawah pengaruh kepemimpinan transformasional (X₁) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 0,570 dengan nilai probabilitas sebesar 0,000. Selanjutnya pengaruh kepemimpinan transformasional (X₁) terhadap kompensasi(X₂) sebesar 0,645 dengan nilai probabilitas sebesar 0,000. Kemudian pengaruh kompensasi (X₂) terhadap kepuasan kerja(Y) sebesar 0,402 dengan nilai probabilitas sebesar 0,000. Selanjutnya perhitungan efek tidak langsung disajikan pada tabel 7 dibawah ini:

Tabel 7. Hasil Uji Efek Tidak Langsung

Hubungan	Sampel Asli (O)	Ratarata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
X1>X2> Y	0.265	0.264	0.045	4.188	0.000

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 8 diatas, terlihat bahwa pengaruh tidak langsung lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja guru (Y) melalui (X2) sebesar 0,265 dengan nilai probabilitas sebesar 0.000.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Kompensasi (X2)

Hasil pengujian pada tabel7 diatas dapat dilihat bahwa t Statistics (7,650) > dari (1,96), p value (0.000) < dari (0,05). Hal ini berarti hipotesis pertama (H1) diterima. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Kepemimpinan Transformasional(X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kompensasi (X2). Nilai original sampel adalah positif sebesar 0.570 yang memperlihatkan apabila arah hubungan antara Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Kompensasi (X2) ialah positif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan transformasional pada Cabang Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat Wilayah V maka semakin tinggi kompensasi pada guru dan pegawai pada Cabang Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat Wilayah V. Kepemimpinan Transformasional yang berperan sebagai pemberi inspirasi (inspiration motivation) yang ditunjukkan dengan cara pemimpin memberikan motivasi kepada bawahan untuk bekerja lebih baik sehingga mampu membuat guru dan pegawai merasa diperhatikan oleh pimpinan di tempat bekerja. Hal ini dapat mendorong guru dan pegawai untuk terus melakukan hal terbaik dalam menyelesaikan pekerjaannya dan semakin tinggi kompensasi yang didapatkan. Hasil penelitian (Satriowati et al., 2016) memberikan bukti yang nyata bahwa kepemimpinan transformasional pada sebuah perusahaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kompensasi pegawai. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian lain yang dilakukan oleh (O'Reilly III et al., 2014) dan (Moghimi et al., 2017).

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hasil pengujian pada tabel7 diatas dapat dilihat bahwa t Statistics (5.537) > dari (1,96), p value (0.000) < dari (0,05). Hal ini berarti hipotesis kedua (H2) diterima. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kepemimpinan transformasional(X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Nilai original sampel adalah positif sebesar 0.645 yang memperlihatkan apabila arah hubungan antara Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah positif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan transformasional maka akan semakin tinggi kepuasan Kerja pada Cabang Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat Wilayah V. Rangsangan intelektual yang ditunjukkan oleh pemimpin selalu mendorong guru dan pegawai untuk menggunakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan. Rata-rata guru dan pegawai merasa puas dengan kepemimpinan pada Cabang Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat Wilayah V, karena pemimpin selalu mendengarkan ide dan memberikan dorongan menggunakan kreatifitas dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga hal ini dapat menciptakan kepuasan guru dan pegawai dalam melakukan pekerjaan. Hasil penelitian (Anggraeni & Santosa, 2013) memberikan bukti yang nyata bahwa kepemimpinan transformasional pada sebuah perusahaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja juga ditemukan pada penelitian (Djuraidi & Laily, 2020) kemudian hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Asbari et al., 2022).

Pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hasil pengujian pada tabel7 diatas dapat dilihat bahwa t Statistics (5.537) > dari (1,96), p value (0,000) < dari (0,05). Hal ini berarti hipotesis ketiga (H3) diterima pada tingkat kepercayaan 95%, yang artinya Kompensasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Nilai original sampel ialah positif sebesar 0.402 yang memperlihatkan apabila arah hubungan antara Kompensasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah positif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan maka akan semakin tinggi Kepuasan Kerja pada Cabang Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat Wilayah V. Sebagai komponen kompensasi berperan membantu memenuhi kebutuhan dari guru dan pegawai pada Cabang Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat Wilayah V. Dengan pemberian tunjangan profesi guru dan pegawai yang diberikan kepada guru yang telah memiliki sertifikat kompetensi pendidik sebagai penghargaan atas profesionalitas guru, maka dapat meningkatkan kesejahteraan dan meningkatkan mutu pembelajaran dan memenuhi kebutuhan hidupnya, sebagai hasilnya, akan meningkatkan kepuasan kerja. Hasil penelitian (Khair, 2019) memberikan bukti yang nyata bahwa kompensasi pada sebuah perusahaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja juga ditemukan pada penelitian (Azhar et al., 2020). Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Agathanisa & Prasetyo, 2018).

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Kepuasan Kerja dengan Kompensasi (X2) sebagai Pemediasi

Hasil pengujian pada tabel7 diatas dapat dilihat bahwa t Statistics (4.188) > dari (1,96), p value (0.000) < dari (0,05). Hal ini berarti hipotesis keempat (H4) diterima. Artinya Kepemimpinan Transformasional (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) dengan Kompensasi (X2) sebagai variabel intervening atau pemediasi. Nilai original sampel adalah positif sebesar 0.265 yang memperlihatkan apabila arah hubungan

antara Kinerja Guruterhadap Lingkungan Kerja ialah positif. Artinya Kompensasi(X2) memediasi hubunganKepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Hasil pengujian pengaruh tidak langsung Kepuasan Kerja pada bagian indirect effect terlihat pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh kompensasi, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi kepuasan kerjamelalui kompensasi.Hal ini berarti bahwa Kepemimpinan Transformasional yang baik pada Cabang Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat Wilayah Vdapat meningkatkan kompensasi serta dapat menciptakan Kepuasan Kerja. Kompensasi memiliki peran yang efektif sebagai mediasi parsial antara Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja.Hasil penelitian(Rohmawati et al., 2017) memberikan bukti yang nyata bahwa kepemimpinan transformasional pada sebuah perusahaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai melalui kompensasi. Pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja melalui kompensasi juga ditemukan pada penelitian (Handoko et al., 2021). Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh(Lukas et al., 2017).

Simpulan

Kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian ini yaitu Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Selanjutnya, Kepemimpinan Transformasionalmemiliki pengaruh signifikan terhadap Kompensasi. Kemudian, Kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan Kerja. Pada pengujian tidak langsung, Kepemimpinan Transformasionalberpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan Kerja dengan Kompensasi sebagai variabel intervening. Artinya bahwa Kompensasi memediasi hubungan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Gurusecara parsial.

Berdasarkan hasil penelitian, berikut adalah beberapa saran implikatif yang dapat diimplementasikan yaitu Dinas Pendidikan Sumatera Barat juga harus mengedepankan peningkatan kepemimpinan transformasional sehingga pegawai merasa nyaman dan bangga serta pegawai Cabang Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat Wilayah V berkeinginan menghabiskan sepanjang hidup di organisasi ini. Kemudian diperlukan adanya evaluasi lebih lanjut terhadap proses perencanaan program dan penganggaran dalam rangka mewujudkan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam matriks Rencana Strategis Cabang Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat Wilayah V 2021 – 2026.Secara umum keseluruhan capaian kinerja tersebut di atas telah memberikanpelajaran yang sangat berharga bagi Cabang Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat Wilayah V untuk selalu meningkatkan kepuasam kerja pegawai yang lebih baik di masa-masa mendatang.Agar dapat membuat pegawai Cabang Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat Wilayah Vpuas dalam bekerja salah satu caranya yaitu dengan memberikan kompensasi dan membuat lingkungan kerja yang nyaman bagi para pegawai Cabang Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat Wilayah V terlebih dahulu.

Penelitian ini mempunyai keterbatasan karena hanya dilakukan pada pegawai Cabang Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat Wilayah V. Oleh karena itu penelitian selanjutnya dilakukan pada seluruh pegawai Dinas Pendidikan Sumatera Barat yang lebih luas lagi cangkupannya. Selanjutnya, analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan smartPLS. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya lebih baik menggunakan alat analisis data yang lain seperti AMOS, LISREL. Pada penelitian selanjutnya juga dapt memperluas variabel penelitian lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Referensi

- Adrian, D., & Arianto, T. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi, dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Hypermart Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1), 167–179. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10i1.1752>
- Agathanisa, C., & Prasetyo, A. P. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Indogrosir Samarinda. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(4), 308–319. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v2i4.113>
- Ahmadiansah, R. (2016). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah Salatiga. *INJECT (Interdisciplinary Journal of Communication)*, 1(2), 223–236. <https://doi.org/10.18326/inject.v1i2.223-236>
- Andriany, D. (2019). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Repex Perdana Internasional (Licensee of Federal Express) Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 392–398. <https://doi.org/10.30596/snk.v1i1.3642>
- Anggraeni, Y., & Santosa, T. E. C. (2013). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis*, 10(1). <https://doi.org/10.34001/jdeb.v10i1.24>
- Asbari, M., Purwanto, A., & Novitasari, D. (2022). Kepuasan Kerja Guru: Di antara Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional. *Jurnal Pendidikan Transformatif*, 1(1), 7–12.

- <https://doi.org/10.9000/jupetra.v1i1.2>
- Astuti, R. (2019). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya Penelitian Ilmu Manajemen*, 5(2), 1–10. <https://doi.org/10.47663/jmbep.v5i2.22>
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46–60. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.422>
- Can, A., & Yasri, Y. (2016). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Nagari. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis Dan Publik*, 4(1). <https://ejournal.unp.ac.id/index.php/jrmbp/article/view/5917>
- Darma, G. S., Wicaksono, K., Sanica, I. G., & Abiyasa, A. P. (2019). Faktor Kompensasi dan Strategi Gojek Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Para Driver. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 6(3). <https://doi.org/10.35794/jmbi.v6i3.27105>
- Dewi, K. S. (2013). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasi pada PT. KPM. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan*, 7(2), 116–125. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/jmbk/article/download/6994/5243>
- Djuraidi, A., & Laily, N. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 13(1), 1–14. <http://dx.doi.org/10.26623/jreb.v13i1.2182>
- Farchan, F. (2016). Teknikal Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Sebuah Paradigma Pengukuran Kinerja. *Risalah, Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam*, 3(1), 42–62. https://doi.org/10.31943/jurnal_risalah.v3i1.24
- Fitriani, L. (2017). Kepemimpinan dan pelayanan dalam organisasi publik. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 4(4), 5. <https://doi.org/10.31113/jia.v4i4.390>
- Handoko, S. D., Wibowo, N. M., & Hartati, C. S. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal EMA*, 6(1), 17–26. <http://dx.doi.org/10.47335/ema.v6i1.61>
- Jufrizen, J. (2016). Efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1). <https://doi.org/10.30596/jimb.v17i1.1209>
- Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404>
- Lukas, M., Tewal, B., & Walangitan, M. D. (2017). Pengaruh Pengawasan, Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan Dan Barang Milik Daerah Kabupaten Minahasa Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2). <https://doi.org/10.35794/emba.v5i2.16465>
- Moghimi, D., Zacher, H., Scheibe, S., & Van Yperen, N. W. (2017). The selection, optimization, and compensation model in the work context: A systematic review and meta-analysis of two decades of research. *Journal of Organizational Behavior*, 38(2), 247–275. <https://doi.org/10.1002/job.2108>
- Mondiani, T. (2012). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (PERSERO) UPJ Semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1), 46–54. <https://doi.org/10.14710/jab.v1i1.4317>
- Nolandari, S., Henmaidi, H., & Hasan, A. (2016). Pengukuran Kepuasan Kerja Karyawan APLP & A PT Semen Padang (PT X). *Jurnal Optimasi Sistem Industri*, 14(2), 204. <https://doi.org/10.25077/josi.v14.n2.p204-225.2015>
- O'Reilly III, C. A., Doerr, B., Caldwell, D. F., & Chatman, J. A. (2014). Narcissistic CEOs and executive compensation. *The Leadership Quarterly*, 25(2), 218–231. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2013.08.002>
- Prabowo, D. A., & Djastuti, I. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Pengawasan Pimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Batang. *Diponegoro Journal of Management*. <http://eprints.undip.ac.id/43906/>
- Pranyoto, Y. H. (2017). Implementasi Model Kepemimpinan Transformasional dalam Manajemen Berbasis Sekolah. *Jurnal Masalah Pastoral*, 5(2), 11–21. <https://doi.org/10.60011/jumpa.v5i2.45>
- Rivai, R., Gani, M. U., & Murfat, M. Z. (2019). Organizational culture and organizational climate as a determinant of motivation and teacher performance. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 6(2). <https://doi.org/10.14738/assrj.62.6267>
- Rohmawati, I., Yulianeu, Y., Wulan, H. S., & Paramita, P. D. (2017). pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap intensitas turnover yang dimediasi kepuasan kerja (Studi Pada Karyawan Bagian Sewing PT Maxmoda Indo Global). *Journal of Management*, 3(3). jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/viewFile/711/692
- Sarwadhmana, R. J., Sumarni, S., & Yulindari, N. (2021). Hubungan Gaya Kepemimpinan

- Transformasional dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Perawat di RSUD Panembahan Senopati Bantul Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 9(3), 191–197. <https://doi.org/10.14710/jmki.9.3.2021.191-197>
- Satriowati, E., Paramita, P. D., & Hasiholan, L. B. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada laundry elephant king. *Journal Of Management*, 2(2). <http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/578>
- Sugiyono, S., & Lestari, P. (2021). *Metode penelitian komunikasi (Kuantitatif, kualitatif, dan cara mudah menulis artikel pada jurnal internasional)*. Alfabeta Bandung, CV.
- Sukatin, S., Hariyanto, M., Sholehah, J., Indah, R., Latifah, S., & Ramadhani, S. H. (2022). Educational Transformational Leadership. *Educationist: Journal of Educational and Cultural Studies*, 1(2), 181–189. <https://jurnal.litnuspublisher.com/index.php/jecs/article/view/35>
- Widayati, C., Rahardjo, T. H., & Febriyanti, M. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi*, 22(3). <https://doi.org/10.24912/je.v22i3.286>
- Widiyanto, T., & Setyawasih, R. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(2), 111–125. <https://doi.org/10.33558/optimal.v13i2.1938>