

**THE EFFECT OF COMPENSATION, MOTIVATION, AND ORGANIZATIONAL
CULTURE ON TEACHER PERFORMANCE
(STUDY AT SMP NEGERI 1 NGLUWAR MAGELANG)**

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA GURU
(STUDI PADA SMP NEGERI 1 NGLUWAR MAGELANG)**

Lisa Putri Nurrani¹

Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa¹

lisanurrani16@gmail.com¹

ABSTRACT

This study was conducted to analyze and describe the effect of compensation, motivation and organizational culture on teacher performance at SMP Negeri 1 Ngluwar. The population in this study were all teachers of SMP Negeri 1 Ngluwar as many as 50 people, with the sampling technique used was saturated sampling. Data collection with a questionnaire in the form of a google form link sent via the WhatsApp application. The hypothesis testing tool uses SPSS For Windows Version 17.0 software. From the results of the regression test, the motivation variable (X2) has the largest beta value, namely 0.405 organizational culture variable (X3) has a beta value of 0.374 compensation variable (X1) has a beta value of 0.026. The value of R Square shows a value of 0.573 or 57.3 this number means that the variation of the dependent variable (Y) can be explained by the independent variable (X) by 57.3%, while the remaining 42.7% is explained by other variables not in this study. In conclusion, all teachers at SMP Negeri 1 Ngluwar are influenced by compensation, motivation and organizational culture. However, the most dominant factor influencing teacher performance is the motivation variable.

Keywords: Compensation, Motivation, Organizational Culture, Performance

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh kompensasi, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Ngluwar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Smp Negeri 1 Ngluwar yaitu sebanyak 50 orang, dengan Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Pengumpulan data dengan kuisioner dalam bentuk link google form yang dikirim melalui aplikasi WhatsApp. Alat pengujian hipotesis menggunakan software SPSS For Windows Versi 17.0. Dari hasil uji regresi, variabel motivasi (X2) memiliki nilai beta paling besar yaitu 0,405 variabel budaya organisasi (X3) memiliki nilai beta sebesar 0,374 variabel kompensasi (X1) memiliki nilai beta sebesar 0,026. Nilai R Square menunjukkan nilai 0,573 atau 57,3 angka tersebut diartikan bahwa variasi variabel dependent (Y) bisa dijelaskan oleh variabel independent (X) sebesar 57,3%, sedangkan sisanya 42,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini. Kesimpulannya semua guru di Smp Negeri 1 Ngluwar dipengaruhi oleh kompensasi, motivasi dan budaya organisasi. Akan tetapi faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja guru adalah variabel motivasi.

Kata kunci : Kompensasi, Motivasi, Budaya Organisasi, Kinerja

PENDAHULUAN

Era globalisasi saat ini sedang melanda berbagai aspek dalam kehidupan manusia tidak terkecuali pendidikan. Sekolah memiliki paling tidak tiga faktor penting untuk menjalankan organisasinya yaitu modal, teknologi, dan sumber daya manusia. Ketiganya memiliki arti sangat penting, terutama sumber daya manusia, karena bagaimanapun berkembangnya teknologi tidak mampu tercapai tujuan dari organisasi apabila tidak didukung dengan manusia sebagai sumber daya (Rahmawati et al., n.d, 2013).

Dunia tentang pendidikan saat ini sedang berkembang dengan pesat, sekolah diharapkan mampu menciptakan kinerja yang tinggi. Sebuah sekolah diharapkan mampu membangun dan meningkatkan kinerja dalam lingkungan sekolah. Keberhasilan suatu sekolah sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pada gurunya. Setiap sekolah selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja gurunya bagaimanapun caranya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan sekolah tersebut akan tercapai. (Suwati, 2013). seperti yang diungkapkan oleh Sutrisno (2009) bahwa proses pengembangan sumber daya manusia merupakan titik dimulainya sebuah organisasi ingin meningkatkan dan mengembangkan ketrampilan, pengetahuan dan kemampuan individu sesuai dengan kebutuhan masa kini maupun masa mendatang.

Dengan demikian, budaya organisasi tercipta dari adanya sekelompok orang yang telah terorganisasi dan memiliki keyakinan, tujuan dan nilai-nilai sama, bisa diukur pengaruhnya terhadap motivasi, dan budaya organisasi memiliki dampak yang penting untuk meningkatkan kinerja, menurut pendapat Wibowo dalam (Gulltom, 2014). Seperti halnya dengan yang dikatakan oleh Muljani

(2002) bahwa Kompensasi juga salah satu alternatif yang diberikan organisasi dapat berupa imbalan kepada guru. Kompensasi ini dapat meningkatkan atau menurunkan kinerja guru. Pemberian kompensasi kepada guru perlu mendapatkan perhatian lebih oleh organisasi. Kompensasi haruslah mempunyai dasar yang benar, kuat dan adil. Menurut Schien dalam (Syahril Hasan, 2016) mengatakan “bahwa budaya meliputi asumsi adaptasi dan pelajaran”. Bentuk pengendalian diri guru dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuah organisasi. Motivasi merupakan salah satu alat terbaik untuk meningkatkan kinerja guru.

Kompensasi

Menurut Nitisemito dalam (Syahril Hasan, 2016) “Kompensasi adalah merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada setiap gurunya yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap”. Selanjutnya menurut Simamora dalam (Syahril Hasan, 2016) “Kompensasi adalah imbalan financial dan jasa berwujud serta tunjangan yang diterima oleh para guru sebagai hasil dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh guru sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi”. Hasil penelitian Widyatmini dkk dalam (Sudarso, 2019) membenarkan bahwa kompensasi memanglah memiliki hubungan yang sangat signifikan terhadap kinerja guru, hubungan tersebut adalah positif, yang artinya semakin baik kompensasi yang diperoleh para guru maka kinerja guru juga akan semakin baik pula.

Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut Gary Dessler dalam (Syahril Hasan, 2016) kompensasi mempunyai tiga jenis komponen sebagai berikut:

1. Pembayaran uang secara langsung (*direct financial payment*) dalam bentuk gaji, dan *isentif* atau bonus/komisi yang di berikan kepada guru,
2. Pembayaran tidak langsung (*indirect payment*) dalam bentuk tunjangan dan asuransi kesehatan,
3. *Non financial (non financial rewards)* seperti jam kerja yang luwes dan tidak membebani guru.

Motivasi

Menurut Marihot Tua Effendi Hariandja dalam (Santoso, 2018) berpendapat bahwa “Motivasi merupakan faktor – faktor yang mengarahkan ataupun mendorong dari perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang mana diperlihatkan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah” Jadi motivasi merupakan sebuah alat dari penggerak manusia agar dapat melakukan aktifitas sesuai dengan dorongan atau motif dirinya. Kemudian jika menurut Wibowo dalam (Santoso, 2018) mengemukakan bawaasanya : “Motivasi adalaah dorongan terhadap serangkaian proses dari perilaku ataupun keinginan manusia untuk pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang ada di dalam motivasi mencakup beberapa unsur yaitu mengarahkan, membangkitkan, menjaga, menunjukkan intesitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.”

Budaya Organisasi

David dalam (Arianty, 2014) menyatakan budaya organisasi adalah pola tingkah laku yang diolah oleh suatu organisasi yang dipelajarinya ketika mengalami masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah terbukti

cukup baik untuk disahkan dan diajarkan kepada anggota baru bertujuan untuk menyadari, berpikir dan merasa, tiap karakteristik ini berlangsung pada suatu kontinum dari rendah ke tinggi. Menurut Nawawi dalam (Saputro & Muthalib, 2016) “Organisasi akan dapat tumbuh dan berkembang karena terdapat budaya organisasi yang didalamnya itu mampu merangsang semangat kerja sumber daya manusia yang ada didalamnya, sehingga kinerja organisasi akan meningkat”. WT Heelen dan Hunger (dalam Sopiah, 2008) secara spesifik mengemukakan beberapa peran penting yang dimainkan oleh budaya organisasi,yaitu:

1. Mencari jati diri.
2. Dapat dipakai untuk mengembangkan ikatan pribadi dengan organisasi lebih baik.
3. Menstabilkan organisasi sebagai suatu sistim sosial.

Kinerja

Menurut Payaman dalam (Arianty, 2014) kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja organisasi tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Sedangkan menurut Hariandja dalam (Arianty, 2014) kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh guru atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranannya dalam kinerja organisasi. Berdasarkan beberapa pengertian diatas data disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan ialah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak mutu dan tidak memiliki semangat kerja yang

tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia.

Berdasarkan dari pernyataan diatas dapat disimpulkan model kerangka penelitian yang akan menjelaskan keterkaitan antar variabel.

Menurut Sugiyono (2010) hipotesis merupakan suatu jawaban sementara dalam sebuah rumusah masalah yang penelitian. Berdasarkan yang telah diuraikan dalam landasan teori yang di jelaskan sebelumnya, di jelaskan hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja Guru dan guru di SMP N 1 NGLUWAR
- H2 : Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja Guru dan guru di SMP N 1 NGLUWAR
- H3 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan anata budaya organisasi terhadap kinerja Guru dan guru di SMP N 1 NGLUWAR
- H4 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja Guru di SMP N 1 NGLUWAR

METODE PENELITIAN

1. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini menurut dari sifatnya termasuk dalam populasi yang homogen dan jika menurut jenisnya termasuk dalam populasi yang terbatas. Populasi yang dipakai dalam penelitian ini adalah seluruh Guru di SMP N 1 NGLUWAR (Syahril Hasan, 2016). Karena jumlah Guru di SMP N 1 NGLUWAR adalah 50 orang guru, maka menurut Sugiyono dalam (Sudarso, 2019) haruslah menggunakan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh yaitu teknik penentuan

sampel apabila dari semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini paling sering dilakukan apabila jumlah dari populasi yang digunakan relatif kecil atau sedikit, yaitu kurang dari 100 orang. Istilah lain sampling jenuh adalah dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

2. Metode Penelitian

Sugiyono dalam (Suwati, 2013) menyatakan bahwa sifat dari penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. “Data kuantitatif adalah data yang didalamnya berbentuk angka, atau data kualitatif yang diangkakan (*skoring*)” atau dengan survei guna mengumpulkan data yang hasil analisisnya akan dihadirkan dalam bentuk angka-angka. Penelitian yang dilakukan dalam kegiatan ini adalah deskriptif. Tujuan dari penelitian deskriptif adalah untuk memperoleh gambaran tentang kondisi dari variabel kompensasi, motivasi, budaya organisasi dan kinerja guru. Metode penelitian yang digunakan adalah *explanatory survey method*, yang bertujuan untuk menjelaskan ataupun menguji adanya hubungan dan sebab akibat antara dua variabel atau lebih Edi Sukarjono dalam (Sudarso, 2019).

3. Teknik Pengambilan Data

Teknik Pengambilan Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yaitu seluruh Guru di SMP N 1 NGLUWAR yang berjumlah 50 orang guru dan karyawan Alindra dalam (Sayid Hasan, 2017). Data yang diperoleh kemudian dianalisis dengan menggunakan SPSS 17.0 for Windows. Metode survei yang dilakukan dengan mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang utama, yaitu pengajuan pertanyaan kepada responden yang telah disiapkan dimana responden dapat memilih jawaban yang sesuai

dengan persepsinya sendiri (pertanyaan tertutup). Pengukuran data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah skala likert, sehingga jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory* (penjelasan). *Explanatory* (penjelasan) adalah satu jenis riset konklusif yang tujuan utamanya adalah mendapatkan bukti mengenai hubungan sebab akibat atau hubungan kausal Malhotra dalam (Sudarso, 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Tabel 1 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
		Kompensasi	Motivasi	Budaya Organisasi	Kinerja Guru
N		50	50	50	50
Normal	Mean	22.8000	24.1400	50.7000	45.2600
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	3.79581	2.22243	5.15574	3.53299
Most Extreme Differences	Absolute	.121	.165	.120	.219
	Positive	.076	.165	.120	.219
	Negative	-.121	-.095	-.106	-.141
Kolmogorov-Smirnov Z		.856	1.168	.852	1.551
Asymp. Sig. (2-tailed)		.457	.131	.463	.016

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Output SPSS 17.0.

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak dengan melihat penyebaran data pada sumber diagonal pada grafik *Normal P-P Plot of regression standardized residual* atau dengan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* (Sudarso, 2019). Dalam uji normalitas tersebut dapat dilihat bahwa karena probabilitas Asymp.Sig > 0,05 berdistribusi normal maka penelitian ini dapat dilanjutkan.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2 Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a		t	Sig.	Collinearity Statistic	
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
1 (Constant)	15.927	4.126		3.860	.000	
Kompensasi	.026	.097	.028	.271	.788	1.1
Motivasi	.405	.225	.255	1.797	.079	2.1
Budaya Organisasi	.374	.102	.546	3.666	.001	418

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Data Output SPSS 17.0.

Dilihat dari hasil tabel 2 diatas dapat dilihat bahwa nilai *Variance Inflation Faktor (VIF)* pada semua variabel independen berada di atas nilai 0,1 dan lebih kecil dari 10, yaitu variabel kompensasi sebesar 1,171, variabel motivasi sebesar 2,165 dan variabel budaya organisasi sebesar 2,391. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 2 Uji Heterokedastisitas

		Correlations			
		Kompensasi	Motivasi	Budaya Organisasi	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Kompensasi	Correlation Coefficient	1.000	.135	.404**
		Sig. (2-tailed)		.350	.004
	N		50	50	50
Motivasi		Correlation Coefficient	.135	1.000	.688**
		Sig. (2-tailed)		.350	.000
	N		50	50	50
Budaya Organisasi		Correlation Coefficient	.404**	.688**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.004	.000	.217
	N		50	50	50
Unstandardized Residual		Correlation Coefficient	-.097	-.029	1.000
		Sig. (2-tailed)	.504	.839	.217
	N		50	50	50

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data Output SPSS 17.0.

Dilihat dari hasil tabel 4 diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari variabel kompensasi sebesar 0,504, variabel motivasi sebesar 0,839, sedangkan variabel budaya organisasi sebesar 0,217. Karena signifikansi lebih dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Uji Autokolerasi

Tabel 4 Uji Autokolerasi

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.757 ^a	.573	.546	2.38147	1.779

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kompensasi, Motivasi
b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Data Output SPSS 17.0.

Dilihat dari hasil table 4.15 diatas dapat dilihat bahwa nilai DU dan DL dapat didapatkan dari tabel statistic *Durbin Watson*. Dengan N = 50 dan k = 3 didapatkan nilai DU = 1,6739 dan DL = 1,4206. Jadi nilai 4-DU = 2,3261. Kemudian dari hasil nilai *Durbin Watson* sebesar 1,779. Karena nilai DW terletak di antara DU dan 4-DU (1,6739 < 1,779 < 2,3261). maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokolerasi pada model regresi.

2. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 5 Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error			
1 (Constant)	15.927	4.126		3.860	.000
Kompensasi (X1)	.026	.097	.028	.271	.788
Motivasi (X2)	.405	.225	.255	1.797	.079
Budaya Organisasi (X3)	.374	.102	.546	3.666	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Sumber : Data Output SPSS 17.0.

Dilihat dari hasil tabel 5 diatas dapat disajikan ke dalam bentuk persamaan regresi standardized sebagai berikut :

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y' = 15,927 + 0,026 + 0,405 + 0,374$$

Dimana :

X_1 = Kompensasi

X_2 = Motivasi

X_3 = Budaya Organisasi

Y = Kinerja Guru

a = Nilai Konstanta

$X_1X_2X_3$ = Koefisien regresi linear

Berdasarkan dari hasil analisis regresi tersebut, nilai dari koefisien

regresi X_1 (Kompensasi) adalah sebesar 0,026 yang menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Guru, yang artinya setiap kenaikan satu poin maka variabel kinerja Guru akan ikut naik sebesar 0,026.

Nilai dari koefisien regresi X_2 (Motivasi) adalah sebesar 0,405 yang menunjukkan bahwa Motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Guru, yang artinya setiap kenaikan satu poin maka variabel kinerja Guru akan ikut naik sebesar 0,405.

Nilai dari koefisien regresi X_3 (Budaya Organisasi) adalah sebesar 0,374 yang menunjukkan bahwa Budaya Organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Guru dan Karyawan, yang artinya setiap kenaikan satu poin maka variabel kinerja Guru akan ikut naik sebesar 0,374.

3. Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 6 Uji Parsial (Uji T) Variabel Kompensasi

		Coefficients ^a			t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	40.590	3.028		13.404	.000
	Kompensasi (X1)	.205	.131	.220	1.563	.125

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Sumber : Data Output SPSS 17.0.

Diketahui bahwa $T_{hitung} < T_{tabel}$ (1,563 < 2,012) maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Sedangkan signifikansi lebih besar dari 5% (0,125 > 0,05) maka H_0 diterima. Maka secara parsial dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X1) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Guru (Y).

Tabel 7 Uji Parsial (Uji T) Variabel Motivasi

<u>Coefficients^a</u>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.406	4.238		4.815	.000
Motivasi (X2)	1.030	.175	.648	5.889	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Sumber : Data Output SPSS 17.0.

Diketahui bahwa $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($5,889 > 2,012$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan signifikansi lebih besar dari 5% ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak. Maka secara parsial dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Guru (Y).

Tabel 8 Uji Parsial (Uji T) Variabel Budaya Organisasi

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.651	3.406		5.770	.000
<u>Budaya Organisasi (X3)</u>	.505	.067	.737	7.557	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Sumber : Data Output SPSS 17.0.

Diketahui bahwa $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($7,557 > 2,012$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan signifikansi lebih besar dari 5% ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak. Maka secara parsial dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Guru (Y).

Uji Simultan (Uji F)
Tabel 9 Uji Simultan (Uji F)

Model	ANOVA ^b				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	350.735	3	116.912	20.614	.000 ^a
Residual	260.885	46	5.671		
Total	611.620	49			

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X3), Kompensasi (X1), Motivasi (X2)
b. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Sumber : Data Output SPSS 17.0.

Diketahui bahwa nilai dari F_{hitung} sebesar 20,614 dengan hasil Sig. sebesar 0,000. Maka dapat diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($20,614 > 2,81$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan signifikansi lebih besar dari 5% ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak.

Uji Koefisien Determinasi (R²)**Tabel 10 Uji Koefisien Determinasi (R²)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.757 ^a	.573	.546	2.381

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X3), Kompensasi (X1), Motivasi (X2)

Sumber : Data Output SPSS 17.0.

Berdasarkan dari hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) tersebut, dapat diketahui bahwa nilai dari determinasi R² antar variabel adalah sebesar 0,573 atau jika angka tersebut dipersenkan menjadi sebesar 57,3%, yang mana angka tersebut dapat diartikan bahwa variasi variabel *dependent* (Y) bisa dijelaskan oleh variabel *independent* (X) yaitu sebesar 57,3%, sedangkan sisanya yaitu 42,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian hipotesis (H_1) telah membuktikan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Guru. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai

t_{hitung} sebesar 1,563 dengan hasil Sig. sebesar 0,125. Maka dapat diketahui bahwa $T_{hitung} < T_{tabel}$ (1,563 < 2,012) maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Sedangkan signifikansi lebih besar dari 5% (0,125 > 0,05) maka H_0 diterima.

Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian hipotesis (H_2) telah membuktikan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Guru. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,889 dengan hasil Sig. sebesar 0,000. Maka dapat diketahui bahwa $T_{hitung} > T_{tabel}$ (5,889 > 2,012) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan signifikansi lebih besar dari 5% (0,000 < 0,05) maka H_0 ditolak.

Pengaruh Budaya Organisasi (X3) terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian hipotesis (H_3) telah membuktikan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Guru. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 7,557 dengan hasil Sig. sebesar 0,000. Maka dapat diketahui bahwa $T_{hitung} > T_{tabel}$ (7,557 > 2,012) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan signifikansi lebih besar dari 5% (0,000 < 0,05) maka H_0 ditolak.

Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian hipotesis (H_4) telah membuktikan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Guru. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 20,614 dengan hasil Sig. sebesar 0,000. Maka dapat diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ (20,614 > 2,81) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan signifikansi lebih besar dari 5% (0,000

< 0,05) maka H_0 ditolak. Maka secara parsial dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X1), Motivasi (X2), dan Budaya Organisasi (X3) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Guru (Y).

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kompensasi, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di Smp Negeri 1 Ngluwar, maka dapat ditarik kesimpulan dari hasil uji regresi, variabel motivasi (X2) memiliki nilai beta paling besar yaitu 0,405 variabel budaya organisasi (X3) memiliki nilai beta sebesar 0,374 variabel kompensasi (X1) memiliki nilai beta sebesar 0,026. Nilai R Square menunjukkan nilai 0,573 atau 57,3 angka tersebut diartikan bahwa variasi variabel dependent (Y) bisa dijelaskan oleh variabel independent (X) sebesar 57,3%, sedangkan sisanya 42,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini. Kesimpulannya semua guru di Smp Negeri 1 Ngluwar dipengaruhi oleh kompensasi, motivasi dan budaya organisasi. Akan tetapi faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja guru adalah variabel motivasi.

Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian dengan judul “Pengaruh kompensasi, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja Guru (Studi Kasus Pada Smp Negeri 1 Ngluwar)” maka dapat dijelaskan beberapa saran berikut :

Bagi SMP NEGERI 1 NGLUWAR :

1. Saran untuk variabel kompensasi karena berdasarkan hasil dari kuisioner menunjukkan angka terendah, maka SMP NEGERI 1 NGLUWAR perlu memperbaiki dan

juga meningkatkan lagi kompensasi bagi guru agar bisa meningkatkan kinerja dan juga loyalitas kepada SMP NEGERI 1 NGLUWAR.

2. SMP NEGERI 1 NGLUWAR harus meningkatkan lagi motivasi kepada para guru agar bisa bekerja secara optimal.
3. SMP NEGERI 1 NGLUWAR perlu memperhatikan untuk budaya organisasi yang terjalin antar guru agar bisa bekerja secara maksimal dan juga merasa nyaman saat bekerja.

Bagi peneliti selanjutnya

Untuk penelitian yang selanjutnya diharapkan bisa lebih baik lagi dan juga bisa menambah lagi variabel lain yang dapat menunjang kinerja yang belum ada pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianty, n. (2014). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Manajemen & bisnis*, 14(02), 144–150.
- Gulltom, d. K. (2014). Pengaruh budaya organisasi perusahaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada pt. Perusahaan gas negara (persero) tbk medan. *Manajemen & bisnis*, 14(02), 176–184.
- Hasan, sayid. (2017). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai bank bjb cabang banjarmasin. *Ilmiah ekonomi bisnis*, 3, 238–242.
- Hasan, syahril. (2016). Pengaruh budaya organisasi, kompensasi, motivasi, kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bandara internasional sultan aji muhammad sulaiman. *Jurnal benefita*, 1(3), 134–145.
- Nurcahyani, n. M., & adnyani, i. G. A. D. (2016). Fakultas ekonomi dan bisnis universitas udayana (unud), bali , indonesia. *Manajemen unud*, 5(1), 500–532.
- Rahmawati, d. E., hadi, s. P., administrasi, d., fakultas, b., sosial, i., universitas, p., prof, j., sh, s., semarang, t., & pos, k. (2013). *Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan divisi produksi ii pt . Kota jati furindo jepara) yang setinggi-tingginya , karena pada dasarnya kinerja individu mempengaruhi kinerja tim atau jawab yang diberikan ke.* 1–9.
- Santoso, a. B. (2018). Pada panin bank cabang pondok indah. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan dengan teknik pengambilan sampel secara random. Metode analisis data menggunakan data kuantitatif dengan menggunakan uji autokorelasi , uji f. *Kreatif: pemasaran, sumberdaya manusia dan keuangan*, 6(1), 1–13.
- Saputro, r. E., & muthalib, a. (2016). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja sales di pt . Sumatera berlian motors. *Administrasi publik*, 4(1), 16–28.
- Sudarso, e. (2019). Pengaruh budaya organisasi, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pt multi bintang indonesia. *Jurnal madani*, 2(1), 1–14.
- Suwati, y. (2013). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt . Tunas hijau samarinda. *Ilmu administrasi bisnis*, 1(1), 41–55.
- Wijaya, t., & andreani, f. (2015). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada pt sinar jaya abadi bersama. *Agora*, 3(2).