
PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA ORGANISASI, DAN KOMPENSASI NON-FINANSIAL TERHADAP KINERJA GURU SD SC JPBS

Fransiska Devita Trisnawati¹, Andriani Kala'lembang², Ike Kusdyah R.³

Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang, Malang

e-mail: ¹fransiskadevita88@gmail.com, ²adriani.riny@asia.ac.id,

³aIkekusdyah@gmail.com

Abstract: *This study aims to analyze the influence of transformational leadership, organizational culture, and non-financial compensation on the performance of teachers at SC JPBS Elementary School. Teacher performance is an important factor in improving the quality of education, because teachers have a primary role in planning, implementing, and evaluating the learning process. In an effort to improve teacher performance, support from the principal's leadership factor, a positive organizational culture, and the provision of non-financial rewards that can increase teacher motivation and work commitment is needed. This study uses a quantitative approach with a survey method. The population in this study were all SC JPBS Elementary School teachers. Data collection was carried out by distributing questionnaires compiled based on the indicators of each research variable, namely transformational leadership as the first independent variable (X1), organizational culture as the second independent variable (X2), non-financial compensation as the third independent variable (X3), and teacher performance as the dependent variable (Y). The data obtained were analyzed using statistical analysis techniques to determine the partial and simultaneous effects between variables. The results of the study indicate that transformational leadership, organizational culture, and non-financial compensation have an influence on teacher performance. Transformational leadership that is implemented effectively can increase teacher motivation, creativity, and professionalism. A strong organizational culture creates a conducive work environment, while non-financial compensation provides psychological support in the form of appreciation and recognition for teacher performance. Simultaneously, these three variables contribute to improving the performance quality of SD SC JPBS teachers.*

Keyword: *Transformational Leadership, Organizational Culture, Non-Financial Compensation, Teacher Performance, Elementary School.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kompensasi non-finansial terhadap kinerja guru SD SC JPBS. Kinerja guru merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan mutu pendidikan, karena guru memiliki peran utama dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran. Dalam upaya meningkatkan kinerja guru, diperlukan dukungan dari faktor kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi yang positif, serta pemberian penghargaan non-finansial yang mampu meningkatkan motivasi dan komitmen kerja guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SD SC JPBS. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian, yaitu kepemimpinan transformasional sebagai variabel independen pertama (X1), budaya organisasi sebagai variabel independen kedua (X2), kompensasi non-finansial sebagai variabel independen ketiga (X3), serta kinerja guru sebagai variabel dependen (Y). Data yang diperoleh dianalisis menggunakan teknik analisis statistik untuk mengetahui pengaruh secara parsial maupun simultan antarvariabel. Hasil penelitian menunjukkan

bahwa kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kompensasi non-finansial memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Kepemimpinan transformasional yang diterapkan secara efektif mampu meningkatkan motivasi, kreativitas, dan profesionalisme guru. Budaya organisasi yang kuat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sedangkan kompensasi non-finansial memberikan dorongan psikologis berupa penghargaan dan pengakuan terhadap kinerja guru. Secara simultan, ketiga variabel tersebut berkontribusi dalam meningkatkan kualitas kinerja guru SD SC JPBS.

Kata kunci: Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Kompensasi Non-Finansial, Kinerja Guru, Sekolah Dasar.

PENDAHULUAN

Kinerja guru merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pendidikan dan pencapaian tujuan pembelajaran di sekolah. Guru tidak hanya berperan sebagai penyampai materi, tetapi juga bertanggung jawab dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, melakukan penilaian, membimbing peserta didik, serta melaksanakan berbagai tugas profesional lainnya. Oleh karena itu, kualitas pelaksanaan tugas guru perlu menjadi perhatian karena berhubungan dengan kualitas proses pembelajaran dan mutu pendidikan secara keseluruhan. Pemerintah juga terus melakukan penguatan sistem pengelolaan kinerja guru agar guru dapat lebih berfokus pada peningkatan kualitas pembelajaran peserta didik.

SD SC JPBS sebagai salah satu lembaga pendidikan swasta memiliki komitmen untuk memberikan pelayanan pendidikan yang berkualitas serta mengembangkan peserta didik secara utuh. Untuk mewujudkan tujuan tersebut, guru dituntut tidak hanya melaksanakan tugas pembelajaran secara rutin, tetapi juga mampu menunjukkan komitmen, tanggung jawab, kreativitas, inovasi, dan partisipasi aktif dalam berbagai program sekolah. Berdasarkan pengamatan awal peneliti di lingkungan sekolah tersebut, masih terdapat beberapa aspek kinerja guru yang perlu mendapatkan perhatian dan ditingkatkan secara berkelanjutan, antara lain terlihat dari adanya perbedaan

tingkat inisiatif guru dalam mengembangkan pembelajaran, belum meratanya pemanfaatan metode dan media pembelajaran yang inovatif, serta perbedaan tingkat keterlibatan guru dalam kegiatan pengembangan profesional dan program sekolah. Selain itu, dalam pelaksanaan tugas sehari-hari masih terdapat perbedaan dalam tingkat partisipasi, kolaborasi, dan kontribusi guru terhadap kegiatan yang mendukung pencapaian tujuan sekolah.

Kondisi tersebut tidak menunjukkan bahwa kinerja guru di Sekolah Dasar SC JPBS berada pada kategori rendah. Namun, adanya perbedaan dalam pelaksanaan tugas, inovasi pembelajaran, partisipasi dalam kegiatan sekolah, dan pengembangan profesional menunjukkan bahwa kinerja guru masih perlu terus dioptimalkan. Kinerja guru yang belum merata dapat memengaruhi konsistensi pelaksanaan pembelajaran dan pencapaian program sekolah sehingga diperlukan kajian untuk mengetahui faktor-faktor yang diduga berpengaruh terhadapnya. Permasalahan kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dan karakteristik individu, tetapi juga berkaitan dengan faktor kepemimpinan, kondisi organisasi, serta bentuk dukungan dan penghargaan yang diberikan oleh sekolah. Dalam penelitian ini, faktor yang diduga memengaruhi kinerja guru adalah kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kompensasi non-finansial, yang masing-masing mewakili peran pimpinan, lingkungan dan nilai organisasi, serta penghargaan yang diberikan kepada guru.

Variabel pertama yang dipilih adalah kepemimpinan transformasional, yaitu gaya kepemimpinan yang menekankan kemampuan pemimpin dalam memberikan teladan, membangun visi bersama, memberikan motivasi dan inspirasi, mendorong kreativitas, serta memberikan perhatian terhadap kebutuhan dan perkembangan individu. Dalam konteks sekolah, kepala sekolah memiliki peran strategis dalam mengarahkan dan menggerakkan guru untuk mencapai tujuan pendidikan, tidak hanya menjalankan fungsi administratif, tetapi juga diharapkan mampu menjadi pemimpin yang memberikan dukungan, motivasi, arahan, dan kesempatan bagi guru untuk berkembang. Pemilihan variabel ini didasarkan pada kondisi bahwa peningkatan kinerja guru membutuhkan peran kepala sekolah yang mampu mendorong guru untuk bekerja tidak hanya berdasarkan rutinitas, tetapi juga memiliki semangat untuk meningkatkan profesionalisme dan melakukan inovasi dalam pembelajaran. Penelitian terdahulu turut mendukung keterkaitan tersebut; Wibowo (2021), Hidayat (2023), dan Saputra (2023) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru, karena kemampuan kepala sekolah dalam memberikan motivasi, arahan, dukungan, dan inspirasi dapat mendorong guru untuk melaksanakan tugas secara lebih efektif.

Variabel kedua yang dipilih adalah budaya organisasi, yaitu seperangkat nilai, norma, keyakinan, kebiasaan, dan pola perilaku yang dianut serta diterapkan bersama oleh anggota organisasi. Dalam lingkungan sekolah, budaya organisasi tercermin melalui sikap disiplin, tanggung jawab, kerja sama, komunikasi, kepedulian, komitmen terhadap mutu, serta kesediaan untuk melaksanakan nilai dan tujuan sekolah. Pemilihan variabel ini didasarkan pada kondisi bahwa kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah, tetapi juga oleh lingkungan kerja dan nilai-nilai yang

berkembang dalam organisasi. Budaya organisasi yang positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memperkuat kerja sama, meningkatkan rasa memiliki, serta mendorong guru untuk melaksanakan tugas secara bertanggung jawab, sedangkan apabila nilai dan kebiasaan kerja belum dipahami atau diterapkan secara konsisten, dapat muncul perbedaan dalam tingkat kedisiplinan, partisipasi, kerja sama, dan komitmen guru terhadap program sekolah. Penelitian Sari (2022), Darmawan (2022), Nugroho (2023), dan Sutrisno (2021) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru dan sumber daya manusia dalam organisasi pendidikan, karena budaya organisasi yang mendukung kerja sama, tanggung jawab, kedisiplinan, inovasi, dan orientasi terhadap mutu dapat menciptakan kondisi yang mendukung peningkatan kinerja.

Variabel ketiga yang dipilih adalah kompensasi non-finansial, yaitu bentuk penghargaan yang diberikan organisasi kepada karyawan atau anggota organisasi selain dalam bentuk uang atau materi, seperti pengakuan atas prestasi, pemberian apresiasi, kesempatan mengikuti pelatihan dan pengembangan diri, kesempatan memperoleh tanggung jawab atau peran tertentu, dukungan dari pimpinan, kesempatan pengembangan karier, serta terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Pemilihan variabel ini didasarkan pada pertimbangan bahwa guru tidak hanya membutuhkan penghargaan dalam bentuk finansial, tetapi juga membutuhkan pengakuan, apresiasi, dukungan, kesempatan berkembang, dan kesempatan untuk menunjukkan kemampuan, sehingga guru yang merasa dihargai dan memperoleh dukungan dari organisasi diharapkan memiliki motivasi, kepuasan, komitmen, serta semangat kerja yang lebih baik. Penelitian Kurniawan (2021), Pratiwi (2022), dan Wahyuni (2024) menunjukkan bahwa kompensasi non-finansial berpengaruh terhadap motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja guru, karena

bentuk penghargaan seperti pengakuan atas prestasi, kesempatan mengikuti pelatihan, dukungan terhadap pengembangan profesional, serta kesempatan memperoleh tanggung jawab yang lebih besar dapat mendorong guru untuk meningkatkan kontribusi dan kualitas pelaksanaan tugas.

Ketiga variabel tersebut dipilih karena memiliki keterkaitan yang saling melengkapi dalam menjelaskan kinerja guru. Kepemimpinan transformasional menggambarkan peran kepala sekolah dalam memberikan arah, motivasi, inspirasi, dan perhatian kepada guru. Budaya organisasi menggambarkan nilai, norma, dan lingkungan kerja yang membentuk perilaku serta kebiasaan guru dalam melaksanakan tugas. Sementara itu, kompensasi non-finansial menggambarkan bentuk penghargaan dan dukungan yang dapat meningkatkan motivasi, kepuasan, serta komitmen guru. Penelitian terdahulu turut memperkuat keterkaitan ketiga variabel tersebut dengan kinerja guru. Wibowo (2021) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja guru, Sari (2022) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru, dan Kurniawan (2021) menunjukkan bahwa kompensasi non-finansial dapat mendorong peningkatan kinerja guru. Selain itu, Sutrisno (2021) menunjukkan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian tersebut memperlihatkan bahwa kinerja guru merupakan hasil interaksi antara faktor kepemimpinan, lingkungan organisasi, dan bentuk penghargaan yang diberikan oleh organisasi.

Meskipun telah terdapat penelitian mengenai hubungan antara kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, kompensasi non-finansial, dan kinerja guru, masih terdapat perbedaan dalam objek, lokasi, karakteristik organisasi, serta variabel yang digunakan. Sebagian penelitian hanya mengkaji satu atau dua variabel terhadap kinerja guru, sedangkan

penelitian yang menguji ketiga variabel tersebut secara bersama-sama pada lingkungan sekolah dasar swasta, khususnya Sekolah Dasar SC JPBS, masih terbatas. Perbedaan karakteristik kepemimpinan, budaya organisasi, sistem penghargaan, serta kondisi lingkungan kerja dapat menghasilkan temuan yang berbeda sehingga diperlukan penelitian yang dilakukan secara khusus sesuai dengan karakteristik objek penelitian. Urgensi penelitian ini juga berkaitan dengan tuntutan peningkatan mutu pendidikan dan perubahan kebutuhan pembelajaran, di mana guru dituntut untuk terus meningkatkan kompetensi, mengembangkan pembelajaran yang kreatif, memanfaatkan teknologi, serta menyesuaikan diri dengan perkembangan pendidikan. Namun, peningkatan kinerja guru memerlukan dukungan yang tidak hanya berasal dari individu guru, tetapi juga dari kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi yang positif, serta sistem penghargaan yang mampu memberikan motivasi dan kesempatan berkembang.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa kinerja guru di Sekolah Dasar SC JPBS perlu terus dioptimalkan melalui penguatan faktor-faktor yang berkaitan dengan kepemimpinan, lingkungan organisasi, dan penghargaan terhadap guru. Kepemimpinan transformasional dipilih karena berkaitan dengan kemampuan kepala sekolah dalam memberikan arah, inspirasi, dan dukungan kepada guru. Budaya organisasi dipilih karena berkaitan dengan nilai dan kebiasaan kerja yang membentuk perilaku guru. Kompensasi non-finansial dipilih karena berkaitan dengan pengakuan, apresiasi, dan kesempatan pengembangan diri yang dapat meningkatkan motivasi serta komitmen guru. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk dilakukan guna memberikan bukti empiris mengenai pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja guru, baik secara parsial maupun simultan, dengan judul *“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi,*

dan Kompensasi Non-Finansial terhadap Kinerja Guru SD SC JPBS”.

METODE

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif kausal. Penelitian asosiatif kausal digunakan karena peneliti tidak hanya ingin mendeskripsikan fenomena yang terjadi, tetapi juga ingin menguji sejauh mana pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan. Dengan demikian, pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk memberikan penjelasan empiris mengenai hubungan antar variabel berdasarkan data yang diperoleh dari responden (Siregar, 2019).

Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Dasar SC JPBS yang berada di bawah naungan Perkumpulan Strada, yang merupakan salah satu lembaga pendidikan swasta di Indonesia. Pemilihan lokasi penelitian ini didasarkan pada pertimbangan bahwa sekolah tersebut memiliki karakteristik yang sesuai dengan fokus penelitian, yaitu

berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia khususnya guru serta penerapan kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, dan sistem penghargaan non-finansial dalam lingkungan pendidikan (Sugiyono, 2021).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru tetap yang mengajar di SD SC JPBS yaitu 85 guru. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus), yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner (angket) dengan skala Likert.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Menurut Ghazali (2021), uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan umumnya menggunakan nilai signifikansi ($\alpha = 0,05$) atau membandingkan nilai t hitung dengan t tabel

Tabel 1 Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,388	3,131		-,124	,902
	Kepemimpinan	,101	,078	,105	1,293	,201
	Budaya Organisasi	,091	,087	,088	1,049	,298
	Kompensasi Non-Finansial	,814	,067	,799	12,079	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Tabel 2 Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1066,321	3	355,440	82,122	,000 ^b
	Residual	251,034	81	4,328		
	Total	1317,355	84			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformatif, Budaya Organisasi, Kompensasi Non-Finansial

Tabel 3 Hasil Koefisien Determinasi**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.900 ^a	.809	.800	2,08043

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Kompensasi Non-Finansial

Pembahasan

Berdasarkan hasil uji statistik diatas dapat ditarik beberapa pernyataan yang menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini:

Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SD SC JPBS

Berdasarkan uji analisis data dinyatakan bahwa kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar SC JPBS, hal ini membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kinerja guru Sekolah Dasar SC JPBS. Hal ini diperkuat dengan hasil dari kuesioner dari responden, bahwa setiap item pernyataan yang diberikan mendapatkan hasil yang mampu mebuat variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja guru Strada Komplek Gunung Sahari.

Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SD SC JPBS

Berdasarkan uji analisis data dinyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar SC JPBS, hal ini membuktikan bahwa budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja guru Sekolah Dasar SC JPBS. Hal ini diperkuat dengan hasil dari kuesioner dari responden, bahwa setiap item pernyataan yang diberikan mendapatkan hasil yang mampu mebuat variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Dasar SC JPBS.

Budaya organisasi yang kuat dapat membangun kesamaan nilai dan tujuan antara individu dengan organisasi. Ketika

guru merasa menjadi bagian dari organisasi sekolah, maka akan muncul rasa memiliki dan tanggung jawab untuk memberikan kontribusi terbaik. Menurut Wahyuni (2023), budaya organisasi yang positif mampu meningkatkan efektivitas kerja karena nilai dan norma organisasi menjadi pedoman bagi anggota dalam menjalankan aktivitas kerja. Lingkungan kerja yang kondusif juga dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas tenaga pendidik.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Rahmawati (2022) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru karena budaya kerja yang baik mampu menciptakan kondisi yang mendukung peningkatan profesionalisme guru. Dengan demikian, semakin kuat budaya organisasi yang diterapkan dalam sekolah, maka semakin tinggi pula kinerja guru yang dihasilkan.

Pengaruh Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi non-finansial yang diberikan oleh sekolah mampu meningkatkan kinerja guru. Kompensasi non-finansial dalam penelitian ini meliputi penghargaan atas prestasi, kesempatan pengembangan diri, dukungan pimpinan, kenyamanan lingkungan kerja, serta hubungan kerja yang harmonis. Pemberian kompensasi non-finansial dapat meningkatkan motivasi intrinsik guru karena guru merasa dihargai dan diperhatikan oleh organisasi. Penghargaan berupa apresiasi, dukungan, dan kesempatan berkembang dapat mendorong guru untuk meningkatkan kualitas pekerjaan. Menurut Hasibuan (2021), kompensasi

tidak hanya berbentuk finansial, tetapi juga dapat berupa penghargaan psikologis dan sosial yang mampu meningkatkan kepuasan serta loyalitas pegawai terhadap organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sari (2023) yang menyatakan bahwa kompensasi non-finansial memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karena penghargaan yang diberikan organisasi dapat meningkatkan motivasi dan keterikatan pegawai terhadap pekerjaannya. Dengan demikian, semakin baik kompensasi non-finansial yang diberikan sekolah, maka semakin meningkat pula kinerja guru dalam menjalankan tugas profesionalnya.

Pengaruh Kepemimpinan Transformatif, Budaya Organisasi, dan Kompensasi Non-Finansial terhadap Kinerja Guru Secara Simultan

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diperoleh nilai F hitung sebesar 82,122 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan kompensasi non-finansial secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar SC JPBS.

Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, tetapi merupakan hasil dari kombinasi kepemimpinan transformasional yang efektif, budaya organisasi yang tinggi dan kompensasi non-finansial yang baik. Ketiga variabel tersebut saling melengkapi dalam menciptakan kinerja guru yang produktif dan mendukung peningkatan mutu pendidikan. Faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja guru antara lain kompetensi profesional, motivasi kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi. Menurut Mulyasa (2021), peningkatan kinerja guru merupakan hasil dari interaksi berbagai faktor, baik faktor individu maupun faktor organisasi. Oleh

karena itu, sekolah perlu memperhatikan aspek kepemimpinan, budaya organisasi, dan sistem penghargaan agar mampu menciptakan tenaga pendidik yang berkualitas.

Berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kompensasi non-finansial merupakan faktor yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru Sekolah Dasar SC JPBS. Penerapan ketiga faktor tersebut secara konsisten dapat mendukung terciptanya lingkungan sekolah yang efektif serta meningkatkan kualitas pelayanan pendidikan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kompensasi non-finansial terhadap kinerja guru Sekolah Dasar SC JPBS, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: (1) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional: Kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan transformasional secara efektif dapat meningkatkan kinerja guru; (2) Pengaruh Budaya Organisasi: Budaya organisasi yang positif dan kuat di lingkungan sekolah, yang menekankan kedisiplinan, kerja sama, tanggung jawab, dan komitmen terhadap tujuan sekolah, terbukti mampu meningkatkan kinerja guru; (3) Pengaruh Kompensasi Non-Finansial: Pemberian penghargaan non-material, seperti pengakuan atas prestasi, kesempatan pengembangan kompetensi, dan dukungan lingkungan kerja yang nyaman, berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru; (4) Pengaruh Simultan: Kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kompensasi non-finansial secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Ketiga faktor ini bekerja bersama-sama membentuk lingkungan kerja yang mendukung profesionalisme, motivasi, dan produktivitas guru di Sekolah Dasar

SC JPBS. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja guru merupakan hasil dari sinergi antara kepemimpinan yang efektif, budaya organisasi yang kuat, dan kompensasi non-finansial yang memadai.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, Lina. (2020). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di sekolah dasar. *Jurnal Pendidikan dan Kebijakan*, 7(2), 55–64.
- Andini, Mira. (2021). Analisis budaya organisasi dalam peningkatan mutu pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(1), 30–39.
- Arifin, Zaenal. (2020). *Penelitian pendidikan: Metode dan paradigma baru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Asrihani, Dwi, Supriyadi Hadi, dan Eko Mulyanto. (2023). *Pengaruh Kompensasi Non-Finansial terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar*. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 45–58.
- Astuti, Yuni. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru di sekolah dasar. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(2), 75–84.
- Basri, Hasan. (2022). Kompensasi non finansial dan kepuasan kerja guru di sekolah dasar. *Jurnal Ilmu Pendidikan Indonesia*, 10(2), 120–129.
- Darmawan, Deni. (2022). *Budaya Organisasi dan Kinerja Guru dalam Perspektif Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Dewi, Nita. (2023). Peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 14(1), 25–34.
- Fadli, Muhammad. (2023). Motivasi kerja dan kompensasi non finansial dalam meningkatkan kinerja guru. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 11(1), 21–30.
- Fahmi, Irham. (2021). *Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Bandung: Alfabeta.
- Fauzi, Ahmad. (2023). Stimulasi intelektual kepala sekolah dan dampaknya terhadap kinerja guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(2), 80–89.
- Firmansyah, Rudi. (2022). Budaya organisasi dalam peningkatan efektivitas kerja guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 10(3), 150–160.
- Ghozali, Imam. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayani, Rina. (2022). Pengaruh kompensasi non finansial terhadap kinerja guru di sekolah dasar. *Jurnal Manajemen Pendidikan Indonesia*, 10(2), 112–121.
- Handoko, T. Hani. (2020). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Haryanto, Budi. (2022). Budaya organisasi dan efektivitas kerja guru. *Jurnal Pendidikan dan Pengajaran*, 11(3), 140–149.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herlambang, Susatyo. (2021). *Perilaku Organisasi: Cara Mudah Mempelajari Perilaku Manusia dalam Organisasi*. Yogyakarta: Gosyen Publishing.
- Hidayat, Rahmat. (2023). Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 15(1), 45–56.
- Indriawati, Sari. (2022). Kinerja guru dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. *Jurnal Pendidikan Dasar Nusantara*, 6(2), 70–79.
- Jumniartini. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru*

- Sekolah Dasar*. Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia, 12(1), 56–68.
- Kurniawan, Agung. (2022). *Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada Lembaga Pendidikan*. Jurnal Manajemen Pendidikan, 14(2), 87–99.
- Lestari, Sri. (2024). Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi antara kompensasi dan kinerja guru. *Jurnal Ilmu Manajemen Pendidikan*, 13(1), 45–54.
- Lustriningsih, Nur. (2021). *Budaya Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Guru*. Jurnal Administrasi Pendidikan, 7(3), 78–91.
- Masfufah, Laili. (2024). Peran guru sekolah dasar dalam pembentukan karakter siswa. *Jurnal Pendidikan Karakter*, 12(1), 15–24.
- Mulyasa, Enco. (2021). *Manajemen Kepala Sekolah: Kepemimpinan dan Profesionalisme Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nugroho, Bambang. (2023). *Kompensasi Non-Finansial sebagai Motivator Peningkatan Kinerja Guru*. Jurnal Pendidikan Dasar, 10(1), 34–49.
- Pratama, Rizky, dan Suryani. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi dan Kinerja Guru*. Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran, 7(2), 145–156.
- Pratiwi, Ayu. (2022). Kompensasi non finansial dan pengaruhnya terhadap motivasi guru. *Jurnal Pendidikan Nasional*, 9(2), 88–97.
- Priansa, Donni Juni. (2021). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Putri, Annisa. (2024). Evaluasi kinerja guru dalam proses pembelajaran. *Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 13(1), 50–59.
- Rahayu, Dwi. (2022). Lingkungan kerja dan kinerja guru di sekolah dasar. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 6(1), 60–69.
- Robbins, Stephen P., dan Timothy A. Judge. (2022). *Perilaku Organisasi Edisi 18*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saputra, Budi. (2023). Kepemimpinan transformasional dalam dunia pendidikan. *Jurnal Ilmu Pendidikan dan Sosial*, 12(2), 101–110.
- Sari, Dewi Putri. (2022). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru sekolah dasar. *Jurnal Pendidikan Dasar Indonesia*, 7(1), 33–42.
- Setiawan, Adi. (2023). Hubungan interpersonal dalam organisasi sekolah dan dampaknya terhadap kinerja guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan Indonesia*, 11(2), 77–86.
- Siregar, Syofian. (2019). *Metode penelitian kuantitatif: Dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual & SPSS*. Jakarta: Kencana.
- Sucihati, Indah, Nila Ahyani, dan Missriani. (2021). *Pengaruh Kompensasi Non-Finansial terhadap Motivasi dan Kinerja Guru*. Jurnal Manajemen Sekolah, 6(2), 15–29.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syahrul, Yusuf, Fitria Umami, dan Rudi Pane. (2023). *Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Kinerja Guru*. Jurnal Ilmu Pendidikan, 11(2), 101–115.
- Utami, Rina. (2024). Kerja sama guru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. *Jurnal Pendidikan dan Inovasi*, 10(1), 65–74.
- Wahyuni, Sri. (2024). Pengaruh kompensasi non finansial terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja. *Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 12(1), 55–64.
- Yuliana, Siti, dan Ahmad Fauzi. (2023). *Pengaruh Kompensasi Non-Finansial terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru*. Jurnal Pendidikan dan Manajemen Sekolah, 8(1), 22–35.