

UPAYA PENINGKATAN KINERJA GURU MELALUI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA ORGANISASI, DAN KOMPENSASI DI SMA SWASTA SE-KECAMATAN PINANG KOTA TANGERANG

Nanang¹, Sri Utaminingsih², Nuryati Djihadah³

Universitas Pamulang, Universitas Pamulang, Universitas Pamulang
nadinanang08@gmail.com, dosen00902@unpam.ac.id, dosen00359@unpam.ac.id

Article Info

Keywords:

*Transformational Leadership,
Organizational Culture, Compensation,
Teacher Performance*

JM Classification:

Accessible

DOI:

<https://doi.org/10.65978/jm.v3i2.129>

Abstract

This study examines the relationships between transformational leadership, organizational culture, compensation, and teacher performance in private senior high schools. A quantitative survey design is employed, involving teachers from private senior high schools in Pinang District, Tangerang City. A total of 119 respondents are selected through proportionate stratified random sampling. Data are gathered using a structured questionnaire with a five-point Likert scale and analyzed using multiple linear regression, supported by assumption testing, partial effect testing, and simultaneous effect testing. The results indicate that transformational leadership and organizational culture are significantly associated with teacher performance, whereas compensation does not demonstrate a significant independent relationship. These findings indicate that leadership practices and organizational values are more closely related to teacher performance than direct financial incentives. Nevertheless, the simultaneous analysis shows that transformational leadership, organizational culture, and compensation collectively influence teacher performance, suggesting that compensation contributes within an integrated organizational framework. This study extends empirical evidence on organizational factors influencing teacher performance in private secondary education.

I. PENDAHULUAN

Kinerja guru merupakan salah satu faktor kunci dalam menentukan kualitas proses dan hasil pendidikan di tingkat sekolah menengah. Guru tidak hanya berperan sebagai pelaksana kurikulum, tetapi juga sebagai agen utama dalam membentuk kompetensi akademik, karakter, dan keterampilan peserta didik. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja guru menjadi isu

strategis dalam manajemen pendidikan, khususnya pada sekolah swasta yang menghadapi tantangan kompetitif, keterbatasan sumber daya, serta tuntutan mutu yang semakin tinggi.

Dalam konteks organisasi sekolah, kinerja guru tidak berdiri sebagai fenomena individual semata, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor organisasional. Literatur manajemen pendidikan menegaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, dan sistem kompensasi merupakan determinan penting yang membentuk perilaku kerja guru. Kepemimpinan transformasional, misalnya, dipandang mampu mendorong perubahan positif melalui visi yang inspiratif, keteladanan moral, stimulasi intelektual, serta perhatian individual terhadap guru. Gaya kepemimpinan ini relevan dengan dinamika sekolah modern yang menuntut adaptasi, inovasi, dan kolaborasi.

Selain kepemimpinan, budaya organisasi sekolah berperan sebagai kerangka nilai dan norma yang mengarahkan perilaku warga sekolah. Budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan komitmen, serta memperkuat identitas profesional guru. Nilai-nilai seperti kerja sama, tanggung jawab, disiplin, dan orientasi pada mutu pembelajaran menjadi landasan penting dalam membangun kinerja guru yang berkelanjutan.

Di sisi lain, kompensasi masih menjadi isu yang diperdebatkan dalam studi kinerja guru. Secara teoretis, kompensasi merupakan faktor motivasional ekstrinsik yang dapat memengaruhi kepuasan dan semangat kerja. Namun, temuan empiris menunjukkan hasil yang beragam, terutama dalam konteks pendidikan, di mana profesi guru sering kali didorong oleh motivasi intrinsik dan orientasi pelayanan. Ketidakkonsistenan hasil penelitian sebelumnya menunjukkan perlunya kajian empiris yang lebih kontekstual, khususnya pada sekolah swasta.

Penelitian-penelitian terdahulu umumnya mengkaji pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, atau kompensasi secara terpisah terhadap kinerja guru. Sebagian studi menemukan pengaruh signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru, sementara studi lain menekankan peran budaya organisasi sebagai faktor dominan. Namun, masih terbatas penelitian yang menguji ketiga variabel tersebut secara simultan dalam satu model empiris, khususnya pada konteks sekolah menengah atas swasta di tingkat kecamatan.

Kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian terpadu hubungan antara kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kompensasi terhadap kinerja guru dalam konteks sekolah swasta. Penelitian ini tidak hanya menilai pengaruh parsial masing-masing variabel, tetapi juga mengkaji kontribusi kolektifnya dalam menjelaskan variasi kinerja guru. Dengan

demikian, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur manajemen pendidikan, khususnya terkait pemahaman faktor organisasional yang relevan dalam meningkatkan kinerja guru.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei dan analisis regresi linier berganda. Pendekatan kuantitatif dipilih untuk menguji hubungan antarvariabel secara empiris berdasarkan data numerik yang dianalisis menggunakan teknik statistik inferensial. Variabel independen dalam penelitian ini meliputi kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kompensasi, sedangkan variabel dependen adalah kinerja guru.

Populasi penelitian adalah seluruh guru SMA swasta di Kecamatan Pinang, Kota Tangerang, yang berjumlah 169 orang dan tersebar di sembilan sekolah. Sampel penelitian ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh sampel sebanyak 119 guru. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah proportionate stratified random sampling, dengan sekolah sebagai strata untuk menjamin keterwakilan setiap institusi secara proporsional.

Data dikumpulkan menggunakan kuesioner tertutup dengan skala Likert lima tingkat. Instrumen penelitian dirancang untuk mengukur persepsi guru terhadap kepemimpinan transformasional kepala sekolah, budaya organisasi sekolah, sistem kompensasi, dan kinerja guru. Validitas instrumen diuji menggunakan korelasi Pearson Product Moment, sedangkan reliabilitas diuji dengan koefisien Cronbach's Alpha. Seluruh item yang digunakan dinyatakan valid dan reliabel.

Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh parsial dan simultan variabel independen terhadap kinerja guru. Sebelum analisis utama, dilakukan uji prasyarat analisis yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas guna memastikan kelayakan model statistik yang digunakan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis statistik deskriptif dilakukan untuk menggambarkan kecenderungan data pada variabel kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, kompensasi, dan kinerja guru. Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai rata-rata yang relatif tinggi,

dengan sebaran data yang masih berada dalam batas wajar, sehingga layak untuk dianalisis lebih lanjut menggunakan regresi linear berganda.

Tabel 1.1
Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Mean	Std. Deviasi
Kepemimpinan Transformasional	119	141	185	165.65	8.20
Budaya Organisasi	119	143	191	164.58	9.58
Kompensasi	119	145	190	166.70	7.55
Kinerja Guru	119	143	187	164.65	9.29

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil pengujian asumsi klasik menunjukkan bahwa data memenuhi persyaratan analisis regresi. Uji normalitas residual menghasilkan nilai signifikansi 0,059 ($>0,05$) yang menandakan distribusi residual normal. Nilai tolerance seluruh variabel independen berada di atas 0,10 dan VIF di bawah 10, sehingga tidak terdapat multikolinearitas. Selain itu, uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikansi seluruh variabel lebih besar dari 0,05, yang mengindikasikan varians residual bersifat homogen.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kompensasi terhadap kinerja guru. Hasil estimasi menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru, sedangkan kompensasi tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan.

Tabel 1.2
Hasil Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Std. Error	t	Sig.
Konstanta	25.713	14.893	1.727	0.087
Kepemimpinan Transformasional	0.278	0.091	3.075	0.003
Budaya Organisasi	0.591	0.078	7.579	0.000
Kompensasi	-0.027	0.069	-0.388	0.698

Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis parsial menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, demikian pula budaya organisasi.

Sebaliknya, kompensasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial. Pengujian simultan menunjukkan bahwa kombinasi variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Tabel 1.3
Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	F	Sig.
X ₁ , X ₂ , X ₃ → Kinerja Guru	68.795	0.000

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,642 menunjukkan bahwa 64,2% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kompensasi secara simultan.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru

Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil ini menguatkan pandangan bahwa peran kepala sekolah sebagai pemimpin pembelajaran memiliki kontribusi strategis dalam mendorong peningkatan kinerja guru melalui pemberian inspirasi, motivasi, dan perhatian individual. Temuan ini sejalan dengan teori kepemimpinan transformasional dan memperkuat hasil penelitian empiris sebelumnya yang menempatkan kepemimpinan sebagai faktor kunci dalam peningkatan kualitas kinerja guru.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru

Budaya organisasi terbukti sebagai variabel dengan pengaruh paling dominan terhadap kinerja guru. Hal ini menegaskan bahwa nilai, norma, dan iklim kerja yang kondusif di lingkungan sekolah berperan penting dalam membentuk perilaku kerja guru yang produktif dan berorientasi pada mutu. Temuan ini memberikan kontribusi empiris bahwa penguatan budaya organisasi merupakan strategi efektif dalam meningkatkan kinerja guru secara berkelanjutan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru secara parsial. Temuan ini mengindikasikan bahwa dalam konteks sekolah, faktor non-material seperti kepemimpinan dan budaya organisasi lebih berperan dibandingkan faktor finansial. Kebaruan temuan ini terletak pada penegasan bahwa kompensasi yang bersifat normatif dan relatif seragam tidak secara langsung mendorong peningkatan kinerja guru.

Implikasi dan Kontribusi Penelitian

Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan kontribusi pada literatur manajemen pendidikan dengan menegaskan bahwa peningkatan kinerja guru lebih efektif dicapai melalui penguatan kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi dibandingkan melalui pendekatan kompensasi semata. Temuan ini relevan bagi pengelola sekolah dan pembuat kebijakan dalam merumuskan strategi peningkatan mutu pendidikan yang berkelanjutan.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru. Kedua variabel tersebut terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, yang menunjukkan bahwa praktik kepemimpinan yang inspiratif serta budaya kerja sekolah yang kondusif mampu mendorong guru untuk melaksanakan tugas profesionalnya secara lebih efektif dan bertanggung jawab.

Sementara itu, kompensasi tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru secara parsial. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja guru tidak semata-mata ditentukan oleh faktor finansial, melainkan lebih dipengaruhi oleh faktor non-material yang bersifat intrinsik dan organisasional. Namun demikian, ketika dipertimbangkan secara simultan bersama kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi, kompensasi tetap berkontribusi dalam membentuk kinerja guru secara keseluruhan.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa kinerja guru merupakan hasil dari keterpaduan berbagai faktor organisasi. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja guru perlu diarahkan pada penguatan kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi yang mendukung, dengan kompensasi diposisikan sebagai faktor pendukung dalam kerangka pengelolaan sekolah yang terintegrasi. Temuan ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi pengelola sekolah dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja guru yang lebih komprehensif dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

Alexander, F. Y. (2023). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU MELALUI DISIPLIN KERJA GURU DI SMK PANCA DHARMA BALIKPAPAN. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 7(1), 23–34. <https://doi.org/10.37504/jmb.v7i1.557>

- Anwar, S., Utaminingsih, S., Trihandayani, E., & Rachmawaty, S. (2024). Memadukan Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Dalam Pendidikan. *Pengabdian Masyarakat Sumber Daya Unggul*, 2(4), 126–133. <https://doi.org/10.37985/pmsdu.v2i4.869>
- Arsy Gama, M. N., & Firmansyah, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di BMT NU Jombang. *JPEKBM (Jurnal Pendidikan Ekonomi, Kewirausahaan, Bisnis Dan Manajemen)*, 6(1), 069. <https://doi.org/10.32682/jpekbm.v6i1.2351>
- Azizah, N. R. (2022). *The Effect of Principal Transformational Leaders and Work Motivation on Teacher 's Performance*. 14, 3781–3792. <https://doi.org/10.35445/alishlah.v14i3.1504>
- Cahyo, O., Sancoko, H., Sugiarti, R., Psikologi, M., Semarang, U., & Psikologi, F. (2022). *KINERJA GURU DAN FAKTOR YANG MEMPENGARUHINYA*. www.scopus.com
- Djihadah, N. (2020). Kecerdasan Emosional dan Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Aplikasi Penguatan Pendidikan Karakter (PPK) di Madrasah. *Jurnal Pendidikan Madrasah*, 5(1), 1–10.
- Fourdiana, R., Hanafi, I., & Santosa, H. (2024). *ELSE (Elementary School Education Journal) PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU*. <https://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/pgsd>
- Iriani, E., Ningrum, K., & Sobandi, A. (2021). *Analisis faktor-faktor determinan kinerja guru (analysis of teacher performance determinant factors)*. 6(2), 225–237. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18008>
- Isnaini, B. N., Rachmawati, E., Cahyani, D., & Rizkawati, N. (2023). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA GURU. In *PRAGMATIS* (Vol. 4, Issue 2).
- Joan S, Purnamawati, dan A. (2023). *Buku Monograf_KINERJA GURU_Joan S, Purnamawati, dan Amiruddin_2022.pdf*.
- Mardalena, Elfisa, Y., & Melina, A. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Transformatif dan Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Guru yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja Guru di SMKN 1 Merangin. *Journal of Educational Administration and Leadership*, 5(2), 112–120. <https://doi.org/10.24036/jeal.v5i2>