

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA ORGANISASI
SEKOLAH, DAN KOMPENSASI GURU TERHADAP KINERJA GURU DI
SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN PARAWISATA
KOTA TANGERANG SELATAN**

Desnimar¹, Lili Nurlaili², Surasni³

^{1,2,3}Manajemen Pendidikan, Universitas Pamulang

[1deasydesny2509@gmail.com](mailto:deasydesny2509@gmail.com), [2lilinurlaili@unpam.ac.id](mailto:lilinurlaili@unpam.ac.id),

[3dosen01520@unpam.ac.id](mailto:dosen01520@unpam.ac.id)

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of organizational culture of transformational leadership and teacher compensation partially or simultaneously on teacher performance at Tourism Vocational High School in South Tangerang City. The research approach used is quantitative with associative method. The population in this study were all teachers in South Tangerang City. with a sample of 135 respondents. Data collection techniques were carried out through questionnaires with Likert scale instruments that have been tested for validity and reliability. Data analysis includes classical assumption tests and multiple linear regression analysis using SPSS software version 27. The results of the study indicate that partially, there is a positive and significant influence of transformational leadership on teacher performance with the equation model $Y = 1.399 + 0.917 X_1$. Organizational Culture is also proven to have a positive and significant influence on teacher performance with the model $Y = 1.399 + 0.993 X_2$. Likewise, teacher compensation has a positive and significant influence on teacher performance through the equation model $Y = 1.399 + 0.214 X_3$. Simultaneously, these variables contribute a very strong influence on teacher performance. As an illustration, the correlation test between organizational culture, infrastructure, and the work environment collectively showed a 90.0% contribution to teacher performance, while the remaining 10.0% was influenced by factors outside the research variables. This indicates that effective teacher performance improvement can be achieved through strengthening the highly influential organizational culture, providing adequate infrastructure, and continuously improving the work environment.

Keywords: Principal Leadership, Organizational Culture, Teacher Compensation, Teacher Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi kepemimpinan transformasional dan kompensasi guru secara parsial maupun simultan terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Pariwisata Kota Tangerang Selatan. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif

dengan metode asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di Kota Tangerang Selatan. dengan sampel sebanyak 135 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan instrumen skala Likert yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data meliputi uji asumsi klasik serta analisis regresi linear berganda menggunakan bantuan software SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru dengan model persamaan $Y = 1,399 + 0,917 X_1$. Budaya Organisasi juga terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan model $Y = 1,399 + 0,993 X_2$. Demikian pula dengan kompensasi guru yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui model persamaan $Y = 1,399 + 0,214 X_3$. Secara simultan, variabel-variabel tersebut memberikan kontribusi pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja guru. Sebagai gambaran, pengujian korelasi antara budaya organisasi, sarana prasarana dan lingkungan kerja secara bersama-sama menunjukkan kontribusi sebesar 90,0% terhadap kinerja guru, sementara sisanya sebesar 10,0% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian ini. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja guru secara efektif dapat dicapai melalui penguatan budaya organisasi yang sangat mempengaruhi, kelengkapan sarana prasarana, serta peningkatan suasana lingkungan kerja secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, Kompensasi Guru, Kinerja Guru

A. Pendahuluan

Peningkatan kualitas pendidikan tidak terlepas dari peran penting guru sebagai ujung tombak dalam proses pembelajaran. Kinerja guru menjadi salah satu indikator utama dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja guru perlu menjadi perhatian utama berbagai pihak, termasuk pimpinan sekolah, pemerintah, dan masyarakat. Di Sekolah Menengah Kejuruan

(SMK) Pariwisata, yang memiliki kekhususan dalam menyiapkan siswa untuk dunia kerja di bidang pariwisata, kinerja guru memiliki peranan yang sangat strategis. Guru tidak hanya dituntut untuk menguasai materi ajar secara teoritis, tetapi juga mampu menyampaikan keterampilan praktis yang relevan dengan kebutuhan industri. Dalam konteks ini, beberapa faktor dinilai berkontribusi besar terhadap pencapaian kinerja guru yang optimal, di antaranya adalah gaya kepemimpinan kepala sekolah,

budaya organisasi sekolah, dan sistem kompensasi yang diterapkan.

Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang diyakini mampu menginspirasi dan memotivasi guru untuk melampaui target kinerja yang telah ditetapkan. Pemimpin transformasional mendorong inovasi, memberikan teladan, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi perkembangan profesional guru. Selain itu, budaya organisasi sekolah yang kuat dapat menciptakan identitas bersama, rasa memiliki, dan semangat kolektif di antara warga sekolah. Nilai-nilai, norma, serta tradisi yang dijunjung dalam budaya organisasi yang sehat dapat meningkatkan loyalitas dan komitmen guru terhadap institusi, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerjanya.

Kompensasi guru, baik berupa gaji pokok, tunjangan, maupun insentif lainnya, juga menjadi aspek penting yang tidak bisa diabaikan. Kompensasi yang adil dan layak dapat meningkatkan motivasi kerja dan kepuasan guru dalam melaksanakan tugasnya. Namun, dalam praktiknya, masih ditemukan permasalahan

terkait rendahnya motivasi dan produktivitas sebagian guru di SMK Pariwisata Kota Tangerang Selatan. Hal ini mendorong pentingnya penelitian yang mendalam untuk mengkaji bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi sekolah, dan kompensasi terhadap kinerja guru. Berdasarkan uraian tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi sekolah, dan kompensasi guru terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Pariwisata Kota Tangerang Selatan.

Penelitian oleh Tokhibin dan Wuradji (2021) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru SMK. Kepemimpinan yang mampu menginspirasi dan memotivasi guru terbukti meningkatkan kinerja mereka secara signifikan. Demikian pula, penelitian oleh Artika Diannita (2021) di Ciputat Timur, Tangerang Selatan, menemukan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh langsung dan signifikan terhadap etos kerja guru, yang

merupakan salah satu indikator kinerja

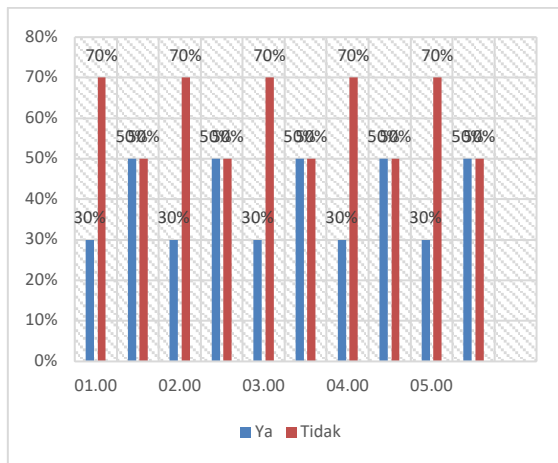
Budaya organisasi yang kuat dan positif berkontribusi signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian oleh Rifa'i (2021) menegaskan bahwa budaya kerja yang kondusif di sekolah meningkatkan kinerja guru. Budaya organisasi yang mendukung menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Selain itu, studi oleh Elis Suryati (2023) menunjukkan bahwa budaya organisasi berperan sebagai mediator dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja guru, memperkuat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja melalui budaya yang dibangun

Kompensasi yang adil dan memadai menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru. Penelitian oleh Ruyani (2022) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Kompensasi yang sesuai meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja guru, yang berdampak pada peningkatan kinerja mereka.

Meskipun belum ditemukan penelitian spesifik yang mengkaji ketiga variabel tersebut secara

bersamaan di SMK Pariwisata Kota Tangerang Selatan, beberapa studi di wilayah tersebut memberikan gambaran yang relevan. Misalnya, penelitian oleh Artika Diannita (2021) di Ciputat Timur menunjukkan pengaruh positif kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap etos kerja guru. Penelitian oleh Riska Wafa Puspitasari (2024) di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Tangerang Selatan juga menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, yang dapat menjadi referensi dalam konteks Pendidikan.

Peneliti melakukan observasi awal dan dari data awal mengenai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, dan kompensasi terhadap kinerja guru di sekolah keahlian pariwisata kota Tangerang Selatan telah dilakukan pada awal bulan Desember 2024 menjadi sampling penelitian. Total SMK di Kota Tangerang selatan negeri dan swasta 10 dengan akreditasi A, dan penelitian ini hanya berfokus pada SMK Negeri terakreditasi A.



Gambar 1. Observasi awal

Adapun analisa dari observasi awal bahwa 70% guru mengatakan masih rendahnya dalam kemampuan merancang pembelajaran pada variabel kemampuan pedagogic, karena mereka masih mengalami kendala antara lain:

1. Kurangnya pemahaman terhadap Kurikulum: Banyak guru belum sepenuhnya memahami struktur, capaian pembelajaran, dan prinsip diferensiasi dalam kurikulum yang berlaku (misalnya Kurikulum Merdeka), sehingga perencanaan yang dibuat cenderung umum, tidak kontekstual, atau kurang sesuai dengan kebutuhan siswa;
2. Minimnya pelatihan atau pendampingan profesional: Tidak semua guru mendapatkan akses rutin terhadap pelatihan, workshop, atau komunitas belajar

yang fokus pada peningkatan keterampilan perencanaan pembelajaran. Bahkan jika tersedia, pelaksanaannya sering bersifat formalitas tanpa tindak lanjut praktik;

3. Beban administrasi yang tinggi: Guru sering dibebani tugas administratif yang menyita waktu, sehingga proses merancang pembelajaran dilakukan secara terburu-buru dan kurang reflektif.
4. Kurangnya keterampilan pedagogik dan inovasi pembelajaran: Beberapa guru masih menggunakan pendekatan pembelajaran konvensional dan belum terbiasa merancang pembelajaran berbasis aktivitas, proyek, atau pendekatan yang berpusat pada peserta didik;
5. Motivasi dan budaya profesional yang belum terbentuk: Sebagian guru masih memandang perencanaan pembelajaran sebagai tugas administratif, bukan sebagai bagian penting dari upaya meningkatkan mutu pembelajaran.

Kemudian 70% guru mengatakan masih rendahnya dalam kemampuan berkomunikasi secara efektif pada variabel hubungan interpersonal

karena mereka masih mengalami kendala yaitu:

1. Kurangnya pelatihan komunikasi profesional: Banyak guru belum pernah mendapatkan pelatihan khusus mengenai teknik komunikasi efektif dalam konteks pembelajaran, seperti cara memberi umpan balik yang membangun, mendengarkan aktif, atau menyampaikan instruksi yang jelas dan bermakna;
2. Gaya komunikasi masih satu arah (teacher-centered):
Sebagian guru masih menerapkan pola komunikasi monologis, kurang memberi ruang dialog atau keterlibatan aktif siswa, sehingga komunikasi menjadi kaku, tidak responsif, dan kurang menyentuh kebutuhan belajar peserta didik;
3. Rendahnya kesadaran terhadap pentingnya empati dan bahasa nonverbal: Komunikasi efektif tidak hanya berbicara, tetapi juga mencakup ekspresi wajah, intonasi, dan bahasa tubuh. Banyak guru belum menyadari pentingnya aspek-aspek ini dalam membangun kedekatan dan kejelasan pesan kepada siswa.

4. Tantangan mengelola kelas yang heterogeny: Siswa yang berasal dari latar belakang sosial, budaya, atau kemampuan yang beragam menuntut kemampuan komunikasi yang adaptif. Guru yang belum memiliki kecakapan ini sering mengalami hambatan dalam menyampaikan materi atau membangun kedekatan dengan siswa.

5. Kurangnya evaluasi dan refleksi diri dalam berkomunikasi: Sebagian guru belum terbiasa melakukan refleksi terhadap cara mereka berkomunikasi di kelas, sehingga kesalahan pola komunikasi yang kurang efektif terus berulang tanpa disadari.

Kemudian 70% guru mengatakan masih rendahnya dalam Keaktifan mengikuti pelatihan atau kegiatan pengembangan diri dalam variabel Pengembangan profesional karena

1. Kurangnya motivasi intrinsik untuk belajar dan berkembang: Sebagian guru merasa nyaman dengan rutinitas yang ada dan tidak terdorong untuk mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan pedagogi baru, sehingga tidak

- aktif dalam kegiatan pengembangan diri;
2. Akses terbatas terhadap pelatihan dan pengembangan: Tidak semua guru memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan, seminar, atau lokakarya. Terbatasnya informasi, biaya, lokasi, atau dukungan dari instansi dapat menjadi hambatan utama;
 3. Beban kerja yang tinggi: Tugas administrasi, kegiatan non-pembelajaran, serta tanggung jawab tambahan di sekolah sering menyita waktu dan energi guru, sehingga mereka kesulitan meluangkan waktu untuk mengikuti kegiatan pengembangan profesional;
 4. Kurangnya budaya reflektif dan kolaboratif di lingkungan sekolah: Di banyak sekolah, budaya saling belajar antar-guru (seperti lesson study, MGMP aktif, atau komunitas praktisi) belum terbentuk dengan baik, sehingga pengembangan profesional tidak terjadi secara berkelanjutan;
 5. Minimnya dukungan kebijakan dan insentif: Ketika tidak ada insentif yang jelas atau pengakuan terhadap upaya

pengembangan profesional, guru cenderung tidak merasa perlu untuk terus belajar. Kurangnya penghargaan juga dapat menurunkan semangat untuk berkembang.

Penelitian ini membawa kebaruan gabungan variabel, menggabungkan kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan kompensasi untuk menganalisis pengaruhnya terhadap kinerja guru. Fokus pada SMK Pariwisata yang memiliki karakter dalam memenuhi kebutuhan industri pariwisata.

Berdasarkan pemaparan di atas peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Keahlian Pariwisata Kota Tangerang Selatan".

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Pendekatan ini digunakan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, dan kompensasi guru terhadap kinerja guru di Sekolah

Menengah Kejuruan (SMK) Pariwisata Kota Tangerang Selatan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMK Pariwisata di Kota Tangerang Selatan. Sampel penelitian berjumlah 135 responden yang ditentukan menggunakan teknik probability sampling. Responden merupakan guru aktif yang terlibat dalam proses pembelajaran di sekolah.

Teknik pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner tertutup dengan skala Likert lima tingkat, yaitu sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian yang meliputi budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, kompensasi guru, dan kinerja guru. Sebelum digunakan, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan tingkat keakuratan dan konsistensi alat ukur.

Teknik analisis data dilakukan dengan bantuan software SPSS versi 27. Analisis diawali dengan uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Selanjutnya

dilakukan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh parsial maupun simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel bebas serta uji F untuk mengetahui pengaruh simultan seluruh variabel bebas terhadap kinerja guru. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil dari pengaruh masing-masing variabel tersebut yang meliputi pengaruh kepemimpinan transformasional budaya organisasi sekolah dan kompensasi guru terhadap kinerja guru SMKS Pariwisata se-Tangerang Selatan.

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru di SMKS Pariwisata se-Tangerang Selatan

Berdasarkan hasil peneliti terhadap variabel Kepemimpinan transformasional Terhadap Kinerja Guru di SMKS Pariwisata se-Tangerang Selatan

menyatakan bahwa, faktor gaya kepemimpinan kepala sekolah di sekolah keahlian pariwisata kota tangerang selatan yang masih belum maksimal dalam memimpin. Dengan kurangnya gaya kepemimpinan transformasional di SMKS Pariwisata se-Tangerang Selatan maka akan mempengaruhi terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil uji yang telah di olah bahwa kepemimpinan transformasional di SMKS Pariwisata se-Tangerang Selatan sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat tersebut adalah kinerja guru di SMKS Pariwisata se-Tangerang Selatan. Dengan ini dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 menyatakan di duga tidak terhadap kinerja guru di SMKS Pariwisata se-Tangerang Selatan ditolak. Sedangkan H_a yang menyatakan di duga terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional di SMKS Pariwisata se-Tangerang Selatan di terima. Hal tersebut dapat dilihat dari $t_{hitung} 9.899 > t_{tabel} 0,141$ dan mempunyai

probabilitas $0.00 < 0.05$ artinya pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru signifikan. Setelah di olah bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru maka nilai t_{hitung} harus positif yang berarti akan pengaruh positif. Apabila pengaruh kepemimpinan transformasional meningkat, maka kinerja guru pun akan meningkat.

2. Pengaruh Budaya organisasi sekolah Terhadap Kinerja Guru SMKS Pariwisata se-Tangerang Selatan

Berdasarkan hasil peneliti terhadap variabel budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru SMKS Pariwisata se-Tangerang Selatan menyatakan bahwa, masih rendahnya budaya organisasi sekolah guru, Hal tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja guru. Dengan kurang budaya organisasi sekolah guru SMKS Pariwisata se-Tangerang Selatan maka akan mempengaruhi terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil uji statistika memaparkan bahwa budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru SMKS Pariwisata se-Tangerang Selatan sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja guru pada SMKS Pariwisata se-Tangerang Selatan. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 menyatakan tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja guru pada SMKS Pariwisata se-Tangerang Selatan. Dan H_a menyatakan terdapat pengaruh budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru SMKS Pariwisata se-Tangerang Selatan. Dengan demikian dapat dilihat dari $t_{hitung} 9.779 > t_{tabel} 0.141$ yang memiliki, probabilitas $0.03 < 0.05$ yang berarti signifikan. Hal tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi sekolah secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru SMKS Pariwisata se-Tangerang Selatan. Dapat dilihat dari nilai t_{hitung} positif yang berarti berpengaruh positif dan jika budaya organisasi sekolah baik, maka kinerja guru pun baik.

3. Pengaruh Kompensasi guru Terhadap Kinerja Guru SMKS Pariwisata se-Tangerang Selatan

Berdasarkan hasil peneliti terhadap variabel kompensasi guru terhadap kinerja guru SMKS Pariwisata se-Tangerang Selatan menyatakan bahwa, kurang mendukungnya kompensasi guru terhadap kinerja guru, Hal tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja guru. Dengan kurang mendukungnya kompensasi guru sekolah SMKS Pariwisata se-Tangerang Selatan maka akan mempengaruhi terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil uji statistika memaparkan bahwa kompensasi guru terhadap kinerja guru SMKS Pariwisata se-Tangerang Selatan sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja guru pada SMKS Pariwisata se-Tangerang Selatan. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 menyatakan tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja guru pada SMKS Pariwisata se-Tangerang Selatan. Dan H_a menyatakan terdapat pengaruh kompensasi guru terhadap kinerja guru SMKS

Pariwisata se-Tangerang Selatan. Dengan demikian dapat dilihat dari $t_{hitung} 3.975 > t_{tabel} 0.141$ yang memiliki, probabilitas $0.02 < 0.05$ yang berarti signifikan. Hal tersebut menunjukkan bahwa kompensasi guru secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru SMKS Pariwisata se-Tangerang Selatan. Dapat dilihat dari nilai t_{hitung} positif yang berarti berpengaruh positif dan jika budaya kerja baik, maka kinerja guru pun baik.

4. Pengaruh Kepemimpinan transformasional Budaya organisasi sekolah dan Kompensasi guru Terhadap Kinerja Guru SMKS Pariwisata Se-Tangerang Selatan

Berdasarkan hasil peneliti terhadap variabel pengaruh kepemimpinan transformasional budaya organisasi sekolah dan kompensasi guru terhadap kinerja guru SMKS Pariwisata se-Tangerang Selatan. kurang efektifnya gaya kepemimpinan transformasional menciptakan lingkungan yang kurang mendukung peningkatan kinerja guru, masih rendahnya budaya organisasi sekolah guru, dan

kurang mendukungnya budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru, sehingga sangat memengaruhi terhadap kinerja guru SMKS Pariwisata se-Tangerang Selatan.

Berdasarkan dari hasil uji statistik di atas menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan transformasional budaya organisasi sekolah dan budaya kerja terhadap kinerja guru SMKS Pariwisata se-Tangerang. Hal tersebut dapat dilihat pada nilai $f_{hitung} 6.368 > t_{tabel} 0.141$ yang memiliki, dengan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, budaya organisasi sekolah dan kompensasi guru terhadap kinerja guru secara bersama-sama simultan berpengaruh terhadap kinerja guru SMKS Pariwisata se-Tangerang.

D. Kesimpulan

1. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru SMKS Pariwisata se-Tangerang, terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan

transformatif terhadap kinerja guru berdasarkan hasil uji parsial t dengan $t_{hitung} = 9.899 > t_{tabel}$ 0.141 dan mempunyai probabilitas $0.000 < 0.05$ terjawab bahwa kepemimpinan transformatif terhadap kinerja guru pada SMKS Pariwisata se-Tangerang.

2. Pengaruh budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru pada SMKS Pariwisata se-Tangerang, terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru berdasarkan hasil uji parsial t dengan $t_{hitung} = 9.779 > t_{tabel}$ 0.141 dan mempunyai probabilitas $0.003 < 0.05$ terjawab bahwa budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru pada SMKS Pariwisata se-Tangerang.
3. Pengaruh kompensasi guru terhadap kinerja guru pada SMKS Pariwisata se-Tangerang, terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi guru terhadap kinerja guru berdasarkan hasil uji parsial t dengan $t_{hitung} = 2.480 > t_{tabel}$ 0.141 dan mempunyai probabilitas $0.002 < 0.05$ terjawab bahwa kompensasi guru

terhadap kinerja guru di SMKS Pariwisata se-Tangerang.

4. Pengaruh kepemimpinan transformatif, budaya organisasi sekolah dan kompensasi guru terhadap kinerja guru terhadap kinerja guru SMKS Pariwisata se-Tangerang. Berdasarkan hasil uji simultan dengan nilai F hitung 6.368 atau dapat dilihat signifikan mendapatkan angka 0.000 lebih kecil dari 0.005. Terjawab bahwa kepemimpinan transformatif, budaya organisasi sekolah dan kompensasi guru terhadap kinerja guru berpengaruh signifikan secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja guru SMKS Pariwisata se-Tangerang.

DAFTAR PUSTAKA

- Adsha, dkk. (2024). Pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan iklim organisasi terhadap peningkatan kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Bintan. Jurnal.
- Ahmad, Andi Jusdiana. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba..

- Andi. (2022). Lingkungan kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 3(1).
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arianty, N., & Andira, A. (2021). Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam analisis statistik.
- Armansyah. (2024). Lingkungan kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja. *Jurnal Manajemen*, 3(1), 81–93.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, I., dkk. (2020). Analisis kinerja guru dalam proses pembelajaran. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 7(2), 120–135..
- Iqbal, Muhammad. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sriwijaya Sumatra Selatan. *Jurnal*.
- Khofifah, & Al Banin. (2023). Pengaruh kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal*.
- Khofifah, T. F., & Al Banin, Q. (2023). Kinerja tenaga pendidik dan kepuasan kerja.
- Maisarah, Siti. (2025). Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Bakti Putra Meratus. *Jurnal*.
- Makmur, S., & Syukur, A. (2023). Peran sarana dan prasarana dalam menunjang proses pendidikan. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 10(3), 210–222.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Masri, Agustinus Nong. (2022). Analisis standar sarana dan prasarana sekolah menengah kejuruan untuk menunjang kegiatan belajar siswa. *Jurnal*.
- Maulkreher. (2025). Lingkungan kerja dalam organisasi modern. *Jurnal Manajemen*, 8(1).
- Muhrodin. (2024). Pengaruh kompensasi, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai non-ASN Satpol PP Kota Tegal. *Jurnal*.
- Mursalin, & Saputra. (2023). Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP. *Jurnal*.
- Nuryadin. (2023). Pengaruh kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Kabupaten Maros. *Jurnal*.

- Riyadi. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru sekolah minggu Buddha se-DKI Jakarta. *Jurnal*.
- Sahda, Naflah Nurul. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Faco Global Engineering. *Jurnal*.
- Salenussa, dkk. (2024). Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan budaya sekolah terhadap kinerja guru pada sekolah penggerak SMA di Kecamatan Sirimau Kota Ambon. *Jurnal*.
- Santi Sarif. (2023). Lingkungan kerja dan kepuasan kerja. *Jurnal Manajemen*, 3(1), 95–111.
- Sarip, Santi. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT ABC Persada. *Jurnal*.
- Sedarmayanti. (2023). Pengaruh tata ruang kantor terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Sosial Kota Cimahi. *Jurnal*.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata, N. S. (2022). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sukoco, H., Hidayat, R., & Muharam, H. (2024). Budaya organisasi dan karakteristiknya.
- Susanto, A., dkk. (2021). Kinerja guru dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Susilawati. (2021). Pengaruh budaya organisasi terhadap kompetensi pedagogik guru. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 9(2), 89–101.
- Suyono. (2021). Manajemen sarana dan prasarana pendidikan. (Buku/Jurnal).
- Suyono. (2022). Sarana dan prasarana pendidikan dalam peningkatan kualitas proses belajar siswa. *Jurnal*.
- Syukri, Makmur. (2023). Manajemen sarana prasarana dalam mencapai tujuan pendidikan anak usia dini. *Jurnal*.
- Zuhri. (2021). Analisis koefisien determinasi dalam penelitian pendidikan. *Jurnal Statistik Pendidikan*, 5(1), 15–25.
- Zulaikah, S., dkk. (2022). Pengaruh sarana prasarana terhadap kreativitas mengajar guru. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 8(4), 300–312.