

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pendidikan sangat menentukan kemajuan dan mutu sebuah bangsa. Kualitas pendidikan mempengaruhi kualitas bangsa. Bangsa yang maju memiliki pendidikan yang baik dan keberhasilan pendidikan ditentukan oleh kinerja guru baik kinerja guru dalam perencanaan pembelajaran, kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran, kinerja guru dalam evaluasi pembelajaran, kinerja guru dalam disiplin tugas, serta keaktifan guru dalam mengajar dalam kelas. Dan peran guru sebagai tenaga pendidik merupakan sosok penentu keberhasilan dalam proses pembelajaran di sekolah. Peran tersebut tercermin dari bagaimana guru melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pembelajaran di sekolah. Sianturi (2021) menjelaskan bahwa manajemen peningkatan kinerja guru akan dapat sesuai dengan harapan apabila didasari dengan manajemen yang baik, dimulai dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan maupun evaluasinya, serta masalah yang ditemukan dalam manajemen.

Syafitri *et al.* (2021) memaparkan juga bahwa tingkat pendidikan negara yang secara sumber daya alam sangat kaya raya ini tertinggal jauh di bawah negara tetangga. Data tentang kualitas pendidikan Indonesia tercermin dari publikasi oleh *World Population Review* pada tahun 2021 Indonesia masih berada di peringkat ke-54 dari total 78 negara yang masuk dalam pemeringkatan tingkat pendidikan dunia, tapi setidaknya posisi tersebut naik satu peringkat dari tahun sebelumnya yakni di tahun 2020 yang ada di peringkat ke-55. Indonesia masih kalah unggul dengan berada di posisi ke-4 jika dibandingkan dengan sesama negara yang berada di kawasan Asia Tenggara seperti Singapura di peringkat 21, Malaysia di peringkat 38, dan Thailand di peringkat 46. Kualitas pendidikan yang masih ada di bawah Indonesia di antaranya Filipina di peringkat 55, Vietnam di peringkat 66, dan Myanmar di peringkat 77. Sungguh miris bagi dunia pendidikan kita di tengah keberlimpahan tenaga pendidik yang ada.

Guru di Indonesia meningkat secara signifikan, yaitu 39,9 persen pada sekitar tahun 2020 hingga 2021. Jumlah ini tidak sebanding dengan jumlah peserta didik yang berkisar 0,5 persen saja. Ditilik dari jumlah guru sebanyak itu pun, masih ada 52 persen guru yang belum mempunyai sertifikat profesi dan 25 persen yang belum memenuhi kualifikasi akademik. Hasil temuan lainnya adalah pendidikan di Indonesia berdasarkan data dari *Global Education Monitoring Report* (GEM) yang menempati peringkat ke- 10 dari 14 negara berkembang di dunia, kualitas guru menempati urutan ke-14 dari 14 negara berkembang di dunia (Utami, 2019).

Sutrisno (2009 : 3) mengatakan bahwa sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya.

Ulfatin, *et al.* (2020 : 10) mengemukakan untuk menjadi profesional, sumber daya manusia pendidikan perlu dilakukan upaya pengembangan secara terus menerus. Tiga karakteristik profesional yaitu pelatihan khusus yang diperoleh lewat pendidikan formal, pengakuan publik terhadap otonomi komunitas praktisi untuk mengatur standar pelaksanaan profesi itu dan komitmen untuk memberikan layanan kepada publik yang lebih penting dari kesejahteraan ekonomi praktisi. Maka dari itu sumber daya manusia merupakan unsur - unsur terpenting dalam setiap dan semua organisasi, keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan baik yang bersifat eksternal maupun internal, sangat ditentukan oleh kemampuan mengelola sumber daya manusia dengan setepat-tepatnya. Soelistya *et al.* (2021) menjelaskan bahwa sumber daya manusia sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja. Sedangkan manfaat manajemen strategi tantangan terbesar dari sebuah organisasi adalah mengelola lingkungan baik internal maupun eksternal.

Purwanto *et al.* (2020) menerangkan kepemimpinan transformasional menunjukkan pemimpin yang memberikan perhatian individu dengan memberikan tugas yang sesuai dengan kemampuan karyawan, serta mampu menerapkan stimulasi intelektual kepada karyawannya. Taufik (2017) menjelaskan bahwa karakteristik kepemimpinan transformasional *Idealized influence* adalah mempunyai makna bahwa seorang pemimpin transformasional harus karisma yang mampu “menyihir” bawahan untuk bereaksi mengikuti pimpinan. Dalam bentuk konkret, karisma ini ditunjukkan melalui perilaku pemahaman terhadap visi dan misi organisasi, mempunyai pendirian yang kukuh, komitmen dan konsisten terhadap setiap keputusan yang telah diambil, dan menghargai bawahan.

Rustamaji *et al.* (2017) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai sikap yang mewakili pandangan individu terhadap sikap atasan dalam mengarahkan karyawannya yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja, mementingkan kepentingan bawahan dan anggota tim, serta memberikan sesuatu yang bawahan butuhkan seperti dalam hal memberikan penghargaan pemimpin yang memiliki jiwa transformasional akan senantiasa memberikan dan membangun komitmen dan keterikatan kerja bagi bawahan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Ini dimaksudkan agar para bawahan benar-benar akan selalu mengikuti apapun arahan yang diberikan oleh pemimpin, selain dari pada kepemimpinan pengaruh kinerja juga terkadang dilihat adanya faktor kompensasi.

Sutrisno (2009 : 185) memaparkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk, seperti pemberian uang, pemberian material dan fasilitas, dan pemberian kesempatan berkarier.

Alisyah Pitri (2017) menerangkan juga bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka, dan melalui kompensasi, guru meningkatkan kinerja, motivasi dan kepuasan kerja serta meningkatkan pemenuhan kebutuhan hidupnya. Kompensasi merupakan pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (finansial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (non-finansial). Wasito (2021) juga memaparkan

bahwa komitmen organisasi merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya.

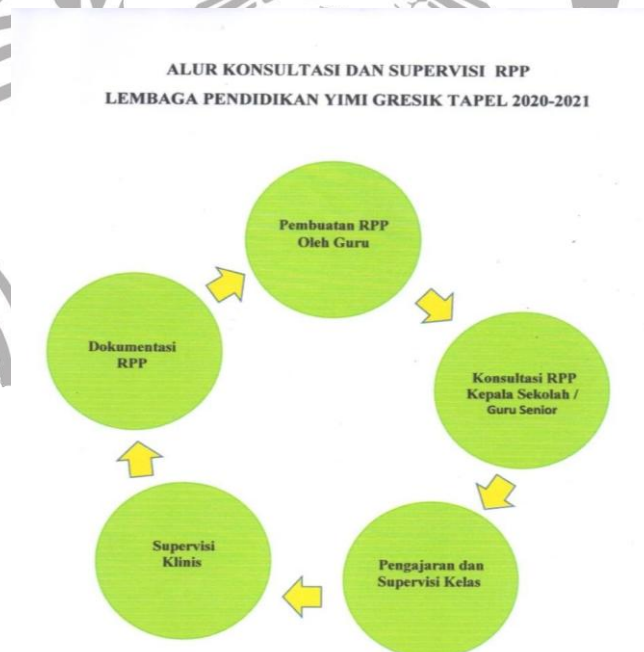
Wibowo (2017) mengemukakan bahwa komitmen organisasi didefinisikan sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen berhubungan dengan kuat dan terikat dengan organisasi di tingkat emosional. Komitmen biasanya lebih kuat di antara pekerja berjangka panjang, mereka yang mempunyai pengalaman keberhasilan personal dalam organisasi dan mereka yang bekerja dengan kelompok kerja yang mempunyai komitmen. Susanti *et al.* (2017) menjelaskan komitmen organisasional seorang guru kepada sekolahnya dapat dicirikan sebagai berikut : 1) bertekad kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi sekolah dan akan berupaya sekuat tenaga untuk memajukan sekolah; 2) berupaya maksimal seperti keinginan organisasi sekolah; dan 3) yakin dan menerima nilai dan tujuan sekolah.

Jasmani & Mustofa (2013 : 156) mengatakan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang guru di lembaga pendidikan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan pendidikan. Rustamaji *et al.* (2017) juga menjelaskan bahwa kinerja dapat dilihat dari produktivitas kerja karyawan tersebut. Kinerja ini yang menentukan bagaimana seseorang tersebut dapat bertahan atau tidak di suatu organisasi dan akan berdampak pada keutuhan dan kelangsungan hidup suatu perusahaan. Madjid (2016 : 6) menjelaskan kinerja guru diartikan sebagai suatu hasil dalam usaha seorang guru yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.

Yayasan Islam Malik Ibrahim (YIMI) Gresik adalah suatu organisasi yang salah satu misinya bergerak di dunia pendidikan . YIMI sampai saat ini memiliki lembaga Pendidikan mulai dari Kelompok Bermain (KB), Taman Kanak-kanak (TK), Sekolah Dasar (SD) dan Sekolah Menengah Pertama (SMP). Lembaga ini didirikan sejak tahun 1955. Sistem jam belajar untuk SD YIMI dan SMP YIMI menerapkan *Full day School* dengan waktu belajar setiap hari senin hingga jum'at. Pada tahun pelajaran 2022-2023 jumlah total siswa adalah 834 siswa

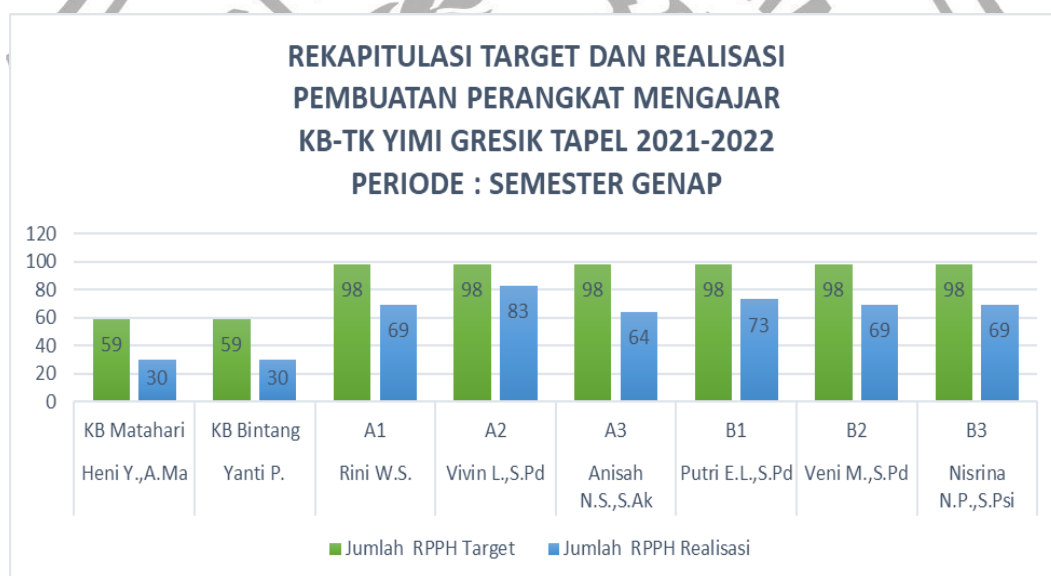
dengan jumlah guru dan karyawan berjumlah 162 orang secara keseluruhan. Slogan dari lembaga pendidikan YIMI adalah Oke Agamanya Top Pendidikannya. YIMI Gresik berkomitmen untuk berusaha meningkatkan jenjang pendidikan yang lebih tinggi lagi dari yang dimiliki sekarang (KB-TK-SD-SMP) yaitu SMA dan perguruan tinggi. Untuk mewujudkan hal tersebut diperlukan modal yang cukup. Diantara usaha yang bisa dilakukan salah satunya adalah dengan memiliki jumlah siswa yang banyak. Hidayati, (2019) menerangkan bahwa sebagian besar biaya pendidikan di tingkat sekolah berasal dari pemerintah pusat, sedangkan pada sekolah swasta berasal dari para siswa atau Yayasan.

Fenomena di YIMI yaitu penilaian kinerja guru belum dilakukan secara optimal seperti sebagian guru dalam melaksanakan kewajiban dalam pembuatan perangkat administrasi pengajaran masih tidak sesuai dengan ketentuan yang diinginkan sekolah sesuai hasil rekapitulasi target dan realisasi pada pembuatan perangkat pengajaran di KB-TK YIMI pada semester genap tapel 2021-2022 berupa rencana pelaksanaan pengajaran (RPP), seharusnya itu dibuat oleh guru sebelum guru melakukan belajar – mengajar, yang mana RPP tersebut harus divalidasi oleh kepala sekolah seperti halnya terlihat pada gambar 1.1.



Gambar 1.1. Alur Konsultasi dan Supervisi RPP di YIMI
Sumber : Admin YIMI

Pada gambar 1.1. terlihat bahwa menjadi guru di lembaga pendidikan YIMI Gresik sebelum melakukan pengajaran di kelas, maka guru harus menyiapkan perangkat mengajar yang harus dikonsultasikan terlebih dahulu kepada kepala sekolah atau guru senior yang telah ditunjuk oleh kepala sekolah atau yayasan. Setelah mendapat tanda tangan dari kepala sekolah atau guru senior, maka guru dapat melakukan pengajaran dan sesuai jadwal yang sudah ada, akan dilakukan supervisi kelas kepada guru. Evaluasi hasil supervisi di dalam kelas akan disampaikan dalam supervisi klinis di luar kelas sebagai bahan masukan kepada guru guna melakukan evaluasi pengajaran mendatang dan perbaikan perangkat mengajar akan didokumentasikan oleh pihak sekolah untuk dapat digunakan sebagai rujukan oleh guru-guru selanjutnya atau guru tersebut sebagai bahan evaluasi atau mereview pelajaran.



Grafik 1.1. Rekapitulasi Target & Realisasi Pembuatan Perangkat Mengajar
Sumber : Admin YIMI

Pada grafik 1.1. terlihat bahwa guru di KB-TK dalam melaksanakan tugas dalam pembuatan administrasi pengajaran selama satu semester belum bisa mencapai realisasi 100%.

Danim (2010 : 17) menerangkan bahwa tugas utama itu akan efektif jika guru memiliki derajat profesionalitas atau keterampilan tertentu yang tercermin dari kompetensi, kemahiran, kecakapan, atau keterampilan yang memenuhi standar mutu atau norma etik tertentu. Efek yang didapatkan hasil pembelajaran

dari kinerja guru yang kurang akan berdampak terhadap kualitas pendidikan sebuah sekolah. Kualitas pendidikannya kurang, maka masyarakat akan menilai sekolah tersebut adalah tidak bagus dan yang menarik di lembaga pendidikan mengenai komitmen organisasi sudah dilakukan dengan baik.

Fenomena penurunan kinerja juga diikuti dengan gaya kepemimpinan yang ada, dugaan adanya pengaruh kepemimpinan transformasional, dan ini tidak linier yang mana gaya kepemimpinan sudah di komunikasi dengan bagus, artinya gaya kepemimpinan transformasional yang diberikan sudah terkomunikasikan dengan guru-guru yang ada di YIMI terlihat pada tabel 1.1.

**Tabel 1.1. Kalender Pendidikan Sekolah KB-TK-SD-SMP YIMI GRESIK
Tahun Pelajaran 2021 – 2022
Periode Maret 2022**

No	Tanggal	Uraian Kegiatan	Pelaksana / Narasumber	Peserta	Sekolah		
					KB TK	SD	SMP
1	1 Mar 2022	Pertemuan rutin kepala Sekolah : Evaluasi PPDB dan Pelatihan Guru	Ust. Halim - SDM	Kepala Sekolah + SDM	√	√	√
2	2 Mar 2022	Sosialisasi RPP kurikulum merdeka	Kepala Sekolah	Guru dan Karyawan	√	√	√
3	5 Mar 2022	Pembuatan RPP dan Konsultasi	Kepala Sekolah	Guru	√	√	√
4	9-11 Mar 2022	Pembuatan soal-soal UTS	Kaur Kurikulum	Guru	--	√	√
5	12 Mar 2022	Kegiatan rutin pegawai di SMP	Tim Agama	Guru dan Karyawan	√	√	√
6	15 - 18 Mar 2022	Environment Learning	Kaur Humas	Guru dan Siswa	√	√	√
7	21 - 23 Mar 2022	Mengikuti kegiatan pelatihan Kurikulum Merdeka	Dinas	Guru Tema / Bidang Studi	√	√	√
8	26 Mar 2022	In house training Kurikulum Merdeka	Kaur Kurikulum	Guru	√	√	√
9	30 Mar 2022	Rapat Koordinasi Wisuda Tahfidz	Ust. Hadi - SDM	Kepsek + SDM	√	√	√

Sumber : Admin YIMI 2022

Gaya kepemimpinan transformasional ternyata juga mempengaruhi terhadap *performance* kinerja guru seperti yang disampaikan menurut Nugraha *et al*, (2019). Kompensasi dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru. Rismawati *et al*, (2018) menyatakan *the results showed that the three independent variables of transformational leadership style, work discipline and Compensation together partially or simultaneously have a positive and significant effect on Teacher Performance*. Salihin *et al.*, (2019) menyatakan gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Guru.

Fenomena yang menarik juga, adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di YIMI Gresik. Kompensasi yang diberikan di YIMI Gresik sudah baik dan optimum seperti yang diberikan pada perjanjian pegawai.

Tabel 1.2. : Gaji dan Tunjangan Pegawai YIMI Tapel 2021-2022

No.	Jenis Gaji dan Tunjangan	Keterangan
1.	Gaji pokok	a. Guru Masa Percobaan 2 tahun b. Guru Tetap (setelah masa bakti 2 tahun)
2.	Insentif : Rekreasi, pembagian hasil divisi usaha, umroh, pendidikan, Hari Raya Idul Fitri	Berdasarkan SK fungsionaris yang telah ditetapkan oleh Yayasan kepada guru
3.	Tunjangan : Jabatan, keluarga, sembako, katering	
Note : Pembayaran gaji setiap akhir bulan		

Sumber : Divisi Keuangan YIMI 2022

Adapun YIMI sebagai manajemen telah memberikan fasilitas dan aturan-aturan atas tata kelola operasional kegiatan-kegiatan di lembaga YIMI seperti adanya aturan pemberian dan kebijakan sudah diterapkan dengan baik. YIMI menyediakan sarana dan prasarana pembelajaran yang memadai, seperti ruang kelas representatif, laboratorium komputer dan IPA, perpustakaan, sarana ibadah berupa masjid, serta fasilitas kegiatan ekstrakurikuler. Selain itu, tersedia juga fasilitas pendukung kesejahteraan tenaga pendidik dan karyawan, seperti ruang kerja guru, serta bantuan beasiswa atau keringanan biaya pendidikan bagi anak karyawan yang bersekolah di lembaga YIMI.

YIMI telah menerapkan sejumlah aturan dan kebijakan yang mencakup:

1. Kebijakan Kepegawaian dan Kedisiplinan : antara lain kewajiban absensi harian, jam kerja yang teratur, kode etik guru/karyawan.
2. Kebijakan Akademik : berupa penetapan kurikulum terpadu (umum dan agama), aturan proses belajar mengajar, sistem penilaian siswa, dan kebijakan remedial.
3. Kebijakan Keagamaan : seperti kewajiban shalat berjamaah, program tahfidz Al-Qur'an, kegiatan pesantren kilat, serta pembiasaan akhlak Islami dalam kehidupan sehari-hari di sekolah.
4. Kebijakan Keuangan dan Administrasi : yaitu pengelolaan dana secara transparan, penerapan pembayaran SPP yang teratur, pemberian tunjangan guru/karyawan, serta penyediaan dana kegiatan sekolah.
5. Kebijakan Peserta Didik : mencakup tata tertib berpakaian Islami, aturan kedisiplinan siswa, serta pembinaan karakter melalui kegiatan ekstrakurikuler dan keorganisasian.

Tabel 1.3 Rekapitulasi Kehadiran Guru SMP YIMI Gresik "Full Day School"
Periode : Semester Genap Tahun 2021-2022

No	Nama Guru	Jml Jam Mengajar	% Kehadiran
1	Ainun Naim, S.Pd	24	1.00
2	M. Ivan Rosyid, Lc.M.Fil	24	88.04
3	Ach Sodik, S.Sos.I	30	93.52
4	Ahmad Nur Hadi, S.S, M.Pd	24	81.52
5	Khusnul Khuluq, S.Pd.	32	86.96
6	A'immatus Sholihah, S.Thi	18	93.48
7	Subroto, S. Pd.	24	90.22
8	Purnama Arafah, S.Pd.	14	88.04
9	Darmuji, S.Pd	32	99.04
10	M. Sholeh, S.Pd	14	93.48
11	Tiara Vagati, S.Pd	20	89.13
12	Rizqa Febriana, S.Pd	28	88.04
13	Aninatuz Zuhriyah, S.Pd	32	88.04
14	Suci Nadlifatur R., S.Pd.	32	94.43
15	Tutik Emawati, S.Pd	17	93.48
16	Luluk Masbahah, S. Si.	32	89.13
17	Siti Maisaroh, S.Pd	26	86.96
18	Viva Chanifah S.Pd	26	90.22
19	Yuyun Mei Jayanti, S.Pd.	18	88.04
20	Anjar Dwi Puspitasari, S.Pd.	14	91.30
21	Presty Anugrah N., S.Pd.	26	90.22
22	Fifi Indramela, S.Pd.	20	88.04
23	Indarti, S.Pd.	16	90.22
24	Nunna Permasari, S.Psi.	30	93.46
25	Reni Nur Faizah, S. Pd.	26	93.48
26	Arif Fakhruddin, S.H.I	16	88.04
27	Abdur Rokhim Romadhoni, S.P	18	88.04
28	Nur Anisabitah, S.Pd.	20	93.48
29	Yoniv Eka Purnama Putra, S.Pd	14	88.04
30	Titik Sukma Anggarawati, S.Pd.	24	88.04
31	Wiwin Mahfudloh, S.Si.	16	93.48
32	Endah Pangastuti, S.Pd	16	88.04
33	Ismiatin Mafruhah, S.Pd	20	88.04
34	Mei Linda Asifah, S.Pd	14	88.04
RATA-RATA			87.25

Sumber : Admin YIMI 2021

Dari tabel 1.3. diatas menunjukan bahwa kinerja dengan indikator kehadiran guru masih belum menunjukan keseriusan dengan pencapaian rata-rata 87,25% dalam waktu satu semester genap. Hal ini masih belum memenuhi target dari manajemen YIMI Gresik bahwa setiap guru diharapkan semaksimal mungkin memberikan layanan kepada siswa dengan hadir 100% setiap bulannya dan manajemen YIMI Gresik sudah memberikan kompensasi gaji tepat pada waktunya.

Sumiaty (2020) terdapat pengaruh secara parsial antara kompensasi terhadap kinerja guru yang positif, Handayani (2015) ada pengaruh positif antara kompensasi terhadap kinerja guru dan juga hasil penelitian, Rismawati *et al*, (2018) *compensation is the biggest significant variable in influencing the performance*, serta berdasarkan penelitian Wartini *et al*, (2018) mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru baik secara langsung maupun tidak langsung melalui komitmen organisasional.

Berdasarkan paparan di atas dan adanya beberapa gap pada permasalahan di YIMI Gresik, maka peneliti merasa perlu melakukan kajian lebih mendalam bagaimana ketiga unsur tersebut mampu meningkatkan kinerja guru . Karena meningkatnya kinerja guru akan memberikan dampak pada keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuannya yaitu mutu sekolah. Dari uraian latar belakang di atas, peneliti akan melakukan penelitian dengan judul : “ **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel *Intervening* di Lembaga Pendidikan Yayasan Islam Malik Ibrahim Gresik** “

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah digambarkan di atas oleh penulis, maka rumusan yang dapat diangkat pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru di lembaga pendidikan YIMI Gresik ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru di lembaga pendidikan YIMI Gresik ?

3. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara langsung terhadap komitmen organisasi di lembaga pendidikan YIMI Gresik ?
4. Apakah kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap komitmen organisasi di lembaga pendidikan YIMI Gresik ?
5. Apakah komitmen organisasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru di lembaga pendidikan YIMI Gresik ?
6. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja guru melalui komitmen organisasi di lembaga pendidikan YIMI Gresik ?
7. Apakah kompensasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja guru melalui komitmen organisasi di lembaga pendidikan YIMI Gresik ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas yang diturunkan ke dalam rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis ada tidaknya pengaruh terhadap kinerja guru :

1. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru di lembaga pendidikan YIMI Gresik.
2. Kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru di lembaga pendidikan YIMI Gresik.
3. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara langsung terhadap komitmen organisasi di lembaga pendidikan YIMI Gresik.
4. Kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap komitmen organisasi di lembaga pendidikan YIMI Gresik.
5. Komitmen organisasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru di lembaga pendidikan YIMI Gresik.
6. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja guru melalui komitmen organisasi di lembaga pendidikan YIMI Gresik.
7. Kompensasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja guru melalui komitmen organisasi di lembaga pendidikan YIMI Gresik.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik berupa kontribusi teoritis maupun kontribusi praktis yaitu sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Secara akademis penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah bagi ilmu pengetahuan terutama bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) khususnya terkait kinerja guru dengan aspek kepemimpinan transformasional, kompensasi dan komitmen organisasi

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi dan sumbangan pikiran untuk bahan evaluasi serta bahan pertimbangan manajemen untuk melihat gaya kepemimpinan dan pemberian kompensasi dalam tata kelola melalui diklat kepemimpinan transformasional, kompensasi, komitmen terstruktur dan terukur di lembaga pendidikan YIMI Gresik dalam rangka menyiapkan guru-guru yang berkualitas di masa depan.

