PENGARUH KOMPENSASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA OPERATOR DAPODIK DI SEKOLAH MENENGAH PERTAMA (SMP) KABUPATEN KERINCI

TESIS

Oleh:

AISYIAH ANGGUN PURNAMA

NIM: 230024048

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PROGRAM PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI
2026 M/ 1447 H

PENGARUH KOMPENSASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA OPERATOR DAPODIK DI SEKOLAH MENENGAH PERTAMA (SMP) KABUPATEN KERINCI

TESIS

Ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan guna mendapatkan gelar
Magister Pendidikan
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Oleh:
AISYIAH ANGGUN PURNAMA
NIM: 230024048

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PROGRAM PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI
2026 M/ 1447 H

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Aisyiah Anggun Purnama

NIM : 230024048

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, tesis dengan judul **"Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Kinerja Operator Dapodik di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Kabupaten Kerinci"**, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, penilaian, dan rumusan saya sendiri, tanpa bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Di dalam karya tulis ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali dikutip secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah saya dengan disebutkan sumber nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Sungai Penuh, 2026

Saya yang menyatakan



Aisyiah Anggun Purnama

NIM 230024048

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH KOMPENSASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA OPERATOR DAPODIK DI SEKOLAH MENENGAH PERTAMA (SMP) KABUPATEN KERINCI

TESIS

AISYIAH ANGGUN PURNAMA
NIM: 230024048

Telah diperbaiki dan memenuhi persyaratan ilmiah serta dapat disetujui untuk diajukan ke sidang ujian akhir/munaqasyah pada Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci.

Sungai Penuh, 2026

Pembimbing I	Pembimbing II
Prof. Dr. H. Masnur Alam, M.PdI	Dr. Eko Sujadi, M.Pd.,Kons
NIP. 195602151986031003	NIP. 199107182015031004

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI UJIAN TESIS

Nama : Aisyiah Anggun Purnama
NIM : 230024048
Judul : Pengaruh Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Operator Dapodik Di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Kabupaten Kerinci

Komisi Penguji	Tanda Tangan	Tanggal
Dr. Novri Pahrizal, M.Pd. (Ketua Sidang/Penguji)	.....	.....
Dr. H. Eka Putra, S.H.,M.PdI (Anggota/Penguji I)	.....	.....
Dr. Ronal Kegen, S.E., M.Si. (Anggota/Penguji II)	.....	.....
Prof. Dr. H. Masnur Alam, M.PdI (Anggota/Pembimbing I)	.....	.....
Dr. Eko Sujadi, M.Pd., Kons (Anggota/Pembimbing II)	.....	.....

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI

Nama : Aisyiah Anggun Purnama
NIM : 230024048
Judul : Pengaruh Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Operator Dapodik Di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Kabupaten Kerinci

Komisi Penguji	Tanda Tangan	Tanggal
Dr. Novri Pahrizal, M.Pd. (Ketua Sidang/Penguji)	.....	.....
Dr. H. Eka Putra, S.H.,M.Pdl (Anggota/Penguji I)	.....	.....
Dr. Ronal Regen, S.E., M.Si. (Anggota/Penguji II)	.....	.....
Prof. Dr. H. Masnur Alam, M.Pdl (Anggota/Pembimbing I)	.....	.....
Dr. Eko Sujadi, M.Pd., Kons (Anggota/Pembimbing II)	.....	.....

LEMBAR PERSETUJUAN AKHIR TESIS

Nama : Aisyiah Anggun Purnama
NIM : 230024048
Judul : Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Kinerja Operator Dapodik di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Kabupaten Kerinci

Nama/Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Prof. Dr. H. Masnur Alam, M.PdI Pembimbing I	.....	.....
Dr. Eko Sujadi, M.Pd.,Kons Pembimbing II	.....	.....

Direktur Program Pascasarjana

Prof. Dr. Hj. Wisnarni, M.PdI
NIP. 196707101994012001

Ketua Program Studi MPI

Dr. Novri Pahrizal, M.Pd.
NIP. 198611122011011007

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH KOMPENSASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA OPERATOR DAPODIK DI SEKOLAH MENENGAH PERTAMA (SMP) KABUPATEN KERINCI

TESIS

AISYIAH ANGGUN PURNAMA
NIM: 230024048

Telah diuji dan dipertahankan di depan Dewan Penguji Tesis Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci.
Tanggal 16 April 2026

DEWAN PENGUJI

Nama/Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Dr. Novri Pahrizal, M.Pd. (Ketua Sidang/Penguji)	.....	.....
Dr. H. Eka Putra, S.H.,M.PdI (Anggota/Penguji I)	.....	.....
Dr. Ronal Regen, S.E., M.Si. (Anggota/Penguji II)	.....	.....
Prof. Dr. H. Masnur Alam, M.PdI (Anggota/Pembimbing I)	.....	.....
Dr. Eko Sujadi, M.Pd., Kons (Anggota/Pembimbing II)	.....	.....

Sungai Penuh, 2026
Program Pascasarjana
Institut Agama Islam Negeri Kerinci
Direktur,

Prof. Dr. Hj. Wisnarni, M.PdI
NIP. 196707101994012001

PEDOMAN TRANSLITERASI

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
أ	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ṡa	ṡ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	d	De
ذ	Żal	ż	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	r	er
ز	Zai	z	zet
س	Sin	s	es
ش	Syin	sy	es dan ye
ص	Ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	`ain	`	koma terbalik (di atas)
غ	Gain	g	ge
ف	Fa	f	ef
ق	Qaf	q	ki

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI KERINCI

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ك	Kaf	k	ka
ل	Lam	l	el
م	Mim	m	em
ن	Nun	n	en
و	Wau	w	we
ه	Ha	h	ha
ء	Hamzah	‘	apostrof
ي	Ya	y	ye

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

ABSTRAK

Aisyiah Anggun Purnama. 2026. "Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Kinerja Operator Dapodik di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Kabupaten Kerinci". Tesis. Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci.

Kata Kunci: Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kinerja.

Kinerja operator Data Pokok Pendidikan (Dapodik) memiliki peran strategis dalam mendukung akurasi data pendidikan yang menjadi dasar pengambilan kebijakan dan penyaluran berbagai program pemerintah. Namun, dalam praktiknya, kinerja operator Dapodik sering dihadapkan pada permasalahan beban kerja yang tinggi, keterbatasan kompensasi, serta variasi dukungan kepemimpinan kepala sekolah. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja operator dapodik, pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap serta pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja operator Dapodik di SMP Kabupaten Kerinci.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan *ex-post facto*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh operator Dapodik SMP di Kabupaten Kerinci. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *total sampling* sebanyak 54 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data dilakukan dengan analisis deskriptif, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara deskriptif, variabel kompensasi berada pada kategori sedang, sedangkan kepemimpinan transformasional dan kinerja operator Dapodik berada pada kategori tinggi. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja operator Dapodik. Demikian pula, kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja operator Dapodik. Secara simultan, kompensasi dan kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja operator Dapodik, dengan kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang relatif lebih dominan.

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
KERINCI

ABSTRAK

Aisyiah Anggun Purnama. 2026. "The Effect of Compensation and Transformational Leadership Style of School Principals on the Performance of Dapodik Operators in Junior High Schools (SMP) in Kerinci Regency". Thesis. Post Graduate Program of State Islamic Institute (IAIN) Kerinci.

Keywords: Compensation, Transformational Leadership Style, Performance.

The performance of operators of *Data Pokok Pendidikan* (Dapodik), Indonesia's national education data system, plays a strategic role in supporting the accuracy of education data, which serves as the basis for policymaking and the distribution of various government programs. However, in practice, Dapodik operators often face challenges such as high workloads, limited compensation, and varying levels of leadership support from school principals. Therefore, this study aims to analyze the effect of compensation on Dapodik operator performance, the influence of transformational leadership styles on Dapodik operators, and the influence of compensation and transformational leadership styles on Dapodik operator performance in junior high schools in Kerinci Regency.

This research uses a quantitative research type with an approach. The study used an ex-post facto approach. The population in this study was all junior high school Dapodik operators in Kerinci Regency. The sampling technique used was total sampling with 54 respondents. Data collection used a questionnaire that had been tested for validity and reliability. Data analysis was conducted using descriptive analysis, classical assumption testing, and multiple linear regression analysis.

The results of the study indicate that descriptively, the compensation variable falls into the moderate category, while transformational leadership and Dapodik operator performance fall into the high category. Regression test results indicate that compensation has a positive and significant effect on Dapodik operator performance. Similarly, the principal's transformational leadership has a positive and significant effect on Dapodik operator performance. Simultaneously, compensation and transformational leadership of the principal have a significant influence on the performance of Dapodik operators, with transformational leadership having a relatively more dominant influence.

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

PERSEMBAHAN DAN MOTTO

PERSEMBAHAN

Dengan segala kerendahan hati dan rasa syukur ke hadirat Allah SWT, karya ini penulis persembahkan:

Kepada kedua orang tua tercinta, Ayah Ibnu Salim (Alm), Ibu Armega Wati

Terima kasih atas do'a yang tak pernah putus, kesabaran yang tak terukur, dan cinta yang senantiasa menguatkan langkah penulis. Setiap nasihat dan pengorbanan yang diberikan menjadi cahaya dalam perjalanan panjang menuntut ilmu ini.

Teruntuk keluarga kecilku, suami tercinta Dovel Pirmanto
Anak-anak tersayang, Luthfi Hidayatullah dan Dzakiya Izzati Zulaikha

Terima kasih atas pengertian, kesabaran, dan kasih sayang yang menjadi sumber ketenangan dan kekuatan. Kalian adalah alasan penulis untuk tetap bertahan, melangkah, dan menyelesaikan setiap proses dengan penuh keikhlasan.

Kepada keluarga besar,

Terima kasih atas do'a, perhatian, dan dukungan yang selalu mengiringi. Kebersamaan dan kehangatan keluarga menjadi penopang semangat dalam menyelesaikan studi ini.

Dan teruntuk diri sendiri,

Terima kasih telah kuat dalam bertahan, tetap berjuang di tengah lelah dan keterbatasan, serta tidak menyerah pada setiap proses yang dijalani. Setiap langkah yang ditempuh adalah bukti keteguhan hati dalam menuntut ilmu dan menggapai harapan.

Semoga karya sederhana ini menjadi amal kebaikan, memberi manfaat, dan menjadi saksi atas ikhtiar penulis dalam menempuh perjalanan akademik dengan niat yang tulus dan penuh keikhlasan.

MOTTO

وَمَآ اُمِرُوْٓا اِلَّا لِيَعْبُدُوا اللّٰهَ مُخْلِصِيْنَ لَهُ الدِّيْنَ ۙ حُنَفَاۤءَ وَيُقِيْمُوا الصَّلٰوةَ وَيُؤْتُوا الزَّكٰوةَ وَذٰلِكَ دِيْنُ الْقَيِّمَةِ ۗ

Artinya : *Mereka tidak diperintah, kecuali untuk menyembah Allah dengan mengikhlaskan ketaatan kepada-Nya lagi hanif (istikamah), melaksanakan salat, dan menunaikan zakat. Itulah agama yang lurus (benar).* (QS. Al-Bayyinah: 5)

-Dalam keikhlasan, langkah menjadi tenang, usaha menjadi ibadah, dan hasil diserahkan sepenuhnya kepada-Nya.-

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah, Puji syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan segala rahmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini. Shalawat beriringan salam untuk baginda rasulullah Muhammad SAW yang telah membawa umatnya menuju cahaya iman dan ilmu pengetahuan.

Tesis ini berjudul **"Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Kinerja Operator Dapodik di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Kabupaten Kerinci"** ditulis dalam rangka memenuhi sebagian persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd.) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci.

Penulis menyadari bahwa tesis ini dapat diselesaikan atas dukungan dan bantuan dari berbagai pihak yang secara langsung dan tidak langsung telah memberikan kontribusinya. Untuk itu, ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada yang terhormat:

1. Rektor beserta Wakil Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci yang telah menyediakan berbagai fasilitas (sarana-prasarana) untuk kelancaran pelaksanaan perkuliahan di IAIN Kerinci.
2. Direktur, Wakil Direktur Program Pasca Sarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci, Ketua Program Studi, Sekretaris Strata Dua (S2) Manajemen Pendidikan Islam (MPI) yang telah memberikan dukungan hingga tesis ini terselesaikan.
3. Bapak Prof. Dr. Masnur Alam, M.Pd selaku pembimbing I dan Bapak Dr. Eko Sujadi, M.Pd.Kons selaku Pembimbing II, yang telah meluangkan waktu, memberikan arahan, bimbingan, motivasi, serta dukungan dalam menyelesaikan tesis ini, serta Tim Penguji/Narasumber yang telah memberikan masukan yang sangat berarti.

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI KERINCI

4. Bapak-bapak dan Ibu-ibu Dosen Pascasarjana serta karyawan/karyawati Sub Bagian Tata Usaha Program Pascasarjana IAIN Kerinci yang telah banyak memberikan pengetahuan, ilmu, serta informasi yang bermanfaat dan berguna bagi penulis.
5. Kepada Dinas Pendidikan, Bapak/Ibu Kepala Sekolah beserta seluruh operator dapodik SMP Kabupaten Kerinci yang telah memberikan izin, kesempatan dan bekerjasama dengan penulis dalam melakukan penelitian.
6. Teristimewa buat keluarga tercinta, Ayah, Ibu, suami, anak-anak, serta seluruh keluarga besar yang selalu memberikan do'a, dukungan serta kebaikan yang tak pernah putus.
7. Rekan-rekan seperjuangan mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam angkatan 2024 kelas C yang telah banyak memberikan dukungan selama perkuliahan.
8. Serta seluruh pihak yang telah membantu dalam penyelesaian tesis ini.

Semoga jasa baik dari semua pihak dibalas oleh Allah SWT. Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kesempurnaan oleh karena itu kritik dan saran yang membangun akan disambut dengan senang hati. Terakhir penulis menyampaikan harapan semoga tesis ini dapat bermanfaat untuk kemajuan pendidikan. Semoga Allah SWT memberkati dan meridhoi kita semua, Aamiin yaa Rabbal'alamiin.

Sungai Penuh, 2026

Penulis,

Aisyiah Anggun Purnama

NIM. 230024048

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i
PERNYATAAN KEASLIAN ii
LEMBAR PERSETUJUAN iii
LEMBAR PENGESAHAN iv
PEDOMAN TRANSLITERASI v
ABSTRAK vii
PERSEMBAHAN DAN MOTTO ix
KATA PENGANTAR x
DAFTAR ISI xii
DAFTAR TABEL xiv
DAFTAR GAMBAR xv
DAFTAR LAMPIRAN xvi
BAB I PENDAHULUAN 1
A. Latar Belakang 1
B. Identifikasi Masalah 9
C. Batasan Masalah 10
D. Rumusan Masalah 10
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian 11
F. Definisi Operasional 12
BAB II KAJIAN PUSTAKA 14
A. Landasan Teori 14
B. Tinjauan Kajian Terdahulu yang Relevan 40
C. Kerangka Berfikir 43
D. Hipotesis 44
BAB III METODOLOGI PENELITIAN 45
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian 45
B. Populasi dan Sampel 46
C. Lokasi Penelitian 47
D. Jenis dan Sumber Data 47
E. Teknik Pengumpulan Data 48
F. Instrumen Penelitian 49
G. Teknik Analisis Data 55

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
KERINCI

BAB IV TEMUAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 60
A. Desripsi Data 60
B. Pembahasan 75
BAB V PENUTUP 83
A. Simpulan 83
B. Implikasi 83
C. Saran 84
DAFTAR KEPUSTAKAAN 86
LAMPIRAN 90

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Residu Data Pendidikan Jenjang SMP Kabupaten Kerinci 6
Tabel 3. 1 Skala pengukuran 49
Tabel 3. 2 Kisi – Kisi Instrumen 50
Tabel 3. 3 Hasil uji validitas skala kompensasi (X1) 51
Tabel 3. 4 Hasil uji validitas skala gaya transformasional (X2) 53
Tabel 3. 5 Hasil uji validitas skala kinerja (Y) 54
Tabel 3. 6 Hasil Uji Reliabilitas 55
Tabel 4. 1 Distribusi frekuensi Kompensasi 60
Tabel 4. 2 Analisis Deskriptif 61
Tabel 4. 3 Distribusi frekuensi gaya kepemimpinan transformasinal 62
Tabel 4. 4 Analisis Deskriptif 63
Tabel 4. 5 Distribusi frekuensi Kinerja 64
Tabel 4. 6 Analisis Deskriptif 65
Tabel 4. 7 Hasil Uji Normalitas 66
Tabel 4. 8 Hasil Uji Linearitas Kompensasi dan Kinerja 67
Tabel 4. 9 Hasil Uji Multikolinearitas 68
Tabel 4. 10 Persamaan Regresi 69
Tabel 4. 11 Hasil Uji t (Uji Parsial) 71
Tabel 4. 12 Hasil Uji F (Uji Simultan) 71
Tabel 4. 13 Hasil Uji koefisien determinasi parsial kompensasi dan kinerja 72
Tabel 4. 14 Hasil Uji koefisien determinasi parsial gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja 72
Tabel 4. 15 Hasil Uji koefisien determinasi secara simultan 73
Tabel 4. 16 Sumbangan Relatif 73
Tabel 4. 17 Sumbangan Efektif 74

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
KERINCI

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir 43
Gambar 4. 1 Diagram Batang Kompensasi 61
Gambar 4. 2 Diagram batang gaya kepemimpinan transformasinal 62
Gambar 4. 3 Diagram batang kinerja 64
Gambar 4. 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas 69

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Intrumen Penelitian..... 90
Lampiran 2. Tabulasi Data..... 96
Lampiran 3. Hasil Statistik..... 102
Lampiran 4. Dokumentasi..... 105
Lampiran 5. Distribusi Nilai tabel..... 106

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Era digital menjadikan sebuah sistem informasi menjadi kebutuhan yang tidak dapat dipisahkan dalam pengelolaan berbagai aspek organisasi, termasuk dalam dunia pendidikan. Dengan berkembangnya teknologi informasi dan komunikasi, data memegang peranan vital bagi berbagai aspek pengelolaan dan perencanaan di tingkat sekolah maupun daerah. Salah satu sistem informasi yang sangat penting di sektor pendidikan Indonesia adalah Data Pokok Pendidikan (Dapodik). Dapodik merupakan sistem pendataan skala nasional yang digunakan untuk berbagai keperluan strategis, mulai dari alokasi anggaran, pelaksanaan kebijakan, hingga pengawasan dan evaluasi pembangunan pendidikan. Data Pokok Pendidikan merupakan suatu sistem pendataan yang dikelola oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan yang memuat data satuan pendidikan, peserta didik, pendidik dan tenaga kependidikan, dan substansi pendidikan yang datanya bersumber dari satuan pendidikan yang terus menerus diperbaharui secara *online* (Permendikbud Nomor 79 tahun 2015). Dapodik merupakan sistem yang digunakan untuk mengumpulkan, mengelola, dan menyajikan data pendidikan secara terintegrasi dan akurat. Data yang dihasilkan dari Dapodik menjadi dasar utama bagi pemerintah pusat dan daerah dalam menentukan kebijakan, penyaluran dana, dan evaluasi program pendidikan.

Validitas data yang dihasilkan sangat bergantung pada tenaga pelaksananya yakni Operator Dapodik. Operator Dapodik mempunyai peran yang sangat strategis dalam memastikan keberhasilan sistem ini. Operator bertanggung jawab untuk menginput, memverifikasi dan memvalidasi, serta mengelola data peserta didik, tenaga pendidik, tenaga kependidikan, dan berbagai aspek lainnya secara tepat, akurat, dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Operator Dapodik menjadi pelopor dalam menjamin kualitas data sekolah. Mereka tidak hanya dituntut untuk menguasai teknologi dan memahami aturan teknis, tetapi juga harus memiliki disiplin kerja, integritas tinggi, dan kerja sama dengan berbagai pihak. Oleh karena itu, kinerja operator Dapodik

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

dapat menjadi salah satu faktor penentu bagi kualitas data sekolah yang berdampak langsung pada kebijakan dan pengambilan keputusan, baik di tingkat sekolah, daerah, maupun pusat.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Robbin & Judge menyebutkan kinerja *(performance) is one of the primary individual-level outcomes in organizational behavior*. Kinerja adalah salah satu hasil kerja utama pada tingkatan pribadi seseorang dalam aktivitas kerja yang menjadi tupoksi pada suatu lembaga (Khairiah, 2020).

Kinerja merupakan salah satu indikator utama dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk dalam lingkup pendidikan. Dalam konteks lembaga pendidikan, kinerja tenaga pendidik dan kependidikan tidak hanya mencerminkan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab, tetapi juga berdampak langsung terhadap kualitas pelayanan pendidikan yang diberikan kepada peserta didik. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja menjadi salah satu fokus penting dalam manajemen sumber daya manusia di sekolah.

Dalam pendidikan, kinerja mencakup berbagai aspek seperti ketepatan waktu dalam pelaksanaan tugas, keakuratan pelaporan, disiplin kerja, serta kemampuan dalam bekerja sama secara tim. Bagi operator sekolah, khususnya operator Dapodik (Data Pokok Pendidikan), kinerja memiliki peran yang sangat vital karena berkaitan langsung dengan kelengkapan dan validitas data pendidikan. Data yang diinput oleh operator menjadi dasar pengambilan keputusan berbagai program strategis seperti BOS, tunjangan guru, dan bantuan infrastruktur. Oleh karena itu, kinerja operator Dapodik harus mendapat perhatian serius, baik dari aspek penghargaan, pelatihan, maupun dukungan teknis dari pimpinan sekolah dan dinas pendidikan.

Kinerja operator sekolah sangat menentukan kualitas data yang tersaji dalam sistem Dapodik. Apabila data yang diinput tidak akurat, terlambat, atau tidak lengkap, maka dampaknya bisa sangat luas dan serius, seperti: 1) tertundanya penyaluran dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS); 2) tidak

cairnya tunjangan profesi guru; 3) tidak terverifikasinya keikutsertaan peserta didik dalam ujian nasional atau ANBK; 4) serta kesalahan dalam perencanaan alokasi anggaran dan bantuan dari pemerintah pusat maupun daerah.

Dengan demikian, kinerja operator sekolah bukan hanya soal teknis penginputan data, melainkan menjadi bagian penting dari sistem manajemen pendidikan nasional yang berbasis data. Kinerja operator yang tinggi mencerminkan adanya tanggung jawab, kedisiplinan, ketelitian, dan pemahaman terhadap sistem informasi pendidikan. Sebaliknya, rendahnya kinerja operator akan menjadi hambatan dalam penyelenggaraan pendidikan yang efisien dan efektif.

Salah satu landasan teologis yang menekankan pentingnya kinerja dalam Islam dapat ditemukan dalam Surah At-Taubah ayat 105. Dalam ayat tersebut, Allah SWT berfirman:

وَقُلِ اعْمَلُوْا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُوْلُهٗ وَالْمُؤْمِنُوْنَۗ وَسَتُرَدُّوْنَ اِلٰى عٰلِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُوْنَ ۚ

Artinya : "*Katakanlah (Nabi Muhammad), "Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan."*

Ayat ini menunjukkan bahwa kinerja bukan sekadar aktivitas duniawi, tetapi merupakan bagian dari tanggung jawab spiritual yang akan dilihat, dinilai, dan dipertanggungjawabkan di hadapan Allah. Dalam perspektif Islam, bekerja secara profesional, jujur, dan bertanggung jawab adalah bentuk pengamalan iman yang nyata. Kinerja yang baik mencerminkan keimanan dan komitmen terhadap amanah yang diberikan.

Lebih lanjut, ayat ini juga menekankan pentingnya akuntabilitas dalam setiap amal atau pekerjaan. Allah menyatakan bahwa semua hasil kerja manusia akan diberitahukan kembali kepada mereka sebagai bentuk evaluasi dan balasan. Hal ini menunjukkan bahwa dalam Islam, setiap bentuk kinerja memiliki nilai akhirat dan tidak akan luput dari pengawasan. Oleh karena itu, Islam mendorong

setiap individu untuk memiliki etos kerja tinggi, menjauhi kelalaian, serta mengedepankan integritas dan kualitas dalam setiap tugas. Kinerja yang dilakukan secara ikhlas dan maksimal akan menjadi amal yang bernilai ibadah, baik dalam ruang lingkup kerja profesional maupun sosial. Dalam konteks penelitian tentang kinerja, terutama di sektor pelayanan publik atau pendidikan, nilai-nilai dalam ayat ini sangat relevan untuk dijadikan sebagai dasar pembentukan karakter kerja Islami yang profesional, jujur, dan bertanggung jawab.

Rendahnya kinerja individu dalam suatu organisasi, khususnya dalam institusi pendidikan, dapat menimbulkan berbagai dampak negatif yang signifikan baik secara internal maupun eksternal. Secara internal, rendahnya kinerja akan menghambat pencapaian tujuan organisasi karena produktivitas yang dihasilkan tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Misalnya, dalam konteks pengelolaan data pendidikan seperti Dapodik, kinerja yang rendah dapat menyebabkan keterlambatan atau ketidakakuratan dalam pelaporan data, yang pada gilirannya akan berdampak pada proses perencanaan, penganggaran, dan pengambilan kebijakan pendidikan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja yang buruk tidak hanya berdampak pada pelaksana tugas secara individu, tetapi juga pada sistem kerja secara keseluruhan.

Selain itu, rendahnya kinerja juga dapat merusak iklim kerja dalam organisasi. Rekan kerja yang terbebani oleh tugas yang tidak diselesaikan secara optimal oleh individu lain akan mengalami ketidakseimbangan beban kerja dan dapat menimbulkan konflik serta menurunkan semangat kerja tim. Dalam jangka panjang, situasi ini akan menurunkan moral pegawai dan menciptakan budaya kerja yang tidak sehat, di mana ketidakdisiplinan, kelalaian, dan sikap tidak bertanggung jawab menjadi hal yang dianggap biasa (Hermawan, 2023). Kinerja yang rendah juga mencerminkan lemahnya integritas dan profesionalisme, yang bertentangan dengan nilai-nilai kerja dalam Islam, seperti amanah, ihsan, dan itqan (kerja tuntas).

Dari sisi eksternal, rendahnya kinerja akan berdampak langsung terhadap kepercayaan masyarakat. Dalam lembaga pelayanan publik, masyarakat menilai

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI KERINCI

kredibilitas dan kualitas pelayanan dari seberapa cepat, akurat, dan tanggap lembaga tersebut dalam melayani kebutuhan publik. Apabila kinerja rendah, kepercayaan publik akan menurun, dan citra lembaga menjadi buruk. Ini bisa berimplikasi pada menurunnya partisipasi masyarakat dalam program-program yang diselenggarakan oleh institusi tersebut. Khusus dalam bidang pendidikan, rendahnya kinerja staf atau operator dapat mengganggu pelayanan peserta didik dan orang tua, serta menghambat pelaksanaan kebijakan dari pemerintah pusat dan daerah.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja yang rendah tidak hanya berpengaruh pada individu, tetapi berdampak luas terhadap efektivitas organisasi, keharmonisan kerja tim, kepercayaan masyarakat, dan kualitas pelayanan publik. Oleh karena itu, peningkatan kinerja menjadi aspek krusial yang harus mendapat perhatian serius dalam setiap organisasi, khususnya lembaga pendidikan yang berperan strategis dalam mencetak generasi masa depan.

Kinerja tidak muncul secara otomatis, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal, di antaranya adalah kompensasi. Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berperan dalam meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai (Hasanah et al., 2024; Kusumayadi, 2021). Kompensasi dapat diartikan sebagai segala bentuk balas jasa yang diterima pegawai sebagai imbalan atas kontribusinya terhadap organisasi. Menurut teori motivasi Herzberg, kompensasi merupakan faktor motivator yang mampu meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja, yang pada akhirnya berimbas pada peningkatan kinerja. Dalam konteks pendidikan, kompensasi kepada tenaga kependidikan, termasuk operator sekolah, memiliki peran strategis dalam mendorong motivasi kerja dan meningkatkan produktivitas. Pemberian kompensasi yang tepat akan berpengaruh positif terhadap pegawai atau operator. Kompensasi yang adil dan memadai tidak hanya memenuhi kebutuhan dasar operator tetapi juga mendorong mereka untuk bekerja lebih maksimal.

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

Meskipun operator dapodik dituntut untuk memiliki kinerja yang tinggi namun kenyataannya masih ditemukan beberapa operator dapodik di SMP Kabupaten kerinci memiliki kinerja yang kurang maksimal. Berdasarkan pengamatan awal dan wawancara penulis dengan beberapa orang operator dapodik SMP Kabupaten Kerinci, kurang maksimalnya kinerja operator Dapodik dapat dilihat dari beberapa permasalahan yang sering terjadi dalam pelaksanaan tugas, diantaranya sering terjadi kesalahan input data, seperti Nomor Induk Kependudukan (NIK) peserta didik yang tidak valid, data rombongan belajar yang tidak sesuai, atau guru yang belum terdata dengan benar, rendahnya pembaruan data secara berkala sehingga informasi yang tersaji tidak mencerminkan kondisi aktual sekolah. Kesalahan dalam input data yang dilakukan oleh operator terlihat sebagaimana dalam tabel berikut ini:

Tabel 1. 1
Residu Data Pendidikan Jenjang SMP Kabupaten Kerinci

Nama Dokumen	Jumlah Data Residu/Invalid
Nomor SK	2
Lampiran Izin Operasional/ Pendirian	11
NUPTK	208
Kependudukan PTK	63
NISN	214
Kependudukan Peserta Didik	205
Kode Wilayah	120

**Sumber data Referensi.data.kemdikdasmen.go.id*

Lebih lanjut, minimnya respon terhadap perbaikan data meskipun sudah ada notifikasi dari pusat menunjukkan kurangnya perhatian terhadap kualitas dan akurasi data yang menjadi dasar pengambilan kebijakan pendidikan, kurangnya motivasi dan disiplin, seperti sering terlambat dan tidak berada di tempat kerja serta beban kerja yang tinggi dan tidak sesuai dengan tupoksi dari operator dapodik seperti menyelesaikan administrasi personal guru.

Operator Dapodik sebagai bagian dari sistem pengelolaan data pendidikan nasional, mengemban tanggung jawab yang besar dan teknis namun

tidak selalu mendapatkan pengakuan struktural. Beban kerja yang mereka emban tidak kalah penting dibandingkan guru dan tenaga kependidikan lainnya. Tanpa adanya kompensasi yang layak, operator Dapodik dapat mengalami kejenuhan kerja (*burnout*), demotivasi, atau bahkan keinginan berhenti dari tugas tersebut. Oleh karena itu, pemberian kompensasi tidak hanya berfungsi sebagai penghargaan, tetapi juga sebagai alat pengikat (retensi) dan penggerak (motivator).

Dengan memahami konsep kompensasi, khususnya dalam konteks kerja teknis operator Dapodik, maka penyusunan kebijakan pendidikan dapat diarahkan pada peningkatan kesejahteraan dan efisiensi pengelolaan data. Kompensasi yang memadai menjadi prasyarat terjaminnya kualitas data pendidikan yang akurat, real time, dan dapat dipertanggungjawabkan.

Kompensasi yang diterima operator Dapodik dapat berupa gaji, honorarium, tunjangan, atau bentuk imbalan lainnya yang dapat memotivasi operator untuk bekerja dengan baik dan penuh tanggung jawab. Berbagai studi terdahulu, seperti yang dikemukakan oleh Mathis dan Jackson (2016), menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja dapat meningkatkan motivasi dan kinerja tenaga kerja. Menurut teori motivasi, kompensasi yang memadai tidak hanya mempengaruhi kepuasan kerja, tetapi juga mendorong peningkatan kinerja dan loyalitas pegawai. Sebaliknya, kompensasi yang kurang memadai dapat menurunkan semangat kerja dan berdampak negatif pada hasil kerja (Emi Poerwanti & Sandra Oktaviana Pinaraswati, 2024).

Namun, berdasarkan observasi di SMP dalam Kabupaten Kerinci, belum semua operator Dapodik mendapatkan tingkat kompensasi yang memadai, diantaranya belum terdapat standar yang jelas terkait honor operator Dapodik, belum tersedianya fasilitas penunjang dalam pelaksanaan tugas seperti masih ditemui operator yang menggunakan laptop pribadi untuk bekerja serta jaringan internet yang tidak stabil.

Selain itu, Kepala sekolah sebagai pemimpin dalam satuan pendidikan mempunyai peran dalam mengarahkan, memberi contoh, dan memotivasi tenaga

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI KERINCI

kerja, termasuk operator Dapodik. Gaya kepemimpinan kepala sekolah merupakan cermin dari keberhasilan proses pendidikan di sekolah. Gaya kepemimpinan kepala sekolah memainkan peran utama dalam meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan atau dalam sistem pendidikan tersebut (Sakhroni et al., 2025). Gaya kepemimpinan merupakan sebuah norma perilaku yang ditampilkan oleh seseorang ketika ia mempengaruhi perilaku orang lain. Bentuk kepemimpinan yang ditunjukkan oleh seorang kepala sekolah adalah teknik atau cara yang dilakukan kepala sekolah untuk mempengaruhi sumber daya manusia di sekolah agar berperilaku sesuai dengan apa yang diinginkan untuk mencapai tujuan sekolah (Usman, 2013).

Kepemimpinan yang efektif, mampu memberikan motivasi, arahan, serta dukungan emosional kepada operator Dapodik, sehingga mereka merasa dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja. Kondisi ini juga terlihat dari pola kerja operator Dapodik di SMP dalam Kabupaten Kerinci. Beberapa operator mengungkapkan bahwa pola komunikasi dengan kepala sekolah belum sepenuhnya terbuka, bahkan terdapat sekolah yang belum memberikan apresiasi atau penghargaan bagi operator yang telah bekerja dengan baik. Rendahnya tingkat apresiasi dari pihak sekolah dapat membuat operator merasa kurang dihargai, kurang diperhatikan, dan kurang termotivasi, yang dapat berdampak negatif bagi pelaksanaan kerja mereka sehari-hari. Lebih lanjut, pergantian operator juga sering kali terjadi seiring dengan pergantian kepemimpinan sekolah.

Belum banyak penelitian yang mengkaji secara spesifik hubungan atau pengaruh dari aspek kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja operator Dapodik, khususnya di SMP dalam Kabupaten Kerinci. Berbagai studi terdahulu memang telah mengungkapkan bahwa faktor kompensasi dapat berdampak signifikan bagi motivasi kerja dan kinerja tenaga kerja (Hasibuan, 2017), dan bahwa gaya kepemimpinan dapat membentuk pola kerja dan nilai kerja yang positif (Yukl, 2013). Namun, belum terdapat penelitian yang mengaitkan kedua aspek ini secara spesifik dengan kinerja operator Dapodik.

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI KERINCI

Penelitian ini menjadi sangat penting untuk dilakukan karena dapat memberikan gambaran dan bukti empiris mengenai hubungan maupun pengaruh dari kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja operator Dapodik. Dengan kata lain, penelitian ini dapat memberikan landasan bagi pengembangan pola kerja yang dapat memotivasi operator Dapodik untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab, dedikasi, dan integritas, yang pada akhirnya dapat berdampak positif bagi pengelolaan data sekolah dan pelayanan pendidikan di daerah.

Penelitian ini juga diharapkan dapat memperkaya khasanah keilmuan terkait manajemen sumber daya manusia di tingkat sekolah, khususnya terkait pengelolaan tenaga kerja dengan tingkat spesifikasi kerja yang tinggi dan kompleksitas kerja yang membutuhkan motivasi dan apresiasi dari pihak sekolah. Secara praktis, penelitian ini juga dapat digunakan sebagai titik awal bagi pihak terkait dalam memperbaiki pola manajemen tenaga kerja, khususnya bagi tenaga operator Dapodik yang mempunyai peran vital bagi keberlangsungan sistem data sekolah dan pelaksanaan berbagai program kerja sekolah.

Permasalahan yang sudah dijelaskan diatas menjadi dasar penulis melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Kinerja Operator Dapodik di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Kabupaten Kerinci"**. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif bagi pengembangan sistem kerja tenaga operator Dapodik di daerah Kabupaten Kerinci dalam upaya mengoptimalkan kinerja tenaga operator Dapodik guna mewujudkan data sekolah yang akurat, valid, dan dapat diandalkan.

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
KERINCI

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat identifikasi beberapa permasalahan yang tampak yaitu sebagai berikut:

1. Belum adanya kejelasan mengenai standarisasi gaji/ honorarium yang diterima oleh operator Dapodik.
2. Kurang tersedianya fasilitas penunjang bagi operator dapodik dalam

melaksanakan tugas.

3. Komitmen terhadap pentingnya validitas data belum sepenuhnya ditunjukkan melalui pengawasan langsung dan keterlibatan aktif dari kepala sekolah.
4. Kurangnya apresiasi kepala sekolah terhadap beban kerja operator dapodik.
5. Pergantian operator sering kali dilakukan ketika pergantian kepemimpinan.
6. Masih ditemukan kesalahan dalam penginputan dan pembaruan data oleh operator dapodik.
7. Penyelesaian tugas operator belum sepenuhnya sesuai dengan target yang telah ditetapkan.
8. Masih terdapat keterlambatan dalam pelaporan dan pemutakhiran data oleh operator dapodik.

C. Batasan Masalah

Mengingat beragamnya masalah yang terjadi, maka penulis membatasi masalah yang akan diteliti berdasarkan fenomena – fenomena yang telah dipaparkan sebelumnya, yang mana fenomena tersebut cenderung mengarah pada persoalan yang terkait dengan pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja operator Dapodik di SMP dalam Kabupaten Kerinci.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dijelaskan, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja operator Dapodik di SMP Kabupaten Kerinci?
2. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja operator Dapodik di SMP Kabupaten Kerinci?
3. Apakah terdapat pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja operator Dapodik di SMP Kabupaten Kerinci?

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI KERINCI

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

a) Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja operator Dapodik di SMP Kabupaten Kerinci.

b) Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja operator Dapodik di SMP Kabupaten Kerinci.

c) Untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja operator Dapodik di SMP Kabupaten Kerinci.

2. Manfaat Penelitian

a) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan kepemimpinan pendidikan, terutama terkait pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai.

b) Manfaat Praktis

1) Bagi Kepala Sekolah

Sebagai bahan masukan dalam menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif guna meningkatkan kinerja operator Dapodik di sekolah.

2) Bagi Operator Dapodik

Dapat menjadi motivasi untuk meningkatkan kinerja melalui pemahaman pentingnya kompensasi dan dukungan kepemimpinan yang baik.

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
KERINCI

3) Bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci

Sebagai dasar dalam merumuskan kebijakan terkait kompensasi dan pembinaan kepemimpinan untuk meningkatkan kualitas pengelolaan data pendidikan yang berbasis teknologi.

4) Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai referensi dan sumber data untuk penelitian-penelitian lanjutan yang berkaitan dengan kinerja pegawai dan manajemen pendidikan.

F. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah petunjuk bagaimana sebuah variabel diukur. Untuk mempermudah dalam penyusunan instrumen dan menginterpretasikan tentang hal-hal yang akan diukur, maka variabel-variabel dalam penelitian perlu didefinisikan secara operasional. Definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel bebas (independent variabel)

   Variabel bebas atau independent adalah yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (dependent) yang terdiri dari kompensasi (X1) dan gaya kepemimpinan (X2).

   Kompensasi (X1) adalah imbalan atas jasa yang diberikan oleh operator dapodik kepada instansi. Kompensasi dalam penelitian ini diukur dengan indikator: upah/gaji, insentif, dan fasilitas.

   Gaya kepemimpinan transformasional (X2) merupakan persepsi yang diberikan oleh operator dapodik terhadap gaya yang digunakan oleh kepala sekolah dalam memimpin instansi. Gaya kepemimpinan transformasional dalam penelitian ini diukur dengan indikator: pengaruh ideal, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian individual.

2. Variabel terikat (dependent variabel)

   Variabel terikat atau dependent yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas yaitu kinerja (Y).

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI KERINCI

Kinerja operator adalah penampilan yang menunjukkan tingkat kesuksesan operator dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Kinerja dalam penelitian ini diukur dengan indikator: kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

BAB II
KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja

1.1 Pengertian Kinerja

Dalam sebuah organisasi membutuhkan sebuah kinerja karyawan yang mempunyai kemampuan dan keterampilan sehingga dapat memberikan kinerja yang baik dan sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Secara etimologis kata kinerja dapat disamakan artinya dengan kata *performance* yang berasal dari bahasa inggris. *Performance* atau kinerja pada umumnya diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Menurut Prawirosentono, *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Fauzi & Hidayat, 2020). Kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2017).

Menurut Mangkunegara bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Silas et al., 2019). Sedangkan Russel, mengatakan *performance is defined as the record of outcames produced on specified jon function or activity during a specified time period.* Kinerja adalah catatan tentang hasil – hasil yang diperoleh dan fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu (Fauzi & Hidayat, 2020).

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
KERINCI

Menurut Levinson (Marwansyah, 2014) kinerja atau unjuk kerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Sedangkan menurut Simanjuntak kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Simanjuntak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu (Widodo, 2015).

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja *(performance).* Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (Widodo, 2015) bahwa istilah kinerja dari kata *job performance atau actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Lebih lanjut Mangkunegara menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Nawawi menyatakan bahwa, Kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik atau material maupun non fisik atau non material. (Widodo, 2015)

Foster dan Sekler (Widodo, 2015) menyatakan bahwa, kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (Priansa, 2016) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengembankan pekerjaannya. Rivai dan Sagala menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi (Priansa, 2016).

Bernardin dan Russel menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI KEDIRI

pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai. Milkovich dan Boudreau menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat dimana pegawai melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan. (Priansa, 2016)

Jadi berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat peneliti simpulkan bahwa Kinerja adalah pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, berdasarkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki. Kinerja sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi – fungsi atau indikator – indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

1.2 Indikator Kinerja

Kinerja sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi – fungsi atau indikator – indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Bernardin dan Russell mengajukan enam kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, keefektifan biaya, kebutuhan akan pengawasan, dan dampak interpersonel (Fauzi & Hidayat, 2020).

Menurut Sedarmayanti (Widodo, 2015) instrumen pengukuran kinerja merupakan alat yang dipakai dalam mengukur kinerja individu seorang pegawai yang meliputi yaitu:

a) Prestasi Kerja, hasil kerja pegawai dalam menjalankan tugas, baik secara kualitas maupun kuantitas.
b) Keahlian, tingkat kemampuan teknis yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Keahlian ini

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI KERINCI

bisa dalam bentuk kerjasama, komunikasi, insentif, dan lain-lain.

c) Perilaku, sikap dan tingkah laku pegawai yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pengertian perilaku di sini uga mencakup kejujuran, tanggung jawab dan disiplin.
d) Kepemimpinan, merupakan aspek kemampuan manajerial dan seni dalam memberikan pengaruh kepada orang lain untuk mengoordinasikan pekerjaan secara tepat dan cepat, termasuk dalam pengambilan keputusan, dan penentuan prioritas.

Kinerja pegawai pada dasarnya diukur sesuai dengan kepentingan organisasi, sehingga indikator dalam pengukurannya disesuaikan dengan kepentingan organisasi itu sendiri. Menurut Mondy, Noe, Premeaux (Priansa, 2016) yaitu:

a) Kuantitas Pekerjaan *(Quantity of Work)*

   Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang di hasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.
b) Kualitas Pekerjaan *(Quality of Work)*

   Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, kerapian, dan kelengkapan di dalam menangani tugas-tugas yang ada didalam organisasi.
c) Kemandirian *(Dependability)*

   Kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh pegawai.
d) Inisiatif *(Initiative)*

   Inisiatif berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berpikir, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.
e) Adaptabilitas *(Adaptability)*

   Adaptabilitas berkenaan dengan kemampuan untuk beradaptasi, mempertimbangan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI KERINCI

kebutuhan dan kondisi-kondisi.

f) Kerjasama *(Cooperation)*

Kerjasama berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerja sama, dan dengan orang lain. Apakah *assignements*, mencakup lembur dengan sepenuh hati.

Sedangkan menurut Suwondo dan Sutanto (Lusri & Siagian, 2017) kinerja diukur dengan :

a) Ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, yaitu ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan, perhatian pada kualitas dalam penyelesaian pekerjaan, kemampuan memenuhi target perusahaan dan kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.
b) Tingkat inisiatif dalam bekerja, antara lain kemampuan mengantisipasi masalah yang mungkin terjadi dan kemampuan untuk membuat solusi alternatif bagi masalah tersebut.
c) Kecekatan mental, kecekatan mental diukur melalui kemampuan karyawan dalam memahami arahan yang diberikan oleh pemimpin dan kemampuan karyawan untuk bekerjasama dengan rekan kerja lain.
d) Kedisiplinan waktu dan absensi, merupakan tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran karyawan di tempat kerja.

Indikator kinerja pegawai menurut Robbins (Djuli et al., 2023) adalah sebagai berikut:

a) Kualitas kerja, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
b) Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
c) Ketepatan waktu, tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI KERINCI

serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output.

d) Efektivitas, tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Efektivitas kerja diukur dari persepsi karyawan dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektivitas menyelesaikan tugas yang dibebankan organisasi.
e) Kemandirian, tingkat dimana karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain. Kemandirian diukur dari persepsi karyawan dalam melakukan fungsi kerjanya masing – masing sesuai dengan tanggung jawabnya.

1.3 Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Terdapat banyak pakar yang menguraikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Gibson, Ivancevich dan Donnely (Priansa, 2016) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel individu meliputi kemampuan dan keterampilan baik fisik maupun mental, latar belakang, seperti keluarga, tingkat sosial dan pengalaman, demografi, menyangkut umur, asal usul dan jenis kelamin. Variabel psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi variabel organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan.

Kinerja dalam fungsinya memiliki hubungan dengan kepuasan kerja karyawan dan tingkat imbalan yang diberikan juga dipengaruhi oleh kemampuan dan sifat-sifat individu. Kinerja individu dipengaruhi oleh fakto-faktor berikut (Fauzi & Hidayat, 2020):

a) Dorongan

Setiap individu melaksanakan kegiatan didorong oleh faktor internal dan eksternal.

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI KERINCI

b) Kemampuan

Setiap individu memiliki keahlian berbeda-beda sehingga kinerja seseorang akan berbeda.

c) Kebutuhan

Kebutuhan individu memengaruhi kinerja seorang pegawai, kebutuhan hidup pegawai terutama gaji akan meningkatkan kinerja.

d) Harapan mengenai imbalan

Melaksanakan suatu kegiatan atau pekerjaan mengharapkan suatu imbalan atau gaji

e) Imbalan internal

f) Eksternal

g) Persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja

Menurut Simanjuntak (Widodo, 2015) kinerja dipengaruhi oleh:

a) Kualitas dan kemampuan pegawai. Yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan atau pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.

b) Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan halhal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah atau gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).

c) Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijakasanaan pemerintahan dan hubungan industrial manajemen.

Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain (Widyaningrum, 2019):

a) Kemampuan dan keahlian, merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memilih kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

b) Pengetahuan, adalah pengetahun tentang pekerjaan, seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

c) Rancangan kerja, artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan lancar. Pada dasarnya rancangan pekerjaan digunakan untuk memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya.
d) Kepribadian, yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.
e) Motivasi kerja, merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari perusahaan dan dari dalam dirinya sendiri maka karyawan akan terdorong untuk melakukan suatu pekerjaannya dengan baik.
f) Kepemimpinan, merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
g) Gaya kepemimpinan, merupakan gaya atau sikap pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya.
h) Budaya organisasi, merupakan kebiasaan atau norma – norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi, ini mengatur hal – hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu organisasi.
i) Kepuasan kerja, merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Demikian pula jika seseorang tidakn senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut mempengaruhi hasil kerja karyawan. Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja.
j) Lingkungan kerja, merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, *layout*,

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI KERINCI

sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

k) Loyalitas, merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela instansi dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja dengan sungguh – sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.

l) Komitmen, merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijkan atau peraturan instansi dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji – janji yang telah dibuatnya.

m) Disiplin kerja, merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh – sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, seperti masuk kerja dengan tepat waktu.

2. Kompensasi

2.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah salah satu fungsi manajemen SDM yang berkaitan dengan masalah penghargaan yang diterima karyawan sebagai ganti dari pelaksanaan tugas organisasional. Werther dan Davis mendefinisikan kompensasi sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada organisasi. Menurut Dessler kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka (Zunaidah et al., 2020). Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Marnis & Priyono, 2008).

Kompensasi adalah sejumlah paket yang ditawarkan organisasi atau perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas penggunaan tenaga, pikiran dan kreativitas yang diberikan kepada perusahaan (Nurmansyah, 2024). Hasibuan mengungkapkan Kompensasi adalah

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI KERINCI

semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sementara itu Rivai menjelaskan Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian (Sari et al., 2020) .

2.2 Tujuan Kompensasi

Werther dan Davis mengungkapkan tujuan kompensasi adalah untuk membantu organisasi untuk membantu organisasi mencapai keberhasilan strategis sambil emastikan keadilan internal dan eksternal (Zunaidah et al., 2020). Adapun tujuan kompensasi adalah sebagai berikut :

1) Memperoleh personel berkualitas

   Kompensasi perlu ditetapkan cukup tinggi untuk mampu menarik pelamar. Tingkat pembayaran harus tanggap terhadap permintaan dan penawaran tenaga kerja di pasar kerja karena harus bersaing untuk mendapatkan tenaga kerja.

2) Mempertahankan karyawan yang ada

   Pekerja dapat keluar apabila tingkat kompensasi tidak kompetitif terhadap organisasi lain, dengan akibat perputaran tenaga kerja tinggi. Dengan demikian, perlu dipertimbangkan mana yang lebih baik dan menguntungkan antara meningkatkan kompensasi dengan mencari pekerja baru dengan konsekuensi harus melatih kembali pekerja baru.

3) Memastikan keadilan

   Manajemen kompensasi berusaha keras menjaga keadilan internal dan eksternal. Keadilan internal menunjukkan bahwa pembayaran dihubungkan dengan nilai relatif pekerjaan, sehingga pekerjaan yang sama mendapatkan pembayaran sama. Keadilan eksternal berarti

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI KERINCI

membayar pekerja sebesar apa yang diterima pekerja yang setingkat di perusahaan lain.

4) Menghargai perilaku yang diinginkan

   Pembayaran harus memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perilaku di masa depan. Rencana kompensasi yang efektif menghargai kinerja, loyalitas, keahlian, dan tanggung jawab.

5) Mengawasi biaya

   Sistem kompensasi yang rasional membantu organisasi memelihara dan mempertahankan pekerja pada biaya yang wajar. Tanpa manajemen kompensasi yang efektif, pekerja dapat dibayar terlalu tinggi atau terlalu rendah.

6) Mematuhi peraturan

   Sistem upah dan gaji yang baik mempertimbangkan tantangan legal yang dikeluarkan pemerintah dan memastikan pemenuhan pekerja.

7) Memfasilitasi saling pengertian

   Sistem manajemen kompensasi harus mudah dipahami oleh spesialis sumber daya manusia, manager operasi, dan pekerja. Dengan demikian, terbuka dalam saling pengertian dan menghindari kesalahan persepsi.

8) Efisiensi administratif selanjutnya

   Program upah dan gaji harus dirancang agar dapat dikelola secara efisien, meskipun tujuan ini merupakan pertimbangan sekunder.

Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah (Hasibuan, 2017).

1) Ikatan Kerja Sama

   Kompensasi adalah salah satu syarat terjalinnya ikatan kerja sama formal antara pengusaha dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI KERINCI

wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2) Kepuasan Kerja

Balas jasa memungkinkan karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3) Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

4) Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5) Stabilitas Karyawan

Program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil.

6) Disiplin

Pemberian balas jasa yang cukup besar akan membuat disiplin karyawan semakin baik. Mereka menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7) Pengaruh Serikat Buruh

Program kompensasi yang baik, akan mengurangi pengaruh serikat buruh dan karyawan akan berkosentrasi pada pekerjaannya.

8) Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Tujuan pemberian kompensasi meliputi (Marnis & Priyono, 2008):

a) Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi maka terjalinlah ikatan kerja sama

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI KERINCI

formal antara majikan dan buruh, dimana karyawan (buruh) harus mengerjakan tugas-tugas dengan baik sedang pengusaha wajib membayar kompensasi yang disepakati.

b) Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehingga akan diperoleh kepuasan kerja dari jabatan yang diembannya.

c) Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan memadai maka manajer akan lebih mudah memotivasi karyawan, yang pada gilirannya akan berdampak pada peningkatan produktifitas.

d) Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi yang berdasaran prinsip adil dan layak maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.

e) Peningkatan Disiplin

Pemberian kompensasi yang sesuai dengan prosedur akan berdampak pada peningkatan disiplin karyawan.

2.3 Jenis – Jenis Kompensasi

Kompensasi dibedakan menjadi dua macam yaitu yang langsung dan tak langsung. Kompensasi langsung berupa gaji, upah, upah insentif, sedangkan kompensasi tak langsung berupa kesejahteraan karyawan. Gaji adalah balas jasa yang dibayarkan secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati. Upah insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasi kerjanya diatas prestasi standar (Marnis & Priyono, 2008).

Menurut UU Kecelakaan tahun 1974 No. 33 Pasal 7 ayat a dan b dinyatakan bahwa upah adalah :

a) Tiap-tiap pembayaran berupa uang yang diterima oleh buruh sebagai ganti pekerjaan

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI KERINCI

b) Perumahan, makan, bahan makanan dan pakaian dengan percuma yang nilainya ditaksir menurut harga umum di tempat itu.

Dengan kata lain kompensasi sebenarnya menyangkut dua hal yaitu Kompensasi finansial (langsung dan tak langsung) serta kompensasi non finansial.

Komponen kompensasi adalah bagian dari kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan seperti : gaji pokok, tunjangan-tunjangan, fasilitas-fasilitas, insentif, bonus, dan lain lain (Nurmansyah, 2024). Secara singkat dan sederhana komponen dari kompensasi terdiri dari :

a) Gaji adalah pendapatan yang diterima seorang karyawan atas balas jasa yang diberikannya kepada perusahaan.
b) Tunjangan pendapatan tambahan selain gaji yang diterima seorang karyawan, seperti tunjangan jabatan, tunjangan kenderaan, tunjangan makan, tunjangan kesehatan, tunjangan telepon, tunjangan isteri, tunjangan anak, dan lain sebagainya.
c) Fasilitas adalah segala sesuatu yang diterima seorang karyawan untuk melancarkan pekerjaan, seperti : Fasilitas perumahan, fasilitas kesehatan, fasilitas kenderaan, fasilitas makan siang, dan lain sebagainya.
d) Insentif adalah pendapatan tambahan yang diperoleh karena adanya perbedaan prestasi kerja.

Menurut Mondy jenis kompensasi dibagi menjadi dua yaitu (Nurhana & Murtafiah, 2022) :

a) Kompensasi finansial

Kompensasi finansial merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan untuk perusahaan (Sofyandi, 2008). Kompensasi finansial adalah kompensasi yang langsung diserahkan oleh perusahaan terhadap karyawannya dalam bentuk upah atau bonus (Sutrisno, 2009). Kompensasi Finansial terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI KERINCI

1) Kompensasi langsung

Kompensasi langsung adalah kompensasi yang dikaitkan secara langsung dengan pekerjaan seperti upah atau gaji, dan bonus. Gaji atau upah adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dalam kedudukanya sebagai seorang pegawai atau karyawan yang memberikan sumbangan pikiran dalam mencapai tujuan organisasi (Hariandja, 2002). Gaji merupakan pembayaran tetap yang diterima seseorang dari anggotanya dalam sebuah organisasi. Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa gaji merupakan suatu balas jasa berupa uang yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya tanpa melihat hasil kerja yang dicapai. Besarnya gaji tetap tidak berubah sesuai dengan golongan dan pangkatnya dan tidak berdasarkan jam kerja yang diberikan setiap bulan atau setiap minggu. Sedangkan bonus pada umumnya diartikan sebagai pemberian pendapatan tambahan bagi karyawan atau pekerja yang diberikan setahun sekali atau pada waktu tertentu, bila syarat tertentu pula dipenuhi (Hariandja, 2002). Bonus adalah tambahan kompensasi diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Program bonus disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas, keuntungan, jumlah kehadiran, prestasi kerja, produktivitas karyawan, dan efektivitas biaya (Simamora, 2006).

Berikut ini adalah macam-macam kompensasi langsung :

a. Bayaran pokok terdiri atas gaji dan upah
b. Bayaran prestasi
c. Bayaran insentif terdiri dari bonus, komisi, pembagian laba, dan pembagian saham.
d. Bayaran tertangguh merupakan program tabungan anuitas pembelian saham (Samudra et al., 2014).

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

2) Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung atau tunjangan sebagai pembayaran dan jasa yang melindungi serta melengkapi gaji pokok dan perusahaan menbayar semua atau sebagian dari tunjangan ini (Simamora, 2006).

Berikut ini adalah macam-macam kompensasi tidak langsung :

a. Program perlindungan terdiri atas asuransi jiwa, asuransi kesehatan, dan asuransi tenaga kerja.
b. Bayaran diluar jam kerja terdiri atas liburan, cuti tahunan, dan libur hari besar. Fasilitas terdiri atas kendaraan, tempat parkir, kantin, dan tempat beribadah.(Samudra et al., 2014)

b) Kompensasi non finansial

Kompensasi non finansial adalah kompensasi yang tidak dapat dirasakan secara langsung oleh karyawan (Sutrisno, 2009). Kompensasi non finansial terdiri dari fasilitas perusahaan, pujian, rasa nyaman dalam bekerja, peluang promosi jabatan, motivasi dari perusahaan, lingkungan pekerjaan (Rivai, 2004). Kompensasi non finansial adalah pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai upaya perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawannya (Sofyandi, 2008). Kompensasi non finansial adalah kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya tanpa melihat karyawan yang satu dengan yang lain. Kompensasi non finansial digunakan oleh perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan para karyawannya agar nyaman di dalam bekerja (Leonardo & Andreani, 2015).

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

2.4 Indikator Kompensasi

Secara umum ada beberapa indikator kompensasi, yaitu (Zunaidah et al., 2020):

1) Upah/Gaji

Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam

bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha / pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan (Undang Undang Tenaga Kerja No.13 Tahun 2003, Bab I, pasal 1, Ayat 30).

2) Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja. Untuk itu diperlukan kemampuan untuk menentukan standar yang tepat. Tujuan pemberian insentif adalah memberikan tanggungjawab dan dorongan kepada karyawan. Insentif menjamin bahwa karyawan akan mengerahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan produktivitas kerja individu maupun kelompok (Panggabean, 2010).

3) Fasilitas

Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang terdapat dalam perusahaan yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Perusahaan hendaknya menyediakan fasilitas-fasilitas yang menyenangkan bagi karyawan, misalnya fasilitas tempat ibadah dan lain sebagainya. Apabila perusahaan sanggup menyediakan fasilitasfasilitas tersebut, maka perusahaan mampu menambah semangat dan kesenangan karyawan, sehingga semangat dan kegairahan kerjanya dapat pula ditingkatkan. Fasilitas sendiri dapat diartikan kemudahan dan dapat pula berarti alat atau bentuk fisik (sarana dan prasarana) (Danim, 1995).

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI KERINCI

3. Gaya Kepemimpinan Transformasional

3.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda antara satu pemimpin dengan pemimpin yang lainnya, perilaku kepemimpinan yang ditampilkan dalam proses manajerial secara konsisten disebut sebagai gaya (*style*) kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan gaya yang digunakan oleh pemimpin untuk dapat mengelola sumber daya yang ada dalam organisasi, termasuk didalamnya sumber daya manusia. Abdur Rahman Assegaf dalam (Musdiani et al., 2020) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara berperilaku yang khas dari seorang pemimpin terhadap para anggota kelompoknya. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin tergantung pada tingkat kematangan atau kedewasaan anggota dan tujuan yang ingin dicapai. Operator sebagai unsur bawahan dalam organisasi sekolah merupakan unsur penting yang terlibat dalam pencapaian tujuan sekolah. Mereka memiliki perbedaan kemampuan, kebutuhan, dan kepribadian sehingga pendekatan yang harus dilakukan oleh seorang kepala sekolah selaku pemimpin disesuaikan dengan tingkat kematangan mereka.

Gaya kepemimpinan didefinisikan oleh Hijri (Rambet, 2022) sebagai suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku dan kepribadian. Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Tampubolon, 2007). Davis dan Newstrom dalam (Fikri Fahmi, Runtoni, 2020), yang berpendapat bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Menurut Veithzal Rivai, gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI KERINCI

pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang (Fikri Fahmi, Runtoni, 2020).

Menurut Yukl dalam (Ashlan & Akmaluddin, 2021) gaya kepemimpinan adalah gaya yang digunakan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang-orang dalam organisasi untuk memahami dan melakukan apa yang diinginkan serta proses untuk memfasilitasi individu dan usaha untuk menyelesaikan tujuan bersama. Sesuai dengan pendapat Hersey dan Blanchard dalam (Wahyudi, 2012) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif itu berbeda-beda sesuai dengan "kematangan" bawahan. Kematangan atau kedewasaan menurutnya bukan dalam arti usia atau stabilitas emosional melainkan keinginan untuk berprestasi, kesediaan untuk menerima tanggungjawab, dan mempunyai kemampuan serta pengalaman yang berhubungan dengan tugas. Gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan yang dimaksud sebagai cara berperilaku yang khas dari seorang pemimpin terhadap para anggota kelompok atau bawahannya (Kurniadin & Machali, 2014).

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli yang telah diuraikan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara, pola dan kemampuan tertentu yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam bersikap, berkomunikasi dan berinteraksi untuk mempengaruhi, mengarahkan, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan agar bisa melakukan suatu pekerjaan sehingga mencapai suatu tujuan. Gaya kepemimpinan menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung, mengenai keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Artinya, gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin saat mencoba untuk memengaruhi kinerja bawahannya (Ashlan & Akmaluddin, 2021).

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI KERINCI

3.2 Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional tersusun atas kata kepemimpinan dan transformasional. Kepemimpinan adalah gaya atau cara atau teknik yang digunakan oleh pemimpin dalam mempengaruhi pengikut atau bawahannya untuk melakukan kerja sama dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan Sedangkan transformasional menerangkan tentang adanya sifat perubahan dari satu bentuk ke bentuk yang lain. Asal kata transformasional adalah "*to transform*" , artinya mentransformasi, yaitu mengubah sesuatu menjadi berbeda dengan yang sebelumnya. Dengan demikian, menurut Harbani kepemimpinan transformasional mengandung makna mengubah pengikut atau bawahan yang dipimpin untuk di bawa ke arah pengembangan organisasi (Kuswaeri, 2016). Gaya Kepemimpinan transformasional menurut Iqbal merupakan suatu konsep kepemimpinan yang berfokus pada perubahan dan pengembangan individu serta organisasi. Gaya kepemimpinan ini melibatkan pemimpin yang mampu menginspirasi, memberikan motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan kolaboratif (Zulfahmi et al., 2024).

Mardizal dkk mengungkapkan Gaya kepemimpinan transformasional merupakan salah satu pendekatan kepemimpinan yang penting dalam konteks organisasi, termasuk dalam bidang pendidikan (Zulfahmi et al., 2024). Bass (Sukerti & Sudianing, 2023) mengemukakan Kepemimpinan transformasional adalah suatu keadaan dimana para pengikut dari seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan pada mereka. Menurut Robbins dan Judge (Sukerti & Sudianing, 2023), Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk menyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya.

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI KERINCI

Menurut House, dkk bahwa pimpinan transformasional merupakan pemimpin pembaharuan yang dapat membantu menciptakan suatu lingkungan kebanggaan, loyalitas, bukan ketakutan dan intimidasi. Pemimpin pembaharuan memiliki peran strategis sebagai berikut : (1) Memperbaiki penampilan sumberdaya manusia dan sumber daya lainnya, serta untuk memperbaiki kualitas, meningkatkan hasil, dan secara simultan untuk menimbulkan kebanggan semangat kerja para bawahannya, (2) Tidak hanya menemukan dan mencatat kegagalan dari sumber daya manusia, melainkan untuk menghasilkan sebab-sebab kegagalan, membantu bawahan untuk melakukan tugas yang lebih baik, (3) Menciptakan suatu lingkungan kerja yang produktif, menampilkan kepemimpinan yang inovatif, dan melatih para bawahan demi melaksanakan tugas. Engkoswara dan Aan menguraikan bahwa pemimpin transformasional adalah pemimpin yang memiliki wawasan jauh ke depan dan berupaya memperbaiki dan mengembangkan organisasi bukan untuk saat ini tapi di masa yang akan datang. Oleh karena itu, pemimpin transformasional adalah pemimpin yang dapat dikatakan sebagai pemimpin visioner (Akbar & Imaniyati, 2019).

Leithwood dkk menulis: "*Transformational leardership is seen to organizational building, developing shered vision, distributing leadership and building school culture necessary to current restructuring efforts in schools".* Kutipan ini menggariskan bahwa kepemimpinan transformasional mengiring SDM yang di pimpin kearah tumbuhnya sertivitas pembinaan dan pengembangaan organisasi, pengembangan visi secara bersama, pendistribusian kewenangan kepemimpinan, dan membangun kultur organisasi madrasah yang menjadi keharusan dalam skema restrukturisasi madrasah itu (Kuswaeri, 2016).

Burns mengkonseptualisasikan kepemimpinan transformasional sebagai seseorang (dalam hal ini, yaitu pemimpin) yang dapat memberikan rangsangan dan inspirasi bagi pengikutnya untuk mencapai

hasil yang luar biasa dan dalam prosesnya, dapat mengembangkan kapasitas kepemimpinannya. Pemimpin transformasional membantu anggota tumbuh dan berkembang menjadi pemimpin dengan menanggapi kebutuhan pengikut individu dengan memberdayakan mereka dan dengan menyelaraskan tujuan dan sasaran individu pengikut (anggota), pemimpin, kelompok, dan organisasi yang lebih besar (Suriagiri, 2020).

Berangkat dari berbagai pandangan para ahli tersebut, kepemimpinan transformasional dapat disimpulkan sebagai gaya kepemimpinan yang berorientasi pada perubahan, pengembangan, dan pembaruan individu serta organisasi secara berkelanjutan. Kepemimpinan ini menekankan kemampuan pemimpin dalam mempengaruhi, menginspirasi, dan memotivasi pengikut agar bersedia melampaui kepentingan pribadi demi pencapaian tujuan organisasi. Pemimpin transformasional tidak hanya mengarahkan, tetapi juga membangun kepercayaan, loyalitas, dan rasa hormat, menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif, inklusif, dan produktif, serta mendorong tumbuhnya kapasitas dan potensi pengikut menjadi lebih baik dari sebelumnya. Dengan visi jangka panjang, kepemimpinan transformasional berperan strategis dalam mengembangkan sumber daya manusia, membangun visi bersama, mendistribusikan peran kepemimpinan, serta membentuk budaya organisasi yang adaptif dan berdaya saing, sehingga organisasi mampu berkembang dan bertransformasi menghadapi tantangan masa depan.

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

3.3 Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Bass dan Jung et al (Suriagiri, 2020) ada beberapa dimensi dalam gaya kepemimpinan transformasional, yaitu sebagai berikut.

1) Pengaruh Ideal *(Idealized influence)*

Pemimpin dengan karakter ini adalah pemimpin yang

memiliki karisma dengan menunjukkan pendirian, menekankan kepercayaan, menempatkan diri pada isu-isu yang sulit, menunjukkan nilai yang paling penting, menekankan pentingnya tujuan, komitmen dan konsekuen etika dari keputusan, serta memiliki visi dan *sence of mission* (Fransiska, 2020).

Idealized influence merupakan perilaku yang menghasilkan rasa hormat *(respect)* dan rasa percaya diri *(trust)* dari orang-orang yang dipimpinnya. *Idealized influence* mengandung makna saling berbagi resiko, melalui pertimbangan atas kebutuhan yang dipimpin atas kebutuhan pribadi, dan perilaku etis. Sifat-sifat karismatik, yaitu gabungan ciri-ciri dan tingkah laku unggul pemimpin (Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, 2013).

Karisma merupakan kekuatan pemimpin yang besar untuk memotivasi mitra kerjanya dalam melaksanakan tugasnya. Bawahan mempercayai atasan karena mempunyai pandangan, nilai dan tujuan yang dianggap benar, oleh karena itu pemimpin yang mempunyai karisma lebih besar dan akan lebih mudah mempengaruhi dan mengarahkan mitra usahanya agar bertindak sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pimpinannya (Prihatin, 2011).

2) Motivasi Inspiratif *(Inspirational motivation)*

Inspirasional adalah seorang pemimpin yang bertindak dengan cara memotivasi dan menginspirasi bawahan yang berarti mampu mengkomunikasikan harapan harapan yang tinggi dari bawahanya (Fransiska, 2020). Pemimpin inspirasional mampu mendorong bawahan untuk menetapkan suatu tujuan yang menantang dengan standar yang tinggi. Adanya tujuan yang menantang ini diharapkan akan mampu mendorong bawahan untuk memfokuskan pada usaha yang keras dalam mencapai target tersebut.

Pemimpin dengan karakter ini mempunyai visi yang menarik untuk masa depan, menetapkan standar yang tinggi bagi para bawahan, optimis dan memiliki antusiasme, memberikan dorongan

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI KERINCI

dan arti terhadap apa yang perlu dilakukan (Fransiska, 2020).

3) Stimulasi Intelektual *(Intellectual stimulation)*

Pemimpin yang mendemonstrasikan tipe kepemimpinan yang senantiasa menggali ide-ide baru dari solusi yang kreatif dari orang-orang yang dipimpinnya. Ia juga selalu mendorong pendekatan baru dalam melakukan pekerjaan (Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, 2013). Pemimpin senantiasa mengajak para bawahan membuat keputusan dengan bukti- bukti yang kongkret serta meyakinkan para bawahan tentang perlunya bekerja sebagai suatu kelompok dan bukan secara individu untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin yang menggunakan rangsangan intelektual berarti mengenalkan cara pemecahan masalah secara cerdik, rasional, dan hati-hati sehingga anggota mampu berpikir tentang masalah dengan cara baru dan menghasilkan pemecahan yang kreatif (Prihatin, 2011).

4) Perhatian Individual *(Individualized consideration)*

Perhatian secara individual merupakan cara yang digunakan oleh pemimpin untuk memperolah kekuasaan dengan bertindak sebagai pembimbing, memberi perhatian secara individual dan dukungan secara pribadi kepada bawahanya. Dengan demikian pemimpin dapat melihat adanya perbedaan yang terdapat pada bawahannya atau mitra kerjanya. Hal ini akan mempermudah pemimpin dalam memberikan perlakuan terhadap masing-masing bawahannya (Prihatin, 2011).

Perhatian individual merupakan perhatian yang memberikan penekanan kapada puncak-puncak keperluan yang dapat menimbulkan kepuasan kepada pengikut-pengikut. Pemimpin senantiasa mendengar, berbincang serta menolong menyelesaikan masalah dan perkara yang bersifat pribadi (Fransiska, 2020).

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

4. Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja

Kinerja pegawai merupakan salah satu indikator penting dalam keberhasilan organisasi, termasuk dalam institusi pendidikan. Kinerja tidak muncul secara otomatis, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik intrinsik maupun ekstrinsik. Di antara faktor-faktor tersebut, kompensasi dan gaya kepemimpinan menempati posisi strategis sebagai penentu utama performa kerja (Egie et al., 2019).

Menurut Rivai (2004) Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. (Sari et al., 2020). Kompensasi merupakan salah satu faktor baik secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi tinggi rendahnya motivasi dan kinerja pegawai (Erwinsyah, 2016; Handayani, 2018). Karena itu semestinya pemberian kompensasi perlu mendapat perhatian khusus dari instansi agar kinerja pegawai diharapkan akan terus meningkat (Anwar, 2018; Siregar & Hamdani, 2018). Operator sekolah yang menerima kompensasi yang layak akan merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik. Sebaliknya, jika kompensasi tidak sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawabnya, maka motivasi akan menurun, yang pada akhirnya berdampak pada rendahnya kinerja.

Dalam konteks sekolah, kepala sekolah sebagai pemimpin memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Kepala sekolah yang aktif memberikan arahan, dukungan, penghargaan, dan membangun komunikasi yang baik akan mendorong operator sekolah untuk bekerja dengan lebih optimal. Jika sebaliknya seorang pemimpin tidak peduli dengan bawahannya maka bawahannya pun akan semena-mena dalam bekerja tidak sepenuh hati dalam menjalankan tugasnya dalam bekerja (Fikri Fahmi, Runtoni, 2020).

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI KERINCI

Hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Gibson (dalam Tintin S, 2010) menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah suatu usaha yang menggunakan suatu gaya mempengaruhi dan tidak memaksakan untuk memotivasi individu mencapai tujuan.

Hasil penelitian (Fikri Fahmi, Runtoni, 2020) menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan di Kabupaten Bintan, hal ini dimungkinkan karena pimpinan sebagai panutan memiliki kemampuan dalam menggerakan dan memberdayakan pegawai untuk mempengaruhi kinerja para pegawai, dan pimpinan mempunyai tugas untuk mendorong bawahan supaya memiliki kompetensi dan kesempatan berkembang dalam mengantisipasi setiap tantangan dan peluang dalam bekerja. Hasil ini memperkuat teori dua faktor motivator dari Herzberg dimana perilaku seorang pegawai untuk bekerja dipengaruhi oleh internal motivator dan eksternal motivator.

Sasongko dan Yulk dalam penelitian Made Suprapta menyebutkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja, dimana apabila pemimpin mampu menerapkan kepemimpinan yang tepat, maka karyawan akan merasa puas yang pada akhirnya mempengaruhi kinerjanya kearah yang lebih baik (Made Suprapta, 2015)

Kompensasi dan gaya kepemimpinan bukanlah dua variabel yang berdiri sendiri. Keduanya saling berkaitan dan bersinergi dalam memengaruhi kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Indra Ruyani, Sri Langgeng Ratnasari, Ervin Nora Susanti (2021) bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah, dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Pemberian kompensasi yang adil akan semakin efektif apabila dibarengi dengan kepemimpinan yang mendukung. Kombinasi dari kompensasi dan gaya kepemimpinan yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang sehat, menumbuhkan loyalitas, serta meningkatkan akuntabilitas kerja, yang semuanya bermuara pada peningkatan kinerja operator sekolah. Hal ini penting mengingat operator

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI KERINCI

memiliki peran vital dalam sistem administrasi dan pendataan pendidikan nasional melalui sistem Dapodik.

B. Tinjauan Kajian Terdahulu yang Relevan

Dalam menyusun penelitian ini, beberapa kajian terdahulu yang relevan dijadikan sebagai rujukan untuk memperkuat landasan teori dan memperoleh gambaran mengenai pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, khususnya dalam konteks pendidikan, diantaranya sebagai berikut:

1. Rachmah Fourdiana, Ivan Hanafi, Heru Santosa (2024). Judul penelitian Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru. Tujuan penelitian untuk mengevaluasi dampak kepemimpinan transformasional terhadap kompensasi dan kinerja guru di Sekolah Swasta Kecamatan Tambora Jakarta Barat. Hasil penelitian Kompensasi dan Kepemimpinan Transformasional, sebagai prediktor, memberikan kontribusi yang signifikan dalam menjelaskan variasi kinerja guru. Analisis Coefficients menyoroti dampak positif dan signifikan Kepemimpinan Transformasional (p = .008) dan Kompensasi (p = .022) terhadap kinerja guru. Persamaannya dengan penelitian yang diteliti penulis yaitu sama-sama meneliti tentang pengaruh kepemimpinan transformasional, dan kompensasi terhadap kinerja. Perbedaannya terletak pada metode yang digunakan yakni metode survey, teknik pengambilan sampel berdasarkan *purposive sampling*, objek yang diteliti, dan tempat penelitiannya. (Fourdiana et al., 2024)
2. Apriyani Iswatun Nisa dan Somadi (2025). Judul 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). Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan sarana prasarana terhadap kepuasan kerja serta implikasinya terhadap kinerja guru di sekolah swasta Kecamatan Legonkulon, Kabupaten Subang. 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). Persamaannya adalah sama -sama meneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja. Perbedaan terletak pada metode penelitian yang berlandaskan filosofi positivisme, teknik pengambilan sampel dilakukan secara acak. Selain itu objek dan tempat penelitian juga berbeda. (Nisa & Somadi, 2025)

3. Indra Ruyani, Sri Langgeng Ratnasari, Ervin Nora Susanti (2021). Judul Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru. Tujuan penelitian untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi, kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi dan kompensasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini adalah: (1) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, (2) gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru, (3) budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru, (4) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, serta (5) komitmen organisasi, gaya kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Persamaannya dengan penelitian yang diteliti penulis yaitu sama-sama meneliti tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, dan kompensasi terhadap kinerja. Perbedaannya terletak pada objek yang diteliti, jumlah variabel dan tempat penelitian. (Ruyani et al., 2021)
4. Sugianto Anfa, Andri Soemitra, dan Widya Nurjianti (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Guru Pada Sekolah Dasar Islam Terpadu Deli Serdang. Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan,

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI KERINCI

kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja, kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja, motivasi berpengaruh secara signifikan dan parsial terhadap kinerja serta kepemimpinan, kompensasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja. Persamaan dengan penelitian ini yaitu variabel yang diteliti kepemimpinan, kompensasi dan kinerja, menggunakan metode kuantitatif. Perbedaannya terletak pada jumlah variabel, objek dan tempat penelitian. (Anfa et al., 2023)

5. Andini Novianti Nilar, Muh. Ardiansyah, Sumarlin Mus (2024). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga operator Sekolah Dasar Negeri di Kota Makassar. Tujuan penelitian ini yakni untuk mengetahui gambaran kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, dan kinerja tenaga operator sekolah dasar negeri di Kota Makassar serta pengaruh yang terjadi antarakepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga operator sekolah dasar negeri, serta pengaruh secara simultan antara kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga operator sekolah dasar negeri di Kota Makassar. Pada hasil analisis deskriptif menggambarkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, dan kinerja dengan kecenderungannya berada pada kategori tinggi. Pada hasil analisis inferensial yang menggunakan regresi linear menunjukkan bahwa : (1) kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga operator sekolah dasar negeri artinya jika kepemimpinan kepala sekolah naik satu angka maka kinerja juga akan naik satu angka (2) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinejra tenaga operator sekolah dasar negeri artinya jika lingkungan kerja naik satu angka maka kinerja juga akan naik satu angka (3) kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signfikan terhadap kinerja tenaga operator sekolah dasar negeri di Kota Makassar. Persamaannya terletak pada objek yang diteliti yakitu tenaga operator, dan meneliti tentang

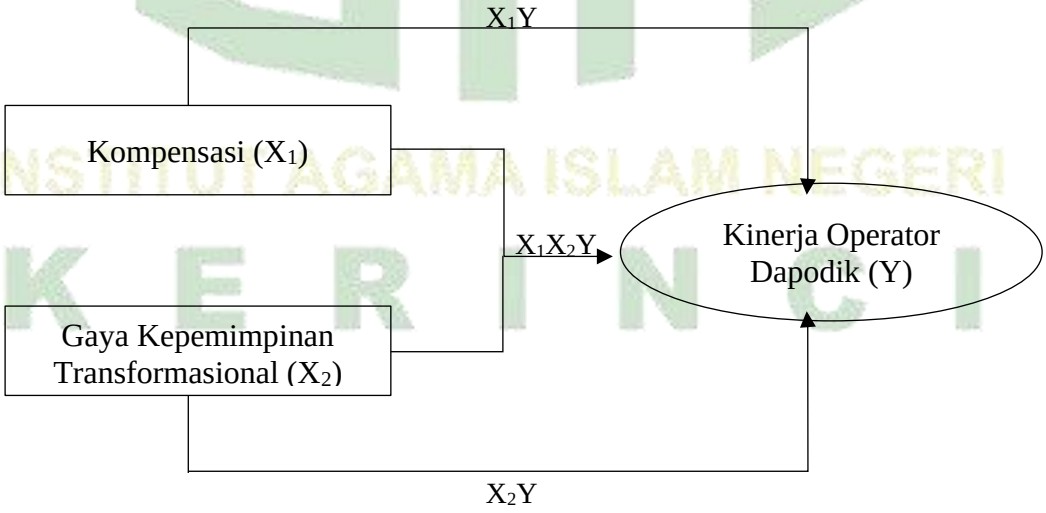
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI KERINCI

pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja tenaga operator sekolah. Perbedaan terletak pada teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*, serta lokasi penelitiannya juga berbeda. (Nilar et al., 2024)

Berdasarkan kajian-kajian terdahulu tersebut, terlihat bahwa kompensasi dan gaya kepemimpinan merupakan dua variabel penting yang berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai di berbagai bidang, termasuk dalam konteks pendidikan. Namun, penelitian yang secara spesifik mengkaji pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja operator Dapodik di SMP Kabupaten Kerinci masih sangat terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat mengisi kekosongan tersebut dan memberikan kontribusi empiris yang bermanfaat.

C. Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir merupakan penjelasan sementara terhadap gejala – gejala yang menjadi objek permasalahan. Kerangka berfikir adalah sintesa tentang hubungan antara dua variabel yang disusun dari berbagai teori yang dideskripsikan (Sugiyono, 2018). Berikut ini adalah kerangka berfikir penelitian pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja operator dapodik di SMP dalam Kabupaten Kerinci. Kerangka berfikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. 1
Kerangka Berfikir

Keterangan:

H1 : Pengaruh kompensasi terhadap kinerja secara parsial

H2 : Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja secara parsial

H3 : Pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja secara simultan

D. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hipotesis 1 (H1):

Ha Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja operator Dapodik di SMP dalam Kabupaten Kerinci.

Ho Tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja operator Dapodik di SMP dalam Kabupaten Kerinci.

Hipotesis 2 (H2):

Ha Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja operator Dapodik di SMP dalam Kabupaten Kerinci.

Ho Tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja operator Dapodik di SMP dalam Kabupaten Kerinci.

Hipotesis 3 (H3):

Ha Terdapat pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja operator Dapodik di SMP dalam Kabupaten Kerinci.

Ho Tidak terdapat pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja operator Dapodik di SMP dalam Kabupaten Kerinci.

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI KERINCI

BAB III
METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja operator Dapodik di SMP dalam Kabupaten Kerinci menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini berupaya menguji hubungan dan pengaruh antar variabel secara objektif dan terukur melalui data yang dikumpulkan dari responden dalam bentuk angka, sehingga dapat dilakukan analisis statistik untuk memperoleh kesimpulan yang valid dan reliabel.

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2018).

Penelitian kuantitatif menekankan pada analisis data-data numerial (angka) yang diolah dengan metode statistik. Pada dasarnya pendekatan kuantitatif dilakukan pada penelitian inferensial (pengujian hipotesis) dan menyandarkan kesimpulan hasilnya pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis no (nihil) (Sudaryana & Agusiady, 2022). Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk melakukan generalisasi hasil penelitian terhadap populasi yang lebih luas, asalkan data yang diperoleh representatif dan analisisnya dilakukan secara sistematis. Dalam konteks penelitian ini, pendekatan kuantitatif memungkinkan pengukuran seberapa besar pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja operator Dapodik secara numerik dan terukur.

Jenis penelitian yang digunakan adalah *ex-post facto* yaitu penelitian yang dilakukan untuk meneliti kejadian yang telah berlalu dan kemudian diruntut untuk mengetahui penyebab kejadian tersebut. Penelitian *ex-post facto* bertujuan menemukan penyebab yang memungkinkan perubahan perilaku,

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI KERINCI

gejala atau fenomena yang disebabkan oleh suatu peristiwa, perilaku atau hal-hal yang menyebabkan perubahan pada variabel bebas secara keseluruhan sudah terjadi. Prinsip-prinsip penelitian *ex-post facto* adalah dilakukan setelah suatu peristiwa terjadi dan tidak ada manipulasi atau intervensi terhadap variabel bebas. (Ibrahim et al., 2018).

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

   Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas atau karakteristik sehingga dapat ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh operator Dapodik yang bertugas di Sekolah Menengah Pertama (SMP) yang berada di wilayah Kabupaten Kerinci.

   Jumlah operator Dapodik di SMP Kabupaten Kerinci hingga saat penelitian ini dilakukan adalah sebanyak 54 orang. Populasi ini menjadi sasaran utama penelitian karena mereka merupakan subjek yang paling relevan dalam mengkaji pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja operasional data pendidikan.

2. Sampel

   Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini, karena jumlah populasi kurang dari 100 maka populasi dijadikan sampel semua dengan menggunakan total sampling, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sudaryana & Agusiady, 2022). Hal ini sering digunakan bila populasi relatif kecil kurang dari 100. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Operator Dapodik SMP dalam Kabupaten Kerinci yang berjumlah 54 Orang.

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI KERINCI

C. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang dilaksanakan penulis adalah di Sekolah Menengah Pertama (SMP) yang tersebar pada 18 Kecamatan dalam wilayah Kabupaten Kerinci.

D. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

   Dalam penelitian ini, jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif. Data kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengukuran secara objektif terhadap variabel-variabel yang diteliti, yakni kompensasi, gaya kepemimpinan transformasional, dan kinerja operator Dapodik. Data kuantitatif juga memudahkan analisis statistik untuk menguji hubungan dan pengaruh antar variabel tersebut.

   Data kuantitatif dikumpulkan dalam bentuk angka yang diperoleh melalui instrumen kuesioner dengan skala Likert yang menggambarkan persepsi dan penilaian responden terhadap variabel yang diteliti.

2. Sumber Data

   Sumber data dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua, yaitu:

   a) Data Primer

      Data primer merupakan data utama yang diperoleh langsung dari responden, yaitu operator Dapodik yang bekerja di SMP Kabupaten Kerinci. Data ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan terkait persepsi mereka terhadap kompensasi yang diterima, gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah, serta penilaian mereka terhadap kinerja diri sendiri sebagai operator Dapodik. Data primer ini sangat penting untuk mendapatkan informasi yang akurat dan sesuai dengan kondisi aktual di lapangan.

   b) Data Sekunder

      Data sekunder diperoleh dari sumber-sumber dokumentasi dan literatur yang berkaitan dengan topik penelitian. Data ini mengacu pada

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI KERINCI

informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada sebelumnya seperti hasil penelitian terdahulu, buku-buku, jurnal ilmiah, dan referensi lainnya yang mendukung landasan teori dan analisis penelitian. Data sekunder berfungsi untuk memperkuat argumen dan memberikan konteks yang lebih luas terhadap permasalahan yang diteliti.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian dengan tepat seperti melalui wawancara (interview), angket (kuesioner), observasi (pengamatan), tes (ujian), dan dokumentasi (Soesana et al., 2023). Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data dilakukan dengan tujuan memperoleh informasi yang valid dan reliabel mengenai variabel kompensasi, gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah, serta kinerja operator Dapodik. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket (kuesioner). Teknik kuesioner ini dilakukan oleh peneliti dengan menyebarkan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden kemudian peneliti mengumpulkan kembali kuesioner tersebut untuk mendapatkan data dari responden (Soesana et al., 2023). Kuesioner disusun berdasarkan indikator-indikator yang telah dirumuskan untuk masing-masing variabel, yaitu kompensasi, gaya kepemimpinan transformasional, dan kinerja operator Dapodik.

Kuesioner menggunakan skala Likert 5 poin yang memberikan pilihan jawaban dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju. Melalui kuesioner, peneliti mengukur persepsi dan penilaian responden terhadap kompensasi yang diterima, gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah yang mereka alami, serta penilaian terhadap kinerja mereka sendiri dalam mengelola data Dapodik. Kuesioner ini disebarkan secara langsung ke operator Dapodik yang terpilih sebagai sampel penelitian, baik secara tatap muka maupun melalui media elektronik sesuai kondisi lapangan.

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI KERINCI

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat bantu dalam pengumpulan data secara sistematis dan objektif terkait fenomena yang sedang diteliti. Menurut Arikunto instrumen penelitian adalah alat yang dipilih dan digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data penelitian (Soesana et al., 2023). Instrumen yang digunakan penulis dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang terdiri dari beberapa item pernyataan yang dirancang untuk mengukur variabel-variabel penelitian, yaitu kompensasi, gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah, dan kinerja operator Dapodik.

Skala pengukuran yang digunakan adalah Skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Alternatif jawaban yang digunakan adalah Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Untuk mendapatkan data yang bersifat kuantitatif jawaban angket dipergunakan dalam bentuk skor seperti pada tabel berikut:

Tabel 3. 1
Skala pengukuran

No	Alternatif Jawaban	Poin (+)	Poin (-)
1	Sangat Setuju (SS)	5	1
2	Setuju (S)	4	2
3	Netral (N)	3	3
4	Tidak Setuju (TS)	2	4
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

Penyusunan instrumen penelitian dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Analisa variabel penelitian yakni mengkaji variabel menjadi sub variabel penelitian sejelas – jelasnya sehingga indikator dapat diukur dan menghasilkan data yang diinginkan peneliti.

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

2. Menetapkan jenis instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel atau sub variabel/ indikator.
3. Menyusun kisi – kisi atau layout instrumen.

Tabel 3. 2
Kisi – Kisi Instrumen

NO	VARIABEL	INDIKATOR	NOMOR ITEM	JUMLAH ITEM
1	Kompensasi	Upah/Gaji	3, 4, 5, 6, 7 (+) 1, 2, 8 (-)	8
		Insentif	9, 10, 11, 12, 13, 14 (+) 15, 16 (-)	8
		Fasilitas	17, 18, 19, 20, 21, 23 (+) 22, 24 (-)	8
2	Gaya Kepemimpinan Transformasional	Pengaruh Ideal (Idealized Influence)	25, 26, 27, 28 (+) 29 (-)	5
		Motivasi Inspiratif (Inspirational Motivation)	30, 31, 32 (+) 34 (-)	4
		Stimulasi Intelektual (Intellectual Stimulation)	35, 36,37,38 (+) 39 (-)	5
		Perhatian Individual (Individualized Consideration)	41, 42, 44 (+) 40, 43, (-)	5
3	Kinerja	Kualitas Kerja	45, 48, 49 (+) 46, 47 (-)	5
		Kuantitas Kerja	50, 51,53,54(+) 52 (-)	5
		Ketepatan Waktu	55, 56, 58 (+) 57,59 (-)	5
		Efektivitas	60, 61,62,64(+) 63 (-)	5
		Kemandirian	65, 67, 69 (+) 66, 68 (-)	5

4. Berdasarkan kisi – kisi tersebut peneliti menyusun item atau pertanyaan sesuai dengan jenis instrumen dan jumlah yang telah ditetapkan dalam kisi – kisi.
5. Melakukan uji coba angket untuk mengetahui validitas dan reliabilitas dari angket tersebut. Berikut ini bentuk dari uji validitas dan reliabilitas:

a) Uji Validitas

Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Instrumen yang valid berarti alat ukut yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2018).

Validitas digunakan untuk menunjukkan kevalidan suatu instrumen. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan terhadap seluruh butir pernyataan pada variabel penelitian menggunakan teknik korelasi *Product Moment Pearson* dengan bantuan program SPSS versi 31. Kriteria pengujian dari hasil validitas adalah jika r hitung > r tabel N=15 pada taraf kepercayaan 95% adalah 0,514 maka data tersebut dikatakan valid. Jika nilai r hitung < r tabel, maka item dinyatakan tidak valid.

Pada uji coba validitas angket pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja operator Dapodik di SMP dalam Kabupaten Kerinci, sampel yang digunakan berjumlah 15 orang. Hasil uji validitas diperoleh 50 item dinyatakan valid dan 19 item tidak valid. Item – item yang tidak valid tersebut digugurkan dan penelitian dilanjutkan dengan menggunakan 50 item yang valid. Hasil uji validitas disajikan pada tabel berikut.

Tabel 3. 3
Hasil uji validitas skala kompensasi (X1)

No	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Item 1	0,592	0,514	Valid
2	Item 2	0,614	0,514	Valid

No	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
3	Item 3	-0,121	0,514	Tidak Valid
4	Item 4	0,010	0,514	Tidak Valid
5	Item 5	0,367	0,514	Tidak Valid
6	Item 6	0,746	0,514	Valid
7	Item 7	0,323	0,514	Tidak Valid
8	Item 8	0,458	0,514	Tidak Valid
9	Item 9	0,655	0,514	Valid
10	Item 10	0,588	0,514	Valid
11	Item 11	0,544	0,514	Valid
12	Item 12	0,764	0,514	Valid
13	Item 13	0,670	0,514	Valid
14	Item 14	0,542	0,514	Valid
15	Item 15	0,101	0,514	Tidak Valid
16	Item 16	0,343	0,514	Tidak Valid
17	Item 17	0,780	0,514	Valid
18	Item 18	0,776	0,514	Valid
19	Item 19	0,564	0,514	Valid
20	Item 20	0,585	0,514	Valid
21	Item 21	0,546	0,514	Valid
22	Item 22	0,262	0,514	Tidak Valid
23	Item 23	0,564	0,514	Valid
24	Item 24	0,630	0,514	Valid

Berdasarkan tabel 3.3 diketahui bahwa skala kompensasi berjumlah 24 item pertanyaan, terdiri dari 16 item valid dan 8 item tidak valid. Penelitian dilakukan dengan menggunakan 16 item pertanyaan yang valid.

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

Tabel 3. 4
Hasil uji validitas skala gaya transformasional (X2)

No	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Item 25	0,788	0,514	Valid
2	Item 26	0,780	0,514	Valid
3	Item 27	0,664	0,514	Valid
4	Item 28	0,699	0,514	Valid
5	Item 29	0,654	0,514	Valid
6	Item 30	0,756	0,514	Valid
7	Item 31	0,772	0,514	Valid
8	Item 32	0,540	0,514	Valid
9	Item 33	0,795	0,514	Valid
10	Item 34	0,095	0,514	Tidak Valid
11	Item 35	0,439	0,514	Tidak Valid
12	Item 36	0,514	0,514	Valid
13	Item 37	0,612	0,514	Valid
14	Item 38	0,330	0,514	Tidak Valid
15	Item 39	0,407	0,514	Tidak Valid
16	Item 40	0,659	0,514	Valid
17	Item 41	0,612	0,514	Valid
18	Item 42	0,782	0,514	Valid
19	Item 43	0,524	0,514	Valid
20	Item 44	0,540	0,514	Valid

Berdasarkan tabel 3.4 diketahui bahwa skala gaya kepemimpinan transformasional berjumlah 20 item pertanyaan, terdiri dari 16 item valid dan 4 item tidak valid. Penelitian dilakukan dengan menggunakan 16 item pertanyaan yang valid.

Tabel 3. 5
Hasil uji validitas skala kinerja (Y)

No	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Item 45	0,671	0,514	Valid
2	Item 46	0,268	0,514	Tidak Valid
3	Item 47	0,594	0,514	Valid
4	Item 48	0,773	0,514	Valid
5	Item 49	0,664	0,514	Valid
6	Item 50	0,790	0,514	Valid
7	Item 51	0,619	0,514	Valid
8	Item 52	0,752	0,514	Valid
9	Item 53	0,258	0,514	Tidak Valid
10	Item 54	0,647	0,514	Valid
11	Item 55	0,647	0,514	Valid
12	Item 56	0,647	0,514	Valid
13	Item 57	0,536	0,514	Valid
14	Item 58	0,139	0,514	Tidak Valid
15	Item 59	0,246	0,514	Tidak Valid
16	Item 60	0,632	0,514	Valid
17	Item 61	0,101	0,514	Tidak Valid
18	Item 62	0,582	0,514	Valid
19	Item 63	0,609	0,514	Valid
20	Item 64	0,545	0,514	Valid
21	Item 65	-0,183	0,514	Tidak Valid
22	Item 66	0,547	0,514	Valid
23	Item 67	0,529	0,514	Valid
24	Item 68	0,522	0,514	Valid
25	Item 69	-0,208	0,514	Tidak Valid

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI KERINCI

Berdasarkan tabel 3.5 diketahui bahwa skala kinerja berjumlah 25 item pertanyaan, terdiri dari 18 item valid dan 7 item tidak valid. Penelitian dilakukan dengan menggunakan 18 item pertanyaan yang valid.

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan alat ukur (instrumen) data penelitian yang dapat dipercaya keabsahannya sehingga menghasilkan data yang benar-benar relevan dengan tujuan penelitian. Uji reliabilitas juga digunakan untuk menguji konsistensi jawaban responden berdasarkan instrumen penelitian. Semakin reliabel sebuah instrumen penelitian kekonsistenannya juga akan semakin tinggi (Soesana et al., 2023). Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *realibility analysis scale (Cronbach's alpha)* dengan program komputer bantuan *software* SPSS versi 31. Kriteria pengujian dari hasil uji reliabilitas adalah apabila nilai Cronbach's Alpha ≥ 0,70 maka instrumen dinyatakan reliabel. Hasil uji coba reliabilitas dapat dilihat pada tabel 3.6.

Tabel 3. 6
Hasil Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	Keterangan
0,964	Reliabel

Sumber: Data diolah dengan SPSS 31.

Berdasarkan tabel 3.6 terlihat nilai Alpha = 0,964 > 0,70 maka instrumen dinyatakan reliabel dengan kriteria sangat tinggi.

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan langkah penting dalam proses penelitian untuk mengolah dan menafsirkan data yang telah dikumpulkan sehingga dapat memberikan kesimpulan yang sesuai dengan tujuan dan rumusan masalah penelitian.

1. Uji Asumsi Dasar Klasik

a) Uji Normalitas

Pemilihan jenis uji parametrik atau nonparametrik dalam pengujian hipotesis sangat berhubungan dengan distribusi data populasi yang akan diuji. Bila distribusi data populasi yang akan diuji berbentuk normal, maka proses pengujian dapat digunakan dengan pendekatan uji statistik parametrik. Sedangkan bila distribusi data tidak normal atau tidak diketahui distribusinya maka dapat digunakan pendekatan uji statistik non paramentrik (Fahmeyzan et al., 2018).

Untuk mengetahui normal atau tidaknya sebaran data, dilakukan uji normalitas. Teknik yang digunakan uji normalitas adalah program SPSS versi 31 *For Windows*: uji *kolmogorov smirnov*. Pengambilan keputusan pada *kolmogorov smirnov* berpedoman pada nilai signifikan (sig.) < 0,05 artinya data bukan berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikan (sig.) > 0,05 berarti data berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

b) Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk memastikan bahwa hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian bersifat linear sebagai prasyarat penggunaan analisis regresi linear, yang dalam praktiknya dapat diuji melalui *Test of Linearity* pada program SPSS. Dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas adalah Jika nilai signifikansi pada kolom *Deviation from Linearity* > 0,05, maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dinyatakan linear. Jika nilai signifikansi pada kolom Deviation from Linearity ≤ 0,05, maka hubungan dinyatakan tidak linear (Ghozali, 2018).

c) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk ada korelasi yang tinggi atau sempurna di antara

variabel bebas atau tidak. Jika dalam model regresi yang terbentuk terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna di antara variabel bebas maka model regresi tersebut dinyatakan mengandung gejala multikolinier. Jika nilai VIF *(Variance Inflation Factor)* tidak lebih dari 10, maka model regresi dinyatakan tidak terdapat gejala multikolinieritas (Sugiyono, 2018).

d) Uji Heterokedastisitas

Heteroskedastisitas berarti ada varian variabel pada model regresi yang tidak sama (konstan). Sebaliknya, jika varian variabel pada model regresi memiliki nilai yang sama (konstan) maka disebut dengan homokedastisitas. Yang diharapkan pada model regresi adalah yang homokedastisitas. Masalah heteroskedastisitas sering terjadi pada penelitian yang menggunakan data *cross-section*. Jika *scatterplot* membentuk pola tertentu, hal itu menunjukkan adanya masalah heteroskedastisitas pada model regresi yang dibentuk. Sedangkan jika *scatterplot* menyebar secara acak maka hal itu menunjukkan tidak terjadinya masalah heteroskedastisitas pada model regresi yang dibentuk (Sugiyono, 2018).

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau dengan satu variabel terikat. Analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti, bila bermasksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen *(kriterium),* bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya) (Sugiyono, 2018).

Dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan penyelesaian menggunakan SPSS Versi 31. Model persamaan analisis regresi berganda adalah (Sugiyono, 2018) :

$$Y= a + b1X1 + b2X2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Operator

b1 b2 : Koefisien Regresi Masing- Masing Variabel

X1 : Kompensasi

X2 : Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

a : Konstanta

e : *error*

3. Uji Hipotesis

a) Uji T (Uji Parsial)

Uji t adalah bagian dari statistik yang merupakan uji koefisien korelasi parsial yang digunakan untuk membuktikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dimana salah satu variabel independennya tetap / dikendalikan (Sugiyono, 2018). Merumuskan uji t statistik sebagai berikut:

$$t = r \sqrt{n - 2} \sqrt{1 - r2}$$

Keterangan :

r = Korelasi Parsial

n = Jumlah anggota sampel

Nilai t- hitung digunakan untuk menguji pengaruh parsial (per variabel) terhadap variabel terikatnya. Apakah variabel tersebut memiliki pengaruh yang berarti terhadap variabel terikatnya atau tidak. Suatu variabel akan memiliki pengaruh yang berarti jika nilai t- hitung variabel tersebut lebih besar dibandingkan dengan nilai t- tabel. Uji t dilakukan dengan ketentuan:

1) Jika t- hitung > t- tabel, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
2) Jika t-hitung < t- tabel, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI KERINCI

b) Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji variabel-variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2018). Untuk menguji secara simultan dilakkukan dengan uji SPSS versi 31. Untuk menguji signifikansi Fhitung dengan cara membandingkan besarnya Fhitung dengan Ftabel taraf signifikan 5%. Uji F dilakukan dilakukan dengan ketentuan:

1) Jika F-hitung ≥ F-tabel, Ha diterima dan Ho ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
2) Jika F-hitung ≤ F-tabel, maka Ha ditolak dan Ho diterima artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

4. Koefisien Determinasi Parsial dan Simultan

a) Koefisien Determinasi Parsial

Analisis determinasi parsial digunakan untuk menentukan besarnya pengaruh dari salah satu variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial. Rumus untuk menghitung koefisien detreminasi parsial yaitu:

Kd = (B X Zero Order) X 100%

Keterangan:

Kd = Koefisien Determinasi Parsial

B = Beta (nilai *standardized coefficients*)

Zero Order = Matrik korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

b) Koefisien Determinasi Simultan

Untuk mengetahui besar kecilnya sumbangan X1, X2 terhadap Y dapat ditentukan dengan rumus koefisien determinasi sebagai berikut :

$KD = r2$ X 100%

Keterangan :

KD = Koefesien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI KERINCI

BAB IV
TEMUAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Desripsi Data

Pada bagian ini akan dideskripsikan data hasil penelitian terkait Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Kinerja Operator Dapodik di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Kabupaten Kerinci. Hasil penelitian disajikan dalam bentuk penyajian data yang sesuai dengan hasil pengukuran yang dilakukan sebelumnya, yakni data tentang Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja. Deskripsi data hasil penelitian masing – masing indikator dijelaskan sebagai berikut:

1. Deskripsi Data Variabel Kompensasi (X1)

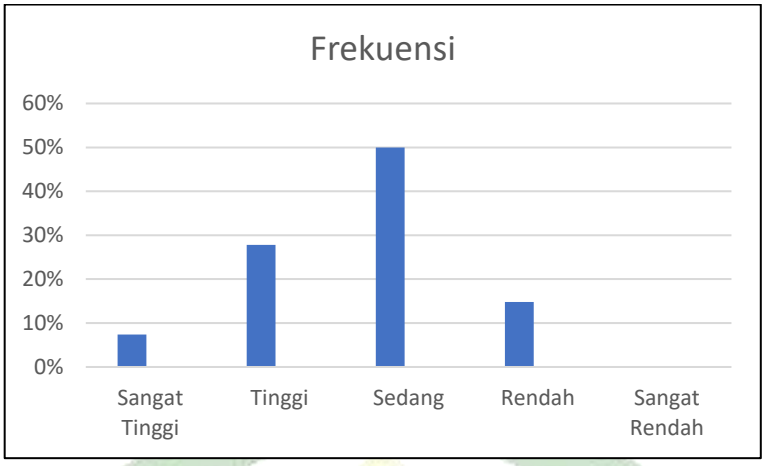
Variabel kompensasi diukur melalui beberapa indikator, meliputi gaji atau upah, insentif, dan fasilitas. Hasil pengolahan data terlihat dari tabel 4.1 dibawah ini:

Tabel 4. 1
Distribusi frekuensi Kompensasi

No	Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tinggi	68 – 80	4	7%
2	Tinggi	55 – 67	15	28%
3	Sedang	43 – 54	27	50%
4	Rendah	30 – 42	8	15%
5	Sangat Rendah	16 – 29	0	0%
Jumlah			54	100%

Berdasarkan tabel diatas, mayoritas responden berada pada kategori sedang, yaitu sebesar 50%. Selanjutnya, responden pada kategori tinggi sebesar 28% dan kategori sangat tinggi sebesar 7%, sedangkan kategori rendah sebesar 15%. Tidak terdapat responden pada kategori sangat rendah. Temuan ini menunjukkan bahwa kondisi variabel penelitian secara umum berada pada kategori sedang. Untuk lebih jelasnya lagi dapat dilihat pada diagram batang berikut:

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI KERINCI



Gambar 4. 1
Diagram Batang Kompensasi

Grafik distribusi frekuensi memperlihatkan bahwa kategori sedang memiliki frekuensi tertinggi dibandingkan kategori lainnya. Hal ini menegaskan bahwa sebagian besar responden berada pada tingkat sedang, diikuti oleh kategori tinggi dan rendah, sementara kategori sangat rendah tidak menunjukkan frekuensi. Pola ini mengindikasikan bahwa variabel penelitian cenderung berada pada tingkat sedang.

Tabel 4. 2
Analisis Deskriptif

Variabel	Mean	Standar Deviasi	Kesimpulan
Kompensasi	52,06	10,366	Sedang

Dari tabel diatas diketahui bahwa Nilai standar deviasi sebesar 10,366 mengindikasikan adanya variasi data yang cukup di antara responden, yang berarti persepsi atau kondisi kompensasi yang diterima tidak sepenuhnya homogen. Meskipun demikian, penyebaran data tersebut masih berada dalam batas wajar dan mencerminkan perbedaan tingkat kompensasi yang dialami responden.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diterima responden secara umum berada pada tingkat cukup, sehingga masih terdapat peluang untuk peningkatan kompensasi agar dapat mendorong motivasi dan kinerja responden secara lebih optimal.

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI KERINCI

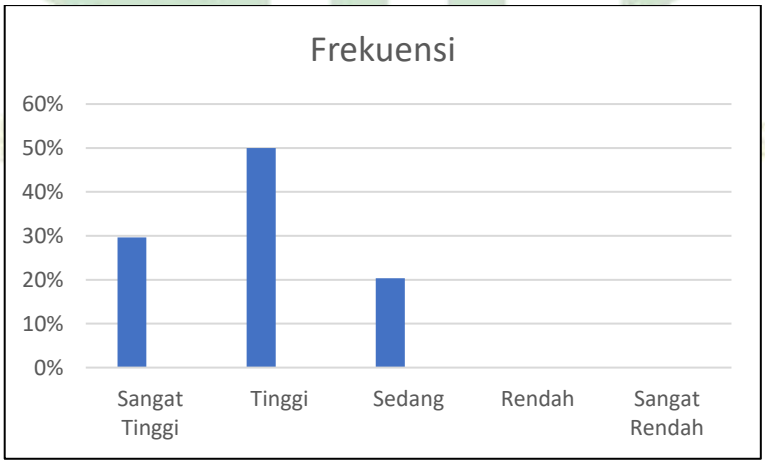
2. Deskripsi Data Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2)

Variabel gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah diukur melalui indikator pengaruh ideal (idealized influence), motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan perhatian individual. Hasil pengolahan data terlihat dari tabel 4.3 dibawah ini:

Tabel 4. 3
Distribusi frekuensi gaya kepemimpinan transformasinal

No	Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tinggi	68 – 80	16	30%
2	Tinggi	55 – 67	27	50%
3	Sedang	43 – 54	11	20%
4	Rendah	30 – 42	0	0%
5	Sangat Rendah	16 – 29	0	0%
Jumlah			54	100%

Berdasarkan tabel distribusi kategori tersebut, mayoritas responden berada pada kategori tinggi, yaitu sebesar 50%, diikuti oleh kategori sangat tinggi sebesar 30%. Selanjutnya, responden pada kategori sedang sebesar 20%, sedangkan kategori rendah dan sangat rendah tidak memiliki responden. Temuan ini menunjukkan bahwa variabel penelitian secara umum berada pada kategori tinggi. Untuk lebih jelasnya lagi dapat dilihat pada diagram batang berikut:



Gambar 4. 2
Diagram batang gaya kepemimpinan transformasinal

Grafik distribusi frekuensi memperlihatkan bahwa kategori tinggi memiliki frekuensi tertinggi dibandingkan kategori lainnya. Hal ini menegaskan bahwa sebagian besar responden berada pada tingkat tinggi, diikuti oleh kategori sangat tinggi dan sedang, sementara kategori rendah dan sangat rendah tidak menunjukkan frekuensi. Pola ini mengindikasikan bahwa variabel penelitian cenderung berada pada tingkat tinggi.

Tabel 4. 4
Analisis Deskriptif

Variabel	Mean	Standar Deviasi	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan Transformasional	62,39	9,143	Tinggi

Berdasarkan tabel analisis deskriptif tersebut, variabel kepemimpinan transformasional memiliki nilai mean sebesar 62,39 dengan standar deviasi sebesar 9,143. Nilai rata-rata tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berada pada kategori tinggi, yang mencerminkan bahwa kepala sekolah dinilai telah menerapkan perilaku kepemimpinan transformasional secara baik. Nilai standar deviasi yang relatif moderat mengindikasikan bahwa persepsi responden terhadap kepemimpinan transformasional cenderung cukup merata, meskipun masih terdapat perbedaan penilaian antarresponden.

3. Deskripsi Data Variabel Kinerja (Y)

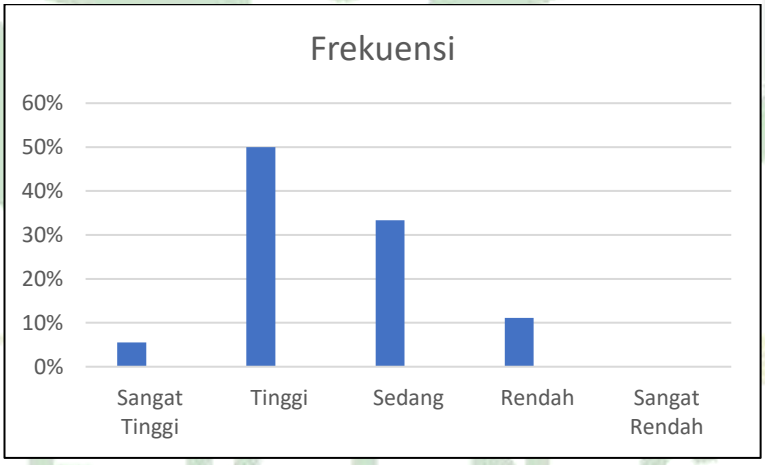
Kinerja operator Dapodik diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Hasil pengolahan data terlihat dari tabel 4.5 dibawah ini:

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI KERINCI

Tabel 4. 5
Distribusi frekuensi Kinerja

No	Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tinggi	77 – 90	3	6%
2	Tinggi	62 – 76	27	50%
3	Sedang	48 – 61	18	33%
4	Rendah	33 – 47	6	11%
5	Sangat Rendah	18 – 32	0	0%
Jumlah			54	100%

Berdasarkan tabel distribusi kategori tersebut, mayoritas responden berada pada kategori tinggi, yaitu sebesar 50%, diikuti oleh kategori sedang sebesar 33%. Selanjutnya, responden pada kategori rendah sebesar 11%, kategori sangat tinggi 6% sedangkan kategori sangat rendah tidak memiliki responden. Temuan ini menunjukkan bahwa variabel penelitian secara umum berada pada kategori tinggi. Untuk lebih jelasnya lagi dapat dilihat pada diagram batang berikut:



Gambar 4. 3
Diagram batang kinerja

Grafik distribusi frekuensi memperlihatkan bahwa kategori tinggi memiliki frekuensi tertinggi dibandingkan kategori lainnya. Hal ini menegaskan bahwa sebagian besar responden berada pada tingkat tinggi, diikuti oleh kategori sedang, kemudian rendah dan sangat tinggi, sementara

kategori sangat rendah tidak menunjukkan frekuensi. Pola ini mengindikasikan bahwa variabel penelitian cenderung berada pada tingkat tinggi.

Tabel 4. 6
Analisis Deskriptif

Variabel	Mean	Standar Deviasi	Kesimpulan
Kinerja	61,52	11,985	Tinggi

Berdasarkan tabel analisis deskriptif tersebut, variabel kinerja memiliki nilai mean sebesar 61,52 dengan standar deviasi sebesar 11,985. Nilai rata-rata tersebut menunjukkan bahwa kinerja responden berada pada kategori tinggi, yang mencerminkan bahwa responden secara umum telah menunjukkan tingkat kinerja yang baik. Nilai standar deviasi yang relatif moderat mengindikasikan adanya variasi penilaian kinerja antarresponden, namun masih dalam batas yang wajar.

4. Rekapitulasi Deskripsi Data

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel kompensasi memiliki nilai rata-rata sebesar 52,06 dan berada pada kategori sedang. Distribusi responden menunjukkan bahwa sebagian besar berada pada kategori sedang, meskipun masih terdapat responden pada kategori rendah dan tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa kompensasi yang diterima responden secara umum berada pada tingkat cukup dan masih berpotensi untuk ditingkatkan.

Variabel kepemimpinan transformasional menunjukkan nilai rata-rata sebesar 62,39 dan berada pada kategori tinggi. Distribusi data memperlihatkan dominasi responden pada kategori tinggi dan sangat tinggi, yang mencerminkan bahwa kepala sekolah dinilai telah menerapkan praktik kepemimpinan transformasional dengan baik. Variasi data yang relatif moderat menunjukkan adanya perbedaan persepsi responden, namun masih dalam batas yang wajar.

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI KERINCI

Selanjutnya, variabel kinerja memiliki nilai rata-rata sebesar 61,52 dan termasuk dalam kategori tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa responden secara umum telah menunjukkan tingkat kinerja yang baik. Meskipun demikian, adanya variasi data mengindikasikan perbedaan tingkat kinerja antarresponden.

Secara keseluruhan, hasil deskripsi data menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan kinerja berada pada kategori tinggi, sementara kompensasi berada pada kategori sedang. Temuan ini memberikan gambaran awal bahwa kepemimpinan transformasional berpotensi berperan dalam mendorong kinerja responden, dengan kompensasi sebagai aspek yang masih perlu mendapat perhatian untuk peningkatan lebih lanjut.

5. Hasil Uji Asumsi Dasar Klasik

a) Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak. Data yang baik adalah data yang berdistribusi normal. Metode uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Kolmogorov-Smirnov test.* Data yang berdistribusi normal menurut metode ini yaitu jika nilai Assymp. Sig (2-Tailed) lebih besar dari alpha (0,05). Berikut hasil uji normalita dapat dilihat pada tabel 4.7.

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
KERINCI

Tabel 4. 7
Hasil Uji Normalitas

Assym. Sig. (2 Tailed)	Alpha	Keterangan
0,200	0, 05	Data Berdistribusi Normal

Sumber: Data diolah dengan SPSS 31.

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov–Smirnov Test terhadap unstandardized residual, diperoleh

nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, yang lebih besar dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa residual dalam model regresi berdistribusi normal.

Hasil ini menunjukkan bahwa sebaran data kinerja responden memenuhi asumsi normalitas, sehingga data layak digunakan untuk analisis statistik lanjutan, khususnya analisis parametrik. Dengan demikian, asumsi dasar normalitas dalam penelitian ini telah terpenuhi.

b) Hasil Uji Linearitas

Dalam penelitian ini kriteria uji linearitas Jika nilai signifikansi pada kolom *Deviation from Linearity* > 0,05, maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dinyatakan linear. Hasil uji linearitas dapat dilihat pada tabel 4.8.

Tabel 4. 8
Hasil Uji Linearitas Kompensasi dan Kinerja

Variabel	Sig. Linearity	Sig. Deviation from Linearity	Keterangan
Kompensasi	<,001	0,990	Linear
Gaya Transformasional	<,001	0,713	Linear

Sumber: Data diolah dengan SPSS 31.

Berdasarkan hasil uji linearitas yang ditunjukkan pada tabel 4.8 diperoleh nilai signifikansi pada komponen *Linearity* sebesar < 0,001 (p < 0,05) dan nilai signifikansi *Deviation from Linearity* sebesar 0,990 (p > 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kompensasi dan kinerja bersifat linear serta tidak menunjukkan adanya penyimpangan dari linearitas, dengan demikian asumsi linearitas dalam analisis regresi telah terpenuhi.

Sementara itu, untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional diperoleh nilai signifikansi pada komponen *Linearity* sebesar < 0,001 (p < 0,05) dan nilai signifikansi *Deviation from Linearity* sebesar 0,713 (p > 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan

antara gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja bersifat linear serta memenuhi asumsi linearitas untuk analisis regresi.

c) Hasil Uji Multikolinearitas

Dalam penelitian ini kriteria uji multikolinearitas adalah jika nilai VIF *(Variance Inflation Factor)* tidak lebih dari 10, maka model regresi dinyatakan tidak terdapat gejala multikolinieritas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 4.9.

Tabel 4. 9
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Statistic VIF
Kompensasi	1,904
Gaya Transformasional	1,904

Sumber: Data diolah dengan SPSS 31.

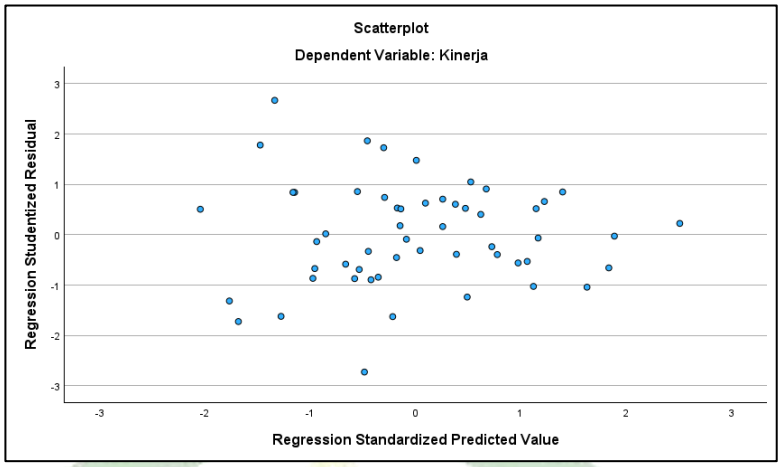
Berdasarkan hasil uji multikolinearitas yang ditunjukkan pada tabel 4.9 diperoleh nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* sebesar 1,904 untuk masing-masing variabel independen, yaitu kompensasi dan kepemimpinan transformasional. Nilai VIF lebih kecil dari 10 menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antarvariabel independen dalam model regresi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hubungan antarvariabel independen tidak saling berkorelasi secara tinggi, sehingga model regresi yang digunakan layak untuk dianalisis lebih lanjut dalam pengujian hipotesis.

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

d) Hasil Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian menggunakan metode analisis grafik, dengan ketentuan apabila plot menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, maka tidak ada gejala heterogen dari data penelitian. Adapun hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut.



Gambar 4. 4
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar 4.4 diatas terlihat scatter plots menyebar secara acak diatas maupun dibawah garis horizontal, dan menyebar secara acak dibagian kanan dan kiri garis vertikal, serta plots tersebut tidak membentuk suatu pola. Maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini memiliki varian yang sama (homogen).

6. Persamaan Regresi

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompensasi (X1) dan gaya kepemimpinan transformasional (X2), sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja (Y). Berdasarkan hasil penelitian, maka diperoleh data pengaruh (X1) dan (X2) terhadap (Y) dengan menggunakan hasil hitungan melalui program SPSS 31 yaitu pada tabel 4.10.

Tabel 4. 10
Persamaan Regresi

Variabel	Koefisien Regresi	Sig.
Konstanta	11,115	0.212
Kompensasi	0,404	0,021
Gaya Transformasional	0,470	0,018

Sumber: Data diolah dengan SPSS 31.

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

Dari tabel diatas, maka dapat dibangun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y= a + b1X1 + b2X2 + e$$

$$Y = 11{,}115 + 0{,}404X_1 + 0{,}470X_2 + e$$

Nilai konstanta sebesar 11,115 menunjukkan bahwa apabila kompensasi dan kepemimpinan transformasional bernilai nol, maka nilai kinerja sebesar 11,115. Koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,404 dengan nilai signifikansi 0,021 (< 0,05) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya, peningkatan kompensasi akan diikuti oleh peningkatan kinerja responden.

Selanjutnya, koefisien regresi variabel kepemimpinan transformasional sebesar 0,470 dengan nilai signifikansi 0,018 (< 0,05) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik penerapan kepemimpinan transformasional, maka kinerja responden akan semakin meningkat.

Berdasarkan nilai Standardized Coefficients (Beta), variabel kepemimpinan transformasional memiliki nilai beta sebesar 0,359, sedikit lebih besar dibandingkan variabel kompensasi sebesar 0,350. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja dibandingkan kompensasi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan kepemimpinan transformasional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sehingga model regresi yang digunakan layak untuk menjelaskan hubungan antarvariabel dalam penelitian ini.

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
KERINCI

7. Hasil Uji Hipotesis

a) Hasil Uji t (Uji Parsial)

Hasil uji t (Uji Parsial) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 11
Hasil Uji t (Uji Parsial)

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig	Alpha	Ket.
Kompensasi	5,367	2,0076	0,001	0,05	Ha1 diterima
Gaya Transformasional	5,407		0,001		H_a2 diterima

Sumber: Data diolah dengan SPSS 31.

Berdasarkan tabel 4.11 diatas diperoleh nilai t hitung > t tabel (5,367 > 2,0076) dari nilai signifikan 0,001 < 0,05, maka dapat disimpulkan Ha1 diterima atau variabel kompensasi (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y).

Sementara itu, untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional diperoleh nilai t hitung > t tabel (5,407 > 2,0076) dari nilai signifikan 0,001 < 0,05, maka dapat disimpulkan H_a2 diterima atau variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y).

b) Hasil Uji F (Uji Simultan)

Hasil uji F (Uji Simultan) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 12
Hasil Uji F (Uji Simultan)

F_{hitung}	F_{tabel}	Sig	Alpha	Ket.
18,781	3,175	0,001	0,05	H_a3 diterima

Sumber: Data diolah dengan SPSS 31.

Berdasarkan tabel 4.12 diatas diperoleh nilai F hitung > F tabel (18,781 > 3,175), maka dapat disimpulkan H0 ditolak dan Ha (H3) diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan simultan antara Kompensasi (X1) dan Gaya Transformasional (X2) terhadap Kinerja (Y).

8. Koefisien Determinasi Parsial dan Simultan

a) Koefisien Determinasi Parsial

Hasil uji koefisien determinasi secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 13
Hasil Uji koefisien determinasi parsial kompensasi dan kinerja

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,597[a]	0,356	0,344	9,707

Sumber: Data diolah dengan SPSS 31.

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,356, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X1) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Kinerja (Y) sebesar 35,6% dan sisanya sebesar 64,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Tabel 4. 14
Hasil Uji koefisien determinasi parsial gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,600[a]	0,360	0,348	9,681

Sumber: Data diolah dengan SPSS 31.

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,360, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Kinerja (Y) sebesar 36% dan sisanya sebesar 64% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

b) Koefisien Determinasi Simultan

Hasil uji koefisien determinasi secara simultan dapat dilihat pada tabel berikut:

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

Tabel 4. 15
Hasil Uji koefisien determinasi secara simultan

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,651[a]	0,424	0,402	9,272

Sumber: Data diolah dengan SPSS 31.

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,424, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X1) dan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Kinerja (Y) sebesar 42,4% dan sisanya sebesar 57,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

9. Sumbangan Relatif (SR) dan Sumbangan Efektif (SE)

a) Sumbangan Relatif (SR)

Sumbangan Relatif (SR) menunjukkan perbandingan kontribusi masing-masing variabel independen terhadap total kontribusi seluruh variabel independen dalam model regresi. SR dihitung dari proporsi R^2 parsial setiap variabel terhadap total R^2 parsial.

Tabel 4. 16
Sumbangan Relatif

Variabel	R^2 Parsial	SR (%)
Kompensasi	0,356	49,7%
Gaya Transformasional	0,360	50,3%
Total	0,716	100%

Tabel diatas menunjukkan bahwa secara relatif kontribusi kedua variabel hampir seimbang. Kepemimpinan transformasional memiliki proporsi kontribusi yang sedikit lebih dominan dibandingkan kompensasi, meskipun selisihnya sangat kecil. Kondisi ini mengindikasikan bahwa dalam konteks kinerja operator Dapodik, faktor kepemimpinan kepala

sekolah memiliki bobot yang sama pentingnya dengan aspek kompensasi finansial.

Secara konseptual, keseimbangan kontribusi ini dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja operator tidak hanya ditentukan oleh faktor ekonomi (extrinsic reward), tetapi juga oleh faktor psikologis dan sosial yang dibangun melalui kepemimpinan transformasional, seperti motivasi inspiratif, perhatian individual, dan stimulasi intelektual.

b) Sumbangan Efektif (SE)

Sumbangan Efektif (SE) menunjukkan besarnya kontribusi nyata masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dalam model regresi secara keseluruhan. SE diperoleh dengan mengalikan Sumbangan Relatif (SR) dengan nilai R^2 simultan.

Tabel 4. 17
Sumbangan Efektif

Variabel	SR (%)	R^2 Simultan	SE (%)
Kompensasi	49,7%	0,424	21,1%
Gaya Transformasional	50,3%	0,424	21,3%
Total			42,4%

Tabel diatas menunjukkan bahwa secara efektif kepemimpinan transformasional memberikan kontribusi sebesar 21,3% terhadap peningkatan kinerja operator Dapodik, sedangkan kompensasi memberikan kontribusi sebesar 21,1%. Dengan demikian, meskipun kedua variabel signifikan secara statistik, kontribusi riil masing-masing variabel terhadap peningkatan kinerja berada pada kisaran seperlima dari total variasi yang dapat dijelaskan model.

Sementara itu, sebesar 57,6% variasi kinerja operator Dapodik dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja operator Dapodik merupakan fenomena yang kompleks dan

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI KERINCI

multidimensional. Faktor-faktor seperti kompetensi teknis, pengalaman kerja, beban administrasi, dukungan sarana prasarana, sistem pengawasan, dan kebijakan pendidikan daerah berpotensi memberikan kontribusi tambahan yang belum tercakup dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Operator Dapodik

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja operator Dapodik, dengan koefisien regresi sebesar 0,404 dan nilai signifikansi 0,021 (< 0,05). Nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima. Koefisien regresi bernilai positif, yang berarti semakin baik kompensasi yang diterima, maka semakin meningkat kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kompensasi cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja operator Dapodik.

Berdasarkan hasil perhitungan sumbangan relatif (SR), variabel kompensasi memberikan kontribusi sebesar 49,70%, sedangkan sumbangan efektif (SE) yang dihasilkan adalah 21,10% dari keseluruhan pengaruh terhadap kinerja. Nilai sumbangan efektif ini diperoleh dari hasil perkalian antara sumbangan relatif dengan koefisien determinasi simultan ($R^2 = 0,424$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa sekitar 21,10% variasi kinerja dapat dijelaskan secara langsung oleh faktor kompensasi, sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Secara substantif, hasil ini mengindikasikan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Kompensasi yang dimaksud dalam penelitian ini meliputi gaji atau upah, insentif, serta bentuk penghargaan finansial lainnya yang diterima pegawai atas kontribusi kerja yang mereka berikan. Ketika pegawai merasa bahwa kompensasi yang diterima sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab, serta kontribusi yang diberikan kepada organisasi, maka hal tersebut dapat

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI KERINCI

meningkatkan motivasi kerja yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja.

Dalam konteks operator Dapodik, kompensasi memiliki karakteristik yang khas. Operator Dapodik memikul tanggung jawab administratif yang kompleks dan berisiko tinggi terhadap kesalahan data, yang dapat berdampak langsung pada perencanaan, pendanaan, dan pengambilan kebijakan pendidikan di tingkat sekolah maupun daerah. Oleh karena itu, kompensasi berperan sebagai bentuk pengakuan institusional atas beban kerja dan tingkat akurasi yang dituntut dalam pelaksanaan tugas tersebut.

Secara teoretis, Hasibuan menegaskan bahwa kompensasi merupakan balas jasa atas kontribusi kerja yang berfungsi untuk mempertahankan motivasi dan loyalitas pegawai (Hasibuan, 2017). Mangkunegara juga menyatakan bahwa kompensasi dapat mendorong peningkatan kinerja apabila dipersepsikan adil dan sebanding dengan beban kerja (Mangkunegara, 2017). Dessler menyatakan bahwa kompensasi merupakan segala bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, serta produktivitas pegawai. Dengan demikian, kompensasi tidak hanya berfungsi sebagai alat pemenuhan kebutuhan ekonomi pegawai, tetapi juga sebagai instrumen manajerial yang dapat digunakan organisasi untuk meningkatkan kinerja (Mangkunegara, 2017).

Selain itu, menurut Milkovich, Newman, dan Gerhart, sistem kompensasi yang efektif harus mampu menciptakan keseimbangan antara kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai. Apabila sistem kompensasi dirancang secara adil dan transparan, maka pegawai akan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kinerja yang optimal. Sebaliknya, apabila kompensasi dianggap tidak adil atau tidak sesuai dengan kontribusi kerja, maka hal tersebut dapat menurunkan motivasi dan kinerja pegawai (Nurmansyah, 2024). Dalam penelitian ini, pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja menunjukkan bahwa aspek keadilan dan kelayakan

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI KERINCI

kompensasi masih menjadi isu penting dalam pengelolaan operator Dapodik di sekolah.

Hasil penelitian ini relevan dengan kondisi empiris operator Dapodik di sekolah, yang dalam banyak kasus masih menghadapi keterbatasan insentif, ketidakpastian honor, serta perbedaan kebijakan kompensasi antar sekolah. Temuan ini sejalan dengan penelitian Sugianto Anfa, dkk dengan judul penelitian pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan guru pada sekolah dasar islam terpadu Deli Serdang yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh parsial terhadap kinerja (Anfa et al., 2023). Hasil penelitian ini juga selaras dengan hasil penelitian Ruyani et al., (2021), Emi Poerwanti & Sandra Oktaviana Pinaraswati, (2024), (Pranata et al., 2020) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kompensasi yang adil dan konsisten dapat meningkatkan kinerja pegawai karena menumbuhkan persepsi penghargaan terhadap peran dan kontribusi individu dalam organisasi (Rivai, 2004). Karyawan yang merasa dihargai dan diberi kompensasi yang sesuai dengan kontribusinya akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan maksimal. Hal ini juga dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Karyawan yang merasa bahwa usahanya dihargai melalui kompensasi yang adil akan lebih berkomitmen terhadap pekerjaan dan lebih termotivasi untuk mencapai target yang telah ditetapkan (Santoso, 2025).

Nilai sumbangan efektif sebesar 21,10% menunjukkan bahwa meskipun kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja, kontribusinya tidak sepenuhnya dominan. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh faktor kompensasi semata, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor lain seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi intrinsik, budaya organisasi, serta sistem manajemen kinerja yang diterapkan dalam organisasi.

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI KERINCI

Dalam konteks penelitian ini, kondisi tersebut dapat dijelaskan secara kontekstual melalui karakteristik organisasi pendidikan. Pada sektor pendidikan, khususnya pada tenaga operator atau tenaga administrasi pendidikan, motivasi kerja tidak selalu didorong oleh faktor finansial semata. Banyak pegawai yang memiliki motivasi intrinsik berupa tanggung jawab moral terhadap tugas pendidikan dan pelayanan publik. Oleh karena itu, meskipun kompensasi tetap memiliki pengaruh terhadap kinerja, faktor lain seperti kepemimpinan dan dukungan organisasi juga memiliki peranan yang sangat penting.

Namun demikian, temuan ini juga menunjukkan bahwa kompensasi bukan satu-satunya faktor penentu kinerja. Masih terdapat variabel lain di luar model penelitian yang berpotensi memengaruhi kinerja operator Dapodik. Oleh karena itu, hasil penelitian ini perlu diposisikan sebagai bagian dari gambaran yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja operator Dapodik.

2. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Kinerja Operator Dapodik

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja operator Dapodik, dengan koefisien regresi sebesar 0,470 dan nilai signifikansi 0,018 (< 0,05). Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan kepemimpinan transformasional oleh kepala sekolah, maka kinerja operator Dapodik akan semakin meningkat.

Berdasarkan hasil perhitungan sumbangan relatif (SR) menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional secara langsung menjelaskan 21,30% variasi kinerja. Nilai tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memberikan kontribusi sebesar 21,30% terhadap peningkatan kinerja, serta menjadi variabel yang sedikit lebih dominan dibandingkan dengan variabel kompensasi dalam model penelitian ini, meskipun selisihnya relatif kecil. Sementara itu ,Nilai SR sebesar 50,30%

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI KERINCI

menunjukkan bahwa lebih dari setengah kontribusi model regresi berasal dari variabel kepemimpinan transformasional. Hal ini mengindikasikan bahwa peran pemimpin dalam organisasi memiliki pengaruh yang sangat penting dalam menentukan tingkat kinerja pegawai. Kepemimpinan yang mampu memberikan inspirasi, motivasi, serta dukungan kepada pegawai akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga pegawai dapat bekerja secara lebih optimal.

Secara teoritis, hasil penelitian ini sejalan dengan teori kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh Bass dan Avolio yang menyatakan bahwa pemimpin transformasional mampu meningkatkan motivasi dan kinerja bawahan melalui empat dimensi utama, yaitu pengaruh ideal, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian individual (Fransiska, 2020). Pemimpin transformasional tidak hanya berperan sebagai pengarah, tetapi juga sebagai inspirator yang mampu mendorong bawahan untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi. Selain itu, konsep kepemimpinan transformasional pertama kali diperkenalkan oleh Burns yang menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan proses di mana pemimpin dan pengikut saling meningkatkan motivasi serta moralitas untuk mencapai tujuan bersama (Fransiska, 2020). Dalam konteks organisasi, kepemimpinan transformasional mampu menciptakan komitmen kerja yang lebih kuat sehingga pegawai terdorong untuk memberikan kinerja terbaiknya. Bagi operator Dapodik, pendekatan kepemimpinan semacam ini menjadi relevan mengingat tingginya tuntutan adaptasi terhadap perubahan sistem dan kebijakan pendidikan berbasis data.

Disisi lain, hasil penelitian ini sejalan dengan pandangan Robbins dan Judge yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan kinerja melalui peningkatan komitmen dan keterlibatan kerja (Robbins & Judge, 2020). Robbins dan Judge menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan kinerja karena pemimpin membangun kepercayaan, komitmen, dan keterlibatan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi (Robbins & Judge, 2020).

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

Temuan penelitian ini juga selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Akbar & Imaniyati, (2019) , Zulfahmi et al., (2024), Widayati et al., (2017), Nisa & Somadi, (2025) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap dan kinerja.

Apabila dianalisis secara kontekstual, dominasi kontribusi kepemimpinan transformasional dalam penelitian ini menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan memiliki peran yang sangat strategis dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dalam organisasi pendidikan misalnya, pemimpin yang mampu memberikan motivasi, arahan yang jelas, serta perhatian terhadap kebutuhan pegawai akan menciptakan suasana kerja yang lebih produktif. Kondisi tersebut pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan. Gaya kepemimpinan transformasional merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, organisasi perlu mendorong para pemimpin untuk mengembangkan gaya kepemimpinan yang inspiratif, partisipatif, dan mampu memberdayakan pegawai sehingga kinerja organisasi dapat meningkat secara optimal.

Namun demikian, pengaruh kepemimpinan transformasional dalam penelitian ini juga perlu dipahami secara kontekstual. Efektivitas kepemimpinan juga dipengaruhi oleh budaya organisasi sekolah, gaya komunikasi kepala sekolah, serta karakteristik individu operator Dapodik. Dengan demikian, meskipun kepemimpinan transformasional terbukti berpengaruh secara signifikan, penerapannya tidak dapat dipahami sebagai pendekatan yang bersifat universal dan seragam. Kepala sekolah tetap perlu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kondisi organisasi dan kebutuhan sumber daya manusia di sekolah.

3. Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Kinerja Operator Dapodik

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI KERINCI

kompensasi dan kepemimpinan transformasional kepala sekolah secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja operator Dapodik. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja operator Dapodik merupakan hasil interaksi antara faktor ekstrinsik dan intrinsik, bukan dipengaruhi oleh satu faktor tunggal.

Berdasarkan keseluruhan hasil analisis, dapat ditegaskan bahwa kompensasi dan gaya kepemimpinan transformasional memiliki kontribusi yang hampir seimbang terhadap peningkatan kinerja operator Dapodik. Meskipun secara parsial kepemimpinan transformasional menunjukkan sumbangan efektif yang sedikit lebih tinggi (21,3%) dibandingkan kompensasi (21,1%). Temuan ini mengindikasikan bahwa peran kepala sekolah sebagai pemimpin memiliki posisi strategis dalam mengoptimalkan kinerja operator Dapodik namun perbedaan tersebut tidak signifikan secara substantif, sehingga keduanya dapat dikategorikan sebagai faktor determinan yang sama-sama strategis. Namun demikian, dominasi ini tidak serta-merta menegasikan pentingnya kompensasi, melainkan menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan dapat memperkuat atau melemahkan efektivitas sistem kompensasi yang diterapkan (Yukl, 2015).

Nilai koefisien determinasi simultan sebesar 42,4% menunjukkan bahwa model penelitian ini memiliki daya jelas yang cukup kuat dalam menjelaskan variasi kinerja operator Dapodik. Namun demikian, masih terdapat 57,6% variasi yang dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja operator Dapodik merupakan fenomena multidimensional yang tidak hanya dipengaruhi oleh aspek finansial dan kepemimpinan, tetapi masih terdapat faktor lain yang memiliki pengaruh cukup besar terhadap kinerja pegawai.

Secara metodologis, terdapat beberapa faktor yang dapat menjelaskan mengapa nilai R^2 dalam penelitian ini tidak terlalu tinggi. Pertama, kinerja pegawai merupakan variabel yang kompleks dan multidimensional sehingga dipengaruhi oleh banyak faktor seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, serta sistem manajemen organisasi.

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI KERINCI

Kedua, penelitian ini hanya menggunakan dua variabel independen sehingga variasi yang dapat dijelaskan oleh model penelitian menjadi terbatas.

Temuan ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fourdiana et al., (2024) dan Nisa & Somadi, (2025) yang menunjukan bahwa kompensasi dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja guru. Dalam penelitian ini, nilai koefisien regresi yang positif pada kedua variabel menunjukkan bahwa kompensasi dan kepemimpinan transformasional saling melengkapi dalam mendorong kinerja operator Dapodik.

Dalam praktiknya, kompensasi tanpa dukungan kepemimpinan yang baik belum tentu menghasilkan kinerja optimal, demikian pula sebaliknya. Operator Dapodik membutuhkan penghargaan secara material melalui kompensasi yang layak, sekaligus dukungan nonmaterial berupa perhatian, bimbingan, dan motivasi dari kepala sekolah. Secara teoretis, Dessler menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil dari sinergi antara sistem penghargaan, kepemimpinan, dan lingkungan kerja (Dessler, 2020).

Secara teoretis, temuan ini memperkuat perspektif manajemen sumber daya manusia yang menempatkan keseimbangan antara faktor struktural (kompensasi) dan faktor kepemimpinan (transformasional) sebagai fondasi peningkatan kinerja. Secara reflektif, hasil penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja operator Dapodik memerlukan pendekatan manajerial yang komprehensif. Kebijakan peningkatan kompensasi tanpa diimbangi dengan kepemimpinan yang efektif berpotensi kurang optimal, demikian pula sebaliknya. Oleh karena itu, hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa kepala sekolah dan pemangku kebijakan perlu memperhatikan keseimbangan antara aspek struktural dan aspek kepemimpinan dalam pengelolaan operator Dapodik. Upaya peningkatan kinerja operator Dapodik tidak cukup hanya melalui kebijakan peningkatan honorarium atau insentif semata, tetapi harus disertai dengan penguatan peran kepala sekolah sebagai pemimpin yang inspiratif, suportif, dan memberikan perhatian individual.

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI KERINCI

BAB V
PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja operator dapodik SMP di Kabupaten Kerinci, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja operator Dapodik di SMP Kabupaten Kerinci. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diterima operator Dapodik, baik dalam bentuk honorarium, insentif, maupun fasilitas pendukung, maka semakin meningkat kinerja operator dalam melaksanakan tugas pengelolaan data pendidikan. Kompensasi menjadi faktor penting yang mendorong motivasi dan tanggung jawab kerja operator Dapodik.
2. Gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja operator Dapodik di SMP Kabupaten Kerinci. Kepala sekolah yang mampu memberikan keteladanan, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian individual terbukti mampu mendorong operator Dapodik untuk bekerja lebih optimal dan profesional.
3. Kompensasi dan gaya kepemimpinan transformasional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja operator Dapodik di SMP Kabupaten Kerinci. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja operator Dapodik tidak hanya ditentukan oleh faktor finansial, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan kepala sekolah dalam membina, mengarahkan, dan memberdayakan operator Dapodik.

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
KERINCI

B. Implikasi

1. Implikasi Teoritis

Hasil penelitian ini memperkuat teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh kombinasi antara faktor kompensasi dan kepemimpinan transformasional.

Temuan ini mendukung teori motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional yang menempatkan pemimpin sebagai agen perubahan dalam meningkatkan kinerja melalui pengaruh perilaku dan hubungan interpersonal di lingkungan kerja.

2. Implikasi Praktis

a) Bagi Kepala Sekolah

Kepala sekolah di SMP Kabupaten Kerinci perlu menerapkan gaya kepemimpinan transformasional secara konsisten, terutama dalam memberikan motivasi, bimbingan, serta perhatian terhadap kebutuhan dan permasalahan operator Dapodik.

b) Bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci

Dinas Pendidikan perlu melakukan evaluasi dan penataan sistem kompensasi bagi operator Dapodik agar lebih proporsional dengan beban kerja dan tanggung jawab yang diemban, mengingat peran strategis operator Dapodik dalam penyediaan data pendidikan.

c) Bagi Operator Dapodik

Operator Dapodik diharapkan dapat meningkatkan profesionalisme, akurasi, dan ketepatan waktu dalam pengelolaan data sebagai bentuk tanggung jawab atas dukungan kompensasi dan kepemimpinan yang diterima.

C. Saran

Berdasarkan simpulan dan implikasi penelitian, maka saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

1. Saran Praktis

a) Peningkatan Sistem Kompensasi

Disarankan agar pemerintah daerah dan pihak sekolah menyusun kebijakan kompensasi yang lebih adil dan berkelanjutan bagi operator Dapodik, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial.

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI KERINCI

b) Penguatan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Kepala sekolah perlu mengikuti pelatihan kepemimpinan yang menekankan pada pengembangan gaya kepemimpinan transformasional, khususnya dalam membangun komunikasi, motivasi, dan pembinaan sumber daya manusia.

c) Pengembangan Kompetensi Operator Dapodik

Dinas Pendidikan untuk dapat memfasilitasi pengembangan kompetensi operator dapodik melalui pelatihan teknis dan pendampingan secara berkelanjutan agar mampu mengikuti perkembangan sistem dan kebijakan pendataan pendidikan.

2. Saran untuk Penelitian Selanjutnya

a) Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja operator Dapodik, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kompetensi digital.

b) Penelitian lanjutan dapat menggunakan pendekatan metode campuran (mixed methods) untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja operator Dapodik.

c) Objek penelitian dapat diperluas pada jenjang pendidikan lain atau wilayah yang berbeda untuk meningkatkan generalisasi hasil penelitian.

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

DAFTAR KEPUSTAKAAN

A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

Akbar, L., & Imaniyati, N. (2019). Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Pendidikan Manajemen Perkantoran*, *4*(2). https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18012

Anfa, S., Soemitra, A., & Nurjianti, W. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Guru Pada Sekolah Dasar Islam Terpadu Deli Serdang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, *9*(3), 3711. https://doi.org/10.29040/jiei.v9i3.11337

Ashlan, S., & Akmaluddin. (2021). *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya)*. Yayasan Barcode.

Danim, S. (1995). *Transformasi Sumber Daya Manusia* (1st ed.). PT bumi aksara.

Djuli, F. A., Abdussamad, Z., & Sulila, I. (2023). *The Influence Of Job Satisfaction On Employee Performance*. *4*(03), 186–194.

Egie, D., Sumardi Hr, & Nurhayati, N. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Sekretariat Dprd Kabupaten Indramayu. *Jurnal Investasi*, *5*(2), 72–79. https://doi.org/10.31943/investasi.v5i2.30

Emi Poerwanti, & Sandra Oktaviana Pinaraswati. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Loyalitas Sebagai Variabel Intervening Pada Bagian Pengadaan Barang/Jasa Dan Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Kota Surabaya. *Soetomo Business Review*, *5*(2), 296–312. https://doi.org/10.25139/sbr.v5i2.8233

Fahmeyzan, D., Soraya, S., & Etmy, D. (2018). Uji Normalitas Data Omzet Bulanan Pelaku Ekonomi Mikro Desa Senggigi dengan Menggunakan Skewness dan Kurtosi. *Jurnal VARIAN*, *2*(1), 31–36. https://doi.org/10.30812/varian.v2i1.331

Fauzi, A., & Hidayat, R. N. (2020). *Manajemen Kinerja*. Airlangga University Press.

Fikri Fahmi, Runtoni, A. M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan. In *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*. STAIN Sultan Abdurrahman Press. https://stainsarpress.stainkepri.ac.id/assets/admin/bower_components/kcfinder/upload/files/2020 FAHMI DAN RUNTONI/BUKU FAHMI RUNTONI AZMI.pdf

Fourdiana, R., Hanafi, I., & Santosa, H. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru. *(Elementary School Education Journal*, *8*(2), 569–578.

Fransiska, J. (2020). *Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah*. Penerbit Buku Literasiologi.

Hariandja, M. T. E. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Grasindo.

Hasanah, A. A., Syafira, A., Wahyuni, N., Darni, N., & Beatrix, M. V. (2024). Studi Literatur : Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dalam Perusahaan. *Jurnal Arastirma*, *4*(2), 432–438. https://doi.org/10.32493/jaras.v4i2.35407

Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (revisi). PT Bumi Aksara.

Hermawan, S. (2023). Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, *4*(2), 129–133. https://doi.org/10.47065/jbe.v4i2.3479

Ibrahim, A., Alang, A. H., Madi, Baharuddin, Ahmad, M. A., & Darmawati. (2018). *Metodologi Penelitian*. Gunadarma ilmu.

Khairiah. (2020). *Kinerja Guru dalam Perspektif Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja* (Zubaedi (ed.); 1st ed.). CV Zigie Utama.

Kurniadin, D., & Machali, I. (2014). *Manajemen Pendidikan Konsep dan Prinsip Pengelolaan Pendidikan*. Ar-Ruzz Media.

Kusumayadi, D. (2021). Determinasi Kompensasi, Motivasi, Stres, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, *2*(2), 216–224. https://doi.org/10.31933/jemsi.v2i2.392

Kuswaeri, I. (2016). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah. *Tarbawi*, *2*(2), 1–13.

Leonardo, E., & Andreani, F. (2015). Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kopanita. *Agora*, *3*(2), 28–31. https://doi.org/10.1029/GL008i001p00077

Lusri, L., & Siagian, H. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Borwita citra prima Surabaya. *Agora*, *5*(1), 1–8. https://media.neliti.com/media/publications/54167-ID-pengaruh-motivasi-kerja-terhadap-kinerja.pdf

Marnis & Priyono. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*. https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004

Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.

Musdiani, Gunawan, & Ibrahim. (2020). *Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru* (Vol. 1). Sefa Bumi Persada. https://doi.org/10.61116/jksm.v2i1.435

Nilar, A. N., Ardiansyah, M., & Mus, S. (2024). *Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga operator Sekolah*

Dasar Negeri di Kota Makassar. *September*, 1–7.

Nisa, A. I., & Somadi. (2025). 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). *Keislaman Dan Ilmu Pendidikan*, *5*.

Nurhana, & Murtafiah, N. H. (2022). Konsep Kompensasi untuk Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Mubtadiin*, *8*(2). http://dx.doi.org/10.1016/j.bpj.2015.06.056%0Ahttps://academic.oup.com/bioinformatics/article-abstract/34/13/2201/4852827%0Ainternal-pdf://semisupervised-3254828305/semisupervised.ppt%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.str.2013.02.005%0Ahttp://dx.doi.org/10.10

Nurmansyah. (2024). *Manajemen Kompensasi: Untuk Meningkatkan Produktivitas dan Keunggulan Bersaing* (1st ed.). Eureka Media Aksara.

Panggabean, M. S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia.

Pranata, E., Martini, L. K. B., & Mustika, I. N. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nicepro Megatama. *Values*, *1*(4), 102–111.

Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Alfabeta.

Prihatin, E. (2011). *Teori Administrasi Pendidikan* (I). Alfabeta.

Rambet, A. (2022). *Gaya Kepemimpian Meningkatkan Motivasi dan Kinerja Karyawan*.

Rivai, V. (2004). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari Teori ke Praktek*. Rajawali Pers.

Ruyani, I., Ratnasari, S. L., & Susanti, E. N. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Dimensi*, *10*(1), 76–90. https://doi.org/10.33373/dms.v10i1.2983

Sakhroni, I., Alamsyah, T., & Wahjono, S. I. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Properti. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Sosial*, *5*(2), 119–124.

Samudra, A. P., Rahardjo, K., & Mukzam, M. D. (2014). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, *7*(2).

Santoso, E. (2025). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Media Penerbit Indonesia.

Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan*. *1*(2), 1–18.

Silas, B., Lumintang, G., Ekonomi dan Bisnis, F., & Manajemen Universitas Sam

Ratulangi Manado, J. (2019). the Influence of Motivation, Career Development and Financial Compensation Toward Employee Performance At Pt Marga Dwitaguna Manado. *Jurnal EMBA*, *7*(4), 4630–4638.

Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (3rd ed.). STIE YKPN.

Soesana, A., Subakti, H., Salamun, S., Tasrim, I. W., Karwanto, K., Falani, I., Bukidz, D. P., & Pasaribu, A. N. (2023). *Metodologi Penelitian Kualitatif* (A. Karim (ed.); 1st ed.). Yayasan Kita Menulis.

Sofyandi, H. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Graha Ilmu.

Sudaryana, B., & Agusiady, R. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Deepublish.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Sukerti, K., & Sudianing, N. K. (2023). Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru SMP Negeri 3 Singaraja. *Locus Majalah Ilmiah Fisip*, *15*(1), 106–119.

Suriagiri. (2020). *Kepemimpinan Transformasional*. CV. Radja Publika.

Sutrisno, E. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana Prenada Media.

Tampubolon, B. (2007). Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi. *Standardisasi*.

Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia. (2013). *Manajemen Pendidikan* (VI). Alfabeta.

Usman, H. (2013). *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan* (4th ed.). Bumi Aksara.

Wahyudi. (2012). *Mengejar Profesionalisme Guru*. Prestasi Pustaka.

Widayati, C., Rahardjo, T. H., & Febriyanti, M. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Ekonomi*, *XXII*(03), 466–485.

Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.

Widyaningrum, M. E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ubhara Manajemen Press.

Zulfahmi, Nurmalina, & Hanafi, I. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Dan Kinerja Guru Di Sekolah Dasar. *Institercom*, *2*(10), 3386–3402.

Zunaidah, Susetyo, Di., & Hadjri, M. I. (2020). kompensasi. In *Unsri Press* (1st ed.). Unsri Press.

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

LAMPIRAN

Lampiran 1. Intrumen Penelitian

KISI – KISI INSTRUMEN PENELITIAN

PENGARUH KOMPENSASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA OPERATOR DAPODIK DI SEKOLAH MENENGAH PERTAMA (SMP) KABUPATEN KERINCI

NO	VARIABEL	INDIKATOR	SUB INDIKATOR	NOMOR ITEM
1	Kompensasi	Upah/Gaji	Kesesuaian gaji dengan beban kerja	1, 2
			Kecukupan gaji untuk memenuhi kebutuhan	3
		Insentif	Pemberian insentif berdasarkan kinerja	4, 5
			Keadilan dalam pembagian insentif	6, 7
			Insentif bersifat memotivasi	8, 9
		Fasilitas	Ketersediaan sarana pendukung kerja	10, 11, 12, 13
			Lingkungan kerja yang nyaman	14, 15, 16
2	Gaya Kepemimpinan	Pengaruh Ideal (Idealized Influence)	Keteladanan kepala sekolah dalam sikap dan perilaku	17
			Integritas dan keadilan dalam pengambilan keputusan	18
			Konsistensi antara perkataan dan tindakan	19
			Disiplin dan tanggung jawab kerja	20
			Kepercayaan warga sekolah terhadap kepala sekolah	21
		Motivasi Inspiratif (Inspirational	Penyampaian visi dan misi sekolah secara jelas	22
			Pemberian motivasi dan	23

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

		Motivation)	semangat kerja	
			Dorongan moral dalam menghadapi permasalahan	24
			Ajakan bekerja untuk tujuan bersama	25
		Stimulasi Intelektual (Intellectual Stimulation)	Keterbukaan terhadap ide dan gagasan baru	26
			Pemecahan masalah secara kritis dan kreatif	27
		Perhatian Individual (Individualized Consideration)	Perhatian terhadap kebutuhan profesional individu	28
			Keterbukaan mendengarkan saran dan keluhan	29
			Bimbingan dan pendampingan personal	30
			Pemahaman terhadap perbedaan karakter dan kemampuan	31
			Empati terhadap permasalahan individu	32
3	Kinerja	Kualitas Kerja	Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan	33, 34
			Hasil kerja sesuai standar	35, 36
		Kuantitas Kerja	Volume pekerjaan yang diselesaikan	37, 38, 39
			Konsistensi pencapaian target kerja	40
		Ketepatan Waktu	Penyelesaian pekerjaan sesuai deadline	41, 42, 43
		Efektivitas	Pemanfaatan sumber daya	44, 45
			Prioritas kerja	46, 47
		Kemandirian	Kemampuan menyelesaikan tugas tanpa bergantung pada orang lain	48, 49
			Inisiatif dalam bekerja	50

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

ANGKET PENELITIAN

No	Alternatif Jawaban	Poin (+)	Poin (-)
1	Sangat Setuju (SS)	5	1
2	Setuju (S)	4	2
3	Netral (N)	3	3
4	Tidak Setuju (TS)	2	4
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Kompensasi						
Upah/Gaji						
1	Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan beban kerja sebagai operator dapodik.					
2	Tanggung jawab pengelolaan data dapodik tidak sebanding dengan gaji yang saya terima.					
3	Gaji yang saya peroleh membantu memenuhi kebutuhan tambahan di luar kebutuhan pokok.					
Insentif						
4	Saya menerima insentif tambahan atas kinerja sebagai operator dapodik.					
5	Insentif yang diberikan mencerminkan hasil kerja saya dalam pengelolaan data dapodik.					
6	Pemberian insentif dilakukan secara adil sesuai kontribusi masing-masing operator.					
7	Tidak ada perlakuan khusus dalam pembagian insentif operator dapodik.					
8	Pemberian insentif meningkatkan semangat saya dalam menyelesaikan pekerjaan dapodik.					
9	Insentif mendorong saya untuk bekerja lebih teliti dan bertanggung jawab.					
Fasilitas						
10	Sekolah menyediakan perangkat kerja (komputer/laptop) yang memadai untuk pengelolaan dapodik.					

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI KERINCI

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
11	Fasilitas kerja yang tersedia mempermudah saya dalam menyelesaikan tugas dapodik.					
12	Sekolah menyediakan akses internet yang stabil untuk mendukung pekerjaan dapodik.					
13	Ketersediaan jaringan internet membantu kelancaran pengiriman dan sinkronisasi data dapodik.					
14	Saya mendapatkan fasilitas kesejahteraan sebagai operator dapodik.					
15	Lingkungan kerja saya nyaman dan mendukung konsentrasi saat mengelola data dapodik.					
16	Ruang dan sarana kerja yang tersedia kurang tertata dengan baik dan kurang mendukung produktivitas kerja.					
Gaya Kepemimpinan Transformasional						
Pengaruh Ideal *(Idealized Influence)*						
17	Kepala sekolah menunjukkan sikap disiplin dan tanggung jawab dalam mengelola administrasi sekolah.					
18	Kepala sekolah bersikap adil dalam pembagian tugas administrasi, termasuk tugas operator dapodik.					
19	Kebijakan kepala sekolah terkait pengelolaan data sekolah diterapkan secara konsisten.					
20	Kepala sekolah menepati komitmen terkait batas waktu pengumpulan dan pemutakhiran data dapodik.					
21	Saya meragukan keputusan kepala sekolah dalam pengelolaan data dan administrasi sekolah.					
Motivasi Inspiratif *(Inspirational Motivation)*						
22	Kepala sekolah menjelaskan visi dan target sekolah yang berkaitan dengan ketertiban administrasi dan data.					
23	Kepala sekolah memberikan motivasi kepada operator dapodik dalam menjalankan tugas.					
24	Kepala sekolah memberikan dukungan saat operator dapodik menghadapi kendala teknis atau sistem.					
25	Kepala sekolah mendorong kerja sama antara operator dapodik dengan guru dan staf lainnya.					

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Stimulasi Intelektual *(Intellectual Stimulation)*						
26	Kepala sekolah terbuka terhadap saran operator dapodik terkait pengelolaan data sekolah.					
27	Kepala sekolah mengajak operator dapodik berdiskusi dalam menyelesaikan masalah data dapodik.					
Perhatian Individual *(Individualized Consideration)*						
28	Kepala sekolah kurang memperhatikan kebutuhan operator dapodik dalam menjalankan tugas.					
29	Kepala sekolah bersedia mendengarkan kendala kerja yang disampaikan operator dapodik.					
30	Kepala sekolah memberikan arahan langsung saat operator dapodik mengalami kesulitan teknis.					
31	Kepala sekolah tidak memahami beban kerja operator dapodik yang bersifat teknis dan detail.					
32	Kepala sekolah menunjukkan empati terhadap tekanan kerja operator dapodik, terutama saat batas waktu pelaporan.					
Kinerja						
Kualitas Kerja						
33	Saya menginput data dapodik dengan teliti dan akurat.					
34	Saya jarang memeriksa kembali data sebelum melakukan sinkronisasi.					
35	Hasil pekerjaan dapodik saya sesuai dengan standar yang ditetapkan.					
36	Data dapodik yang saya kelola dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya.					
Kuantitas Kerja						
37	Saya mampu menyelesaikan seluruh pekerjaan dapodik yang menjadi tanggung jawab saya.					
38	Saya dapat mengelola volume data dapodik sesuai dengan target yang ditentukan.					
39	Saya merasa kewalahan dengan volume pekerjaan dapodik yang harus diselesaikan.					
40	Saya konsisten menyelesaikan pekerjaan dapodik setiap periode pendataan.					

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Ketepatan Waktu						
41	Saya menyelesaikan pemutakhiran data dapodik sesuai dengan jadwal yang ditetapkan.					
42	Saya melakukan input dan sinkronisasi data dapodik tepat waktu.					
43	Saya sering menunda pekerjaan dapodik hingga mendekati batas waktu.					
Efektivitas						
44	Saya memanfaatkan fasilitas kerja secara optimal untuk menyelesaikan tugas dapodik.					
45	Saya menyelesaikan pekerjaan dapodik dengan cara yang efisien dan hemat waktu.					
46	Saya sering mengulang pekerjaan dapodik karena kesalahan sebelumnya.					
47	Saya mampu menyesuaikan cara kerja agar tugas dapodik tetap berjalan lancar.					
Kemandirian						
48	Saya menunggu arahan atasan sebelum memperbaiki kesalahan data dapodik.					
49	Saya berani mengambil keputusan teknis terkait pekerjaan dapodik.					
50	Saya kesulitan mencari solusi sendiri ketika menghadapi kendala dalam pekerjaan dapodik.					

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

Lampiran 2. Tabulasi Data

Tabulasi Kompensasi

NAMA	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	JLH
R1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	1	1	5	36
R2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	54
R3	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	64
R4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	1	2	2	3	5	46
R5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	5	3	4	3	49
R6	3	2	2	2	2	2	5	5	5	3	4	2	2	2	4	4	49
R7	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	58
R8	1	1	1	1	1	1	5	1	5	5	5	5	5	3	4	2	46
R9	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	48
R10	4	4	4	3	1	1	5	5	5	5	5	4	5	2	5	5	63
R11	3	3	3	1	1	1	1	1	2	3	3	1	4	2	2	3	34
R12	1	2	4	2	2	2	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	57
R13	1	1	1	2	1	1	3	3	3	4	3	3	5	1	5	1	38
R14	1	1	1	2	1	2	3	5	5	1	1	1	4	1	4	2	35
R15	3	3	1	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	50
R16	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	1	5	5	48
R17	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	49
R18	1	1	3	4	3	3	5	2	5	3	4	3	3	3	4	3	50
R19	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	61
R20	3	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	3	66
R21	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	2	5	3	5	5	69
R22	1	1	3	4	4	4	4	5	5	4	5	1	4	1	4	2	52
R23	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	75
R24	5	2	2	1	5	1	3	5	5	3	3	5	4	4	4	2	54
R25	1	1	2	1	1	1	1	5	5	3	3	5	5	4	5	3	46
R26	3	3	1	1	3	1	3	3	3	2	2	1	3	1	1	5	36
R27	1	1	1	4	4	3	4	3	5	5	5	5	5	4	4	2	56
R28	1	1	1	1	3	3	5	1	1	3	3	2	3	1	3	3	35
R29	1	1	1	1	1	2	5	5	5	5	5	1	1	1	4	5	44

R30	3	1	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	3	5	3	60
R31	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	5	2	54
R32	2	2	3	4	2	2	3	5	1	5	4	4	5	4	3	2	51
R33	2	2	4	3	2	1	5	5	3	5	5	5	5	1	5	3	56
R34	1	1	3	4	4	5	5	3	3	5	5	5	5	3	5	5	62
R35	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	68
R36	1	1	1	1	1	1	5	1	1	4	4	1	5	1	4	2	34
R37	2	2	4	2	2	3	3	2	2	4	4	4	5	3	4	2	48
R38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
R39	5	4	5	2	2	5	2	5	5	3	3	5	5	5	5	2	63
R40	3	3	3	1	1	1	3	3	3	5	5	5	5	5	5	4	55
R41	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	55
R42	2	2	2	2	2	2	4	5	5	2	2	1	5	2	3	3	44
R43	1	1	1	1	3	3	5	5	5	5	5	3	5	1	5	5	54
R44	1	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	67
R45	3	2	4	2	3	3	3	4	4	4	4	2	5	2	4	3	52
R46	3	3	1	3	3	3	4	5	4	5	5	3	4	3	5	5	59
R47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	52
R48	1	1	1	4	3	3	3	3	3	1	1	1	5	1	4	2	37
R49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
R50	2	2	3	1	1	5	5	1	1	5	4	4	5	4	3	2	48
R51	1	1	1	1	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	1	1	53
R52	2	1	2	4	2	4	4	4	2	1	2	1	4	2	4	4	43
R53	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	52
R54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

Tabulasi Gaya Kepemimpinan Transformasional

NAMA	P 17	P 18	P 19	P 20	P 21	P 22	P 23	P 24	P 25	P 26	P 27	P 28	P 29	P 30	P 31	P 32	JLH
R1	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	1	4	54
R2	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	3	5	4	2	3	65
R3	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	2	5	4	2	4	65
R4	5	4	4	4	2	4	5	4	4	4	4	2	4	4	2	4	60
R5	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	2	3	4	2	4	54
R6	3	3	5	5	2	4	2	5	5	3	5	3	2	5	3	5	60
R7	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	58
R8	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	2	4	58
R9	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	1	4	4	1	1	61
R10	4	5	4	4	3	4	5	4	5	3	3	4	5	4	4	4	65
R11	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	50
R12	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	1	4	66
R13	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	50
R14	2	3	3	3	3	2	4	5	4	5	5	3	5	3	3	5	58
R15	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	50
R16	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	2	4	66
R17	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	58
R18	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	55
R19	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	75
R20	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	3	5	4	2	5	68
R21	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	71
R22	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	2	4	64
R23	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	74
R24	4	5	4	5	3	4	4	4	5	5	4	1	5	5	3	4	65
R25	3	5	4	5	3	3	5	5	5	5	5	1	5	5	2	3	64
R26	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	55
R27	2	3	4	3	4	4	5	4	5	3	4	2	4	4	1	4	56
R28	5	5	3	2	5	3	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	69
R29	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	2	3	50
R30	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	62

R31	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	4	4	71
R32	4	3	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	72
R33	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	78
R34	4	4	4	5	4	4	5	5	4	3	5	4	5	4	5	5	70
R35	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	1	5	5	1	5	68
R36	2	2	3	5	3	2	3	3	4	4	4	1	2	4	1	1	44
R37	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	63
R38	5	4	4	4	2	4	5	4	4	4	4	2	4	4	2	4	60
R39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
R40	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	71
R41	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	3	4	4	68
R42	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	2	5	67
R43	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	1	4	4	1	3	67
R44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
R45	3	3	3	4	4	3	4	4	5	3	4	3	4	3	3	2	55
R46	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	75
R47	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	61
R48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	1	1	3	46
R49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
R50	5	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	2	4	57
R51	1	5	1	1	1	5	5	3	3	3	2	4	3	3	3	3	46
R52	4	4	3	3	2	3	4	4	4	5	5	2	3	3	1	4	54
R53	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	60
R54	3	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	50

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

Tabulasi Kinerja

NAMA	P 33	P 34	P 35	P 36	P 37	P 38	P 39	P 40	P 41	P 42	P 43	P 44	P 45	P 46	P 47	P 48	P 49	P 50	JLH
R1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	2	1	75
R2	4	3	5	4	5	5	2	4	4	4	5	5	4	3	4	2	4	3	70
R3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	64
R4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	3	5	3	4	4	75
R5	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	2	2	51
R6	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	75
R7	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	1	4	4	1	4	2	3	2	59
R8	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	1	3	1	2	3	49
R9	4	1	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	3	4	5	4	3	1	66
R10	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	1	3	65
R11	2	1	2	2	3	3	1	2	3	2	1	2	2	1	2	1	1	2	33
R12	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	2	4	1	4	3	70
R13	5	1	4	5	5	4	4	5	5	5	2	5	4	4	4	1	1	2	66
R14	4	5	4	3	4	4	2	4	4	4	1	5	4	2	4	1	1	4	60
R15	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	1	4	4	2	4	1	2	3	55
R16	5	5	4	4	4	5	3	5	5	5	3	5	5	4	5	1	3	4	75
R17	4	2	3	4	3	3	2	3	3	3	1	4	3	2	3	2	3	2	50
R18	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	3	4	2	4	1	65
R19	4	5	4	3	4	5	5	5	4	5	3	5	5	4	5	3	4	4	77
R20	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	2	65
R21	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	1	5	4	5	5	2	5	5	80
R22	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	3	5	4	3	3	1	2	2	68
R23	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	3	4	3	76
R24	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	1	5	4	65
R25	3	1	3	3	3	3	1	3	3	4	3	3	3	1	3	1	3	1	45
R26	2	1	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	1	2	1	37
R27	4	4	3	4	3	4	1	4	3	4	3	4	3	3	4	1	3	1	56
R28	3	2	3	2	2	2	1	3	2	3	2	2	1	2	2	1	1	1	35
R29	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	2	4	60

R30	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	5	4	3	4	4	4	3	3	61
R31	5	2	4	5	5	5	2	5	5	5	1	5	5	1	5	3	4	3	70
R32	4	2	4	5	5	5	1	5	5	5	3	5	5	4	5	4	4	4	75
R33	5	1	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	5	5	3	4	5	75
R34	5	4	5	5	4	3	3	4	5	4	4	3	5	3	3	1	2	1	64
R35	5	2	5	5	5	5	2	5	5	5	2	5	5	2	5	1	5	1	70
R36	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	50
R37	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	3	2	4	1	4	4	65
R38	3	2	3	3	3	3	2	4	3	4	2	3	4	2	3	2	3	2	51
R39	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	5	3	5	3	3	1	2	2	65
R40	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	75
R41	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	1	4	1	54
R42	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	3	65
R43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	70
R44	4	1	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	1	4	4	4	4	70
R45	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	2	3	3	2	3	2	3	1	55
R46	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	2	3	3	61
R47	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	60
R48	3	2	2	3	2	2	1	3	3	2	2	2	1	2	2	2	1	1	36
R49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	1	5	5	83
R50	4	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	4	4	3	1	1	3	51
R51	4	1	3	3	4	5	1	3	4	4	1	3	4	2	4	2	2	3	53
R52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	1	3	2	2	1	46
R53	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	5	4	3	3	4	2	3	4	62
R54	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	48

KERINCI

Lampiran 3. Hasil Statistik

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			54
Normal Parameters[a,b]	Mean		.0000000
	Std. Deviation		9.09525235
Most Extreme Differences	Absolute		.076
	Positive		.071
	Negative		-.076
Test Statistic			.076
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]			.200[d]
Monte Carlo Sig. (2-tailed)[e]	Sig.		.603
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.590
		Upper Bound	.616

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Kompensasi	Between Groups	(Combined)	4344.815	30	144.827	1.019	.488
		Linearity	2714.084	1	2714.084	19.098	<,001
		Deviation from Linearity	1630.731	29	56.232	.396	.990
	Within Groups		3268.667	23	142.116		
	Total		7613.481	53			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Transformasional	Between Groups	(Combined)	4622.531	24	192.605	1.867	.055
		Linearity	2739.672	1	2739.672	26.564	<,001
		Deviation from Linearity	1882.859	23	81.863	.794	.713
	Within Groups		2990.950	29	103.136		
	Total		7613.481	53			

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics: Tolerance	VIF
1	Kompensasi	.525	1.904
	Transformasional	.525	1.904

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil Uji koefisien determinasi parsial kompensasi dan kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.597[a]	.356	.344	9.707

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Hasil Uji koefisien determinasi parsial gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.600[a]	.360	.348	9.681

a. Predictors: (Constant), Transformasional

Hasil Uji koefisien determinasi secara simultan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.651[a]	.424	.402	9.272

a. Predictors: (Constant), Transformasional, Kompensasi

Hasil Uji t (Uji Parsial) kompensasi dan kinerja

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	25.582	6.825		3.748	<,001
	Kompensasi	.690	.129	.597	5.367	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil Uji t (Uji Parsial) gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	12.460	9.169		1.359	.180
	Transformasional	.786	.145	.600	5.407	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3229.130	2	1614.565	18.781	<,001[b]
	Residual	4384.352	51	85.968		
	Total	7613.481	53			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Transformasional, Kompensasi

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

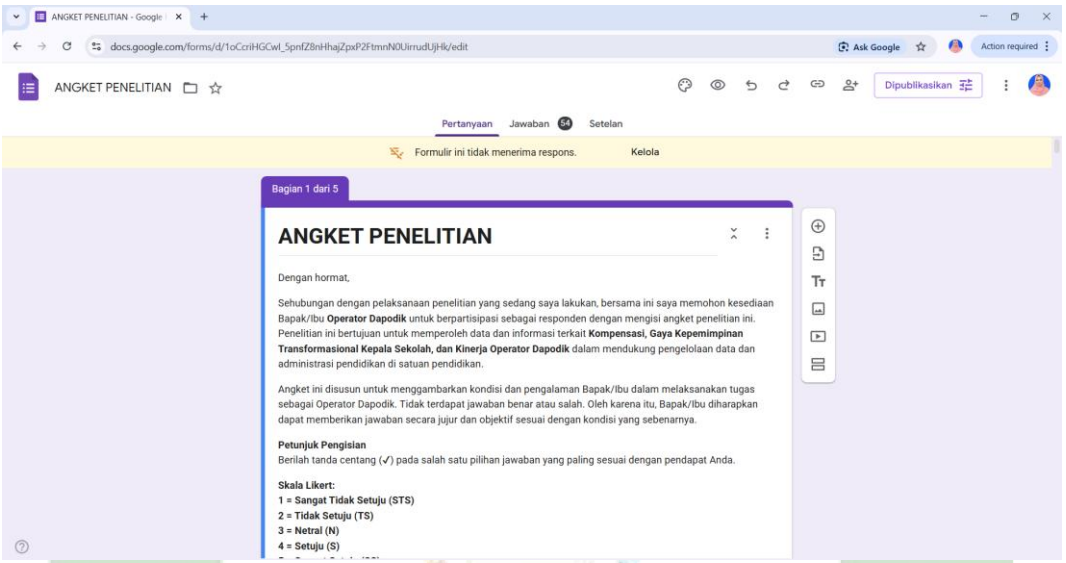
Coefficients[a]

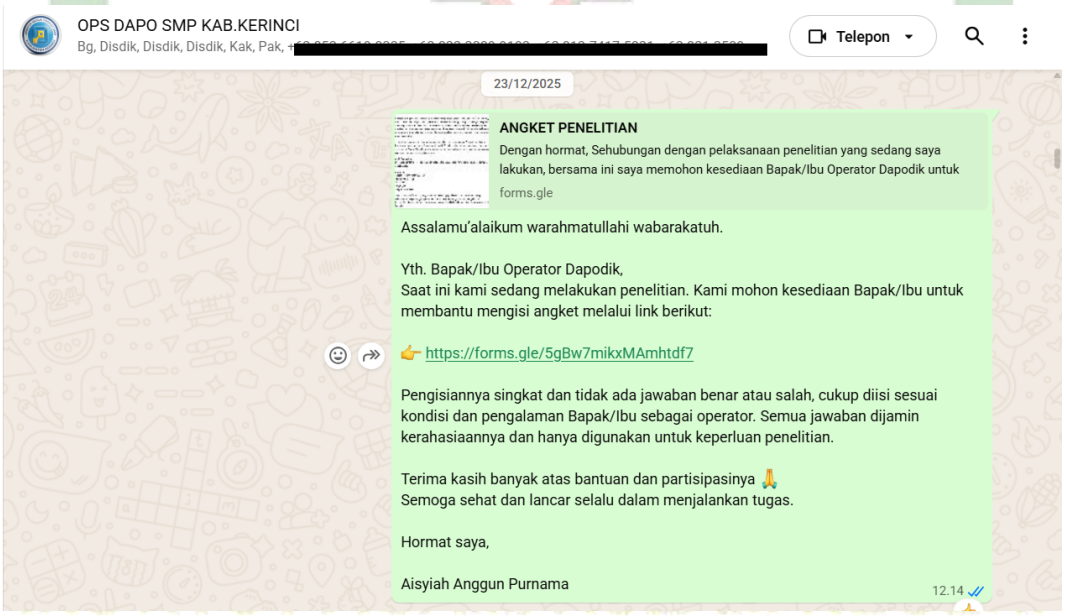
Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	11.115	8.799		1.263	.212
	Kompensasi	.404	.170	.350	2.386	.021
	Transformasional	.470	.192	.359	2.448	.018

a. Dependent Variable: Kinerja

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

Lampiran 4. Dokumentasi





K E R I N C I

Lampiran 5. Distribusi Nilai tabel

Distribusi Nilai r_{tabel}

N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487			
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	55	0,26	0,345
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	60	0,25	0,330
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	65	0,24	0,317
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	70	0,23	0,306
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	75	0,22	0,296
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	80	0,22	0,286
10	0,632	0,765	34	0,33	0,43	85	0,21	0,278
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	90	0,20	0,270
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	95	0,20	0,263
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	100	0,19	0,256
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	125	0,17	0,220
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	150	0,15	0,210
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	175	0,14	0,194
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	200	0,13	0,181
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	300	0,11	0,148
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	400	0,08	0,128
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	500	0,08	0,115
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	600	0,08	0,105
22	0,423	0,537	46	0,291	0,376	700	0,07	0,097
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	800	0,07	0,091
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	900	0,06	0,086
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364	1000	0,06	0,081
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

Distribusi Nilai t_{tabel}

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$	d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$
1	3.078	6.314	12.71	31.82	63.66	61	1.296	1.671	2.000	2.390	2.659
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925	62	1.296	1.671	1.999	2.389	2.659
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841	63	1.296	1.670	1.999	2.389	2.658
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604	64	1.296	1.670	1.999	2.388	2.657
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032	65	1.296	1.670	1.998	2.388	2.657
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707	66	1.295	1.670	1.998	2.387	2.656
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499	67	1.295	1.670	1.998	2.387	2.655
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355	68	1.295	1.670	1.997	2.386	2.655
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250	69	1.295	1.669	1.997	2.386	2.654
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169	70	1.295	1.669	1.997	2.385	2.653
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106	71	1.295	1.669	1.996	2.385	2.653
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055	72	1.295	1.669	1.996	2.384	2.652
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012	73	1.295	1.669	1.996	2.384	2.651
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977	74	1.295	1.668	1.995	2.383	2.651
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947	75	1.295	1.668	1.995	2.383	2.650
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921	76	1.294	1.668	1.995	2.382	2.649
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898	77	1.294	1.668	1.994	2.382	2.649
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878	78	1.294	1.668	1.994	2.381	2.648
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861	79	1.294	1.668	1.994	2.381	2.647
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845	80	1.294	1.667	1.993	2.380	2.647
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831	81	1.294	1.667	1.993	2.380	2.646
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819	82	1.294	1.667	1.993	2.379	2.645
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807	83	1.294	1.667	1.992	2.379	2.645
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797	84	1.294	1.667	1.992	2.378	2.644
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787	85	1.294	1.666	1.992	2.378	2.643
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779	86	1.293	1.666	1.991	2.377	2.643
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771	87	1.293	1.666	1.991	2.377	2.642
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763	88	1.293	1.666	1.991	2.376	2.641
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756	89	1.293	1.666	1.990	2.376	2.641
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750	90	1.293	1.666	1.990	2.375	2.640
31	1.309	1.696	2.040	2.453	2.744	91	1.293	1.665	1.990	2.374	2.639
32	1.309	1.694	2.037	2.449	2.738	92	1.293	1.665	1.989	2.374	2.639
33	1.308	1.692	2.035	2.445	2.733	93	1.293	1.665	1.989	2.373	2.638
34	1.307	1.691	2.032	2.441	2.728	94	1.293	1.665	1.989	2.373	2.637
35	1.306	1.690	2.030	2.438	2.724	95	1.293	1.665	1.988	2.372	2.637
36	1.306	1.688	2.028	2.434	2.719	96	1.292	1.664	1.988	2.372	2.636
37	1.305	1.687	2.026	2.431	2.715	97	1.292	1.664	1.988	2.371	2.635
38	1.304	1.686	2.024	2.429	2.712	98	1.292	1.664	1.987	2.371	2.635
39	1.304	1.685	2.023	2.426	2.708	99	1.292	1.664	1.987	2.370	2.634
40	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704	100	1.292	1.664	1.987	2.370	2.633
41	1.303	1.683	2.020	2.421	2.701	101	1.292	1.663	1.986	2.369	2.633
42	1.302	1.682	2.018	2.418	2.698	102	1.292	1.663	1.986	2.369	2.632
43	1.302	1.681	2.017	2.416	2.695	103	1.292	1.663	1.986	2.368	2.631
44	1.301	1.680	2.015	2.414	2.692	104	1.292	1.663	1.985	2.368	2.631
45	1.301	1.679	2.014	2.412	2.690	105	1.292	1.663	1.985	2.367	2.630
46	1.300	1.679	2.013	2.410	2.687	106	1.291	1.663	1.985	2.367	2.629
47	1.300	1.678	2.012	2.408	2.685	107	1.291	1.662	1.984	2.366	2.629
48	1.299	1.677	2.011	2.407	2.682	108	1.291	1.662	1.984	2.366	2.628
49	1.299	1.677	2.010	2.405	2.680	109	1.291	1.662	1.984	2.365	2.627
50	1.299	1.676	2.009	2.403	2.678	110	1.291	1.662	1.983	2.365	2.627
51	1.298	1.675	2.008	2.402	2.676	111	1.291	1.662	1.983	2.364	2.626
52	1.298	1.675	2.007	2.400	2.674	112	1.291	1.661	1.983	2.364	2.625
53	1.298	1.674	2.006	2.399	2.672	113	1.291	1.661	1.982	2.363	2.625
54	1.297	1.674	2.005	2.397	2.670	114	1.291	1.661	1.982	2.363	2.624
55	1.297	1.673	2.004	2.396	2.668	115	1.291	1.661	1.982	2.362	2.623
56	1.297	1.673	2.003	2.395	2.667	116	1.290	1.661	1.981	2.362	2.623
57	1.297	1.672	2.002	2.394	2.665	117	1.290	1.661	1.981	2.361	2.622
58	1.296	1.672	2.002	2.392	2.663	118	1.290	1.660	1.981	2.361	2.621
59	1.296	1.671	2.001	2.391	2.662	119	1.290	1.660	1.980	2.360	2.621
60	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660	120	1.290	1.660	1.980	2.360	2.620

Dari "Table of Percentage Points of the t-Distribution." Biometrika, Vol. 32. (1941), p. 300. Reproduced by permission of the Biometrika Trustess.

Distribusi Nilai F_{tabel}

α = 0,05	$df_1=(k-1)$							
$df_2=(n-k-1)$	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**
1	161.448	199,500	215.707	224,583	230,162	233.986	236,768	238,883
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,330	19,353	19,371
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941	8,887	8,845
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163	6,094	6,041
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950	4,876	4,818
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284	4,207	4,147
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866	3,787	3,726
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,687	3,581	3,500	3,438
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374	3,293	3,230
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217	3,135	3,072
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095	3,012	2,948
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996	2,913	2,849
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915	2,832	2,767
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848	2,764	2,699
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790	2,707	2,641
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741	2,657	2,591
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699	2,614	2,548
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661	2,577	2,510
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628	2,544	2,477
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599	2,514	2,447
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573	2,488	2,420
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549	2,464	2,397
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528	2,442	2,375
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508	2,423	2,355
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490	2,405	2,337
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474	2,388	2,321
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459	2,373	2,305
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445	2,359	2,291
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432	2,346	2,278
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421	2,334	2,266
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409	2,323	2,255

32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399	2,313	2,244
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389	2,303	2,235
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380	2,294	2,225
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372	2,285	2,217
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364	2,277	2,209
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356	2,270	2,201
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349	2,262	2,194
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342	2,255	2,187
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336	2,249	2,180
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330	2,243	2,174
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324	2,237	2,168
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,318	2,232	2,163
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313	2,226	2,157
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308	2,221	2,152
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304	2,216	2,147
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299	2,212	2,143
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295	2,207	2,138
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290	2,203	2,134
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286	2,199	2,130
51	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283	2,195	2,126
52	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279	2,192	2,122
53	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275	2,188	2,119
54	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272	2,185	2,115
55	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269	2,181	2,112
56	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266	2,178	2,109
57	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263	2,175	2,106
58	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260	2,172	2,103
59	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257	2,169	2,100
60	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254	2,167	2,097

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
KERINCI

RIWAYAT SINGKAT PENELITI

Nama lengkap	: Aisyiah Anggun Purnama
Tempat/tanggal lahir	: Siulak Panjang, 12 Juni 1995
Program Studi	: Manajemen Pendidikan Islam
Pekerjaan	: Pegawai Negeri Sipil
Ayah	: Drs. Ibnu Salim
Ibu	: Hj. Armega Wati
Suami	: Dovel Pirmanto, M. Kom.
Anak ke-1	: Luthfi Hidayatullah
Anak ke-2	: Dzakiya Izzati Zulaikha
Pendidikan	
(2000 – 2006)	: SD No. 69/111 Koto Beringin
(2006 – 2009)	: SMP Negeri 1 Gunung Kerinci
(2009 – 2012)	: MA Negeri 1 Sungai Penuh
(2012 – 2016)	: Universitas Negeri Padang
(2024 – 2026)	: Institut Agama Islam Negeri Kerinci
Pekerjaan	
(2017 – Sekarang)	: Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
KERINCI

Penulis,

Aisyiah Anggun Purnama

PEMERINTAH KABUPATEN KERINCI
DINAS PENDIDIKAN
Komplek Perkantoran Bukit Tengah, Kec. Siulak, Kode Pos: 37162
Pos-el: disdik@kerincikab.go.id Website: http://disdik.kerincikab.go.id

SURAT IZIN PENELITIAN
NOMOR 000.9.2/317/DISDIK/XII/2025

Dasar : Surat dari IAIN Kerinci Nomor: In.31/DPs/PP.00.9/2017/2025 tentang Izin Penelitian tanggal 22 Desember 2025;

MEMBERI IZIN

Kepada : Mahasiswa IAIN Kerinci
Nama : **Aisyiah Anggun Purnama**
NIM : 230024048
Fakultas : Program PascaSarjana
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Yang bersangkutan melakukan penelitian pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci.

Dengan Judul : **"PENGARUH KOMPENSASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA OPERATOR DAPODIK DI SEKOLAH MENENGAH PERTAMA (SMP) KABUPATEN KERINCI"**

Waktu Penelitian : 23 Desember 2025 s.d. 23 Januari 2026

Dengan ketentuan sebagai berikut :
1. Supaya dapat menjaga Ketertiban, Keamanan, dan Tata Krama yang berlaku di Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci;
2. Setelah selesai melaksanakan Praktek agar melapor kembali ke Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci dengan membuat laporan tertulis tentang hasil Praktek yang telah dilaksanakan;
3. Data yang dibutuhkan selama Praktek tidak boleh disalahgunakan ;
4. Point 1 sampai dengan point 3 untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya dan apabila ternyata tidak dilaksanakan, maka surat izin ini kami cabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku lagi.

Demikianlah Surat Izin ini kami berikan, untuk dapat dipedomani dan terima kasih.

Ditetapkan di : Siulak
pada tanggal :22 Desember 2025

A.n Kepala Dinas Pendidikan
Kepala Bidang Pembinaan SMP

Dian Eka Satria, S.Si., M.Si.
Pembina (IV/a)
198703042010011008

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik
yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN).

PEMERINTAH KABUPATEN KERINCI
DINAS PENDIDIKAN
Komplek Perkantoran Bukit Tengah, Siulak, Kode Pos 37162
Pos-el disdik@kerincikab.go.id http://disdik.kerincikab.go.id

SURAT KETERANGAN
Nomor: 400.7.22.1/8/DISDIK/II/2026

Yang bertandatangan dibawah ini:
Nama : Dian Eka Satria, S.Si.,M.Si.
NIP : 198703042010011008
Pangkat/gol : Pembina / IV.a
Jabatan : Kepala Bidang Pembinaan SMP

Dengan ini menerangkan bahwa:
Nama : Aisyiah Anggun Purnama
NIM : 230024048
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Institusi : IAIN Kerinci

Adalah benar yang bersangkutan telah melaksanakan penelitian di SMP Kabupaten Kerinci dari tanggal 23 Desember 2025 s.d. 23 Januari 2026 dengan judul **"Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Kinerja Operator Dapodik di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Kabupaten Kerinci"**.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Siulak, 3 Februari 2026

a.n. Kepala Dinas Pendidikan
Kabid Pembinaan SMP,

Dian Eka Satria, S.Si., M.Si.
Pembina/ IV.a
NIP 198703042010011008

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik
yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN).