

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, BUDAYA ORGANISASI
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU
DI SMPIT NUR HIDAYAH SURAKARTA**

Rosnendya Yudha Wiguna¹, Istiatin², Sudarwati³

Universitas Islam Batik Surakarta
Email : rosnendyayudha@gmail.com

Abstract

The problem formulation in this study is as follows does compensation affect teacher performance?, does motivation affect teacher performance?, does organizational culture affect teacher performance?, does the work environment affect teacher performance?. This study uses a descriptive quantitative approach. The research was conducted at SMPIT Nur Hidayah Surakarta. A total of 46 respondents were selected using a saturated sampling technique. The research findings indicate that compensation does not have a significant effect on teacher performance. This suggests that the teachers at SMPIT Nur Hidayah are not primarily driven by financial factors in carrying out their duties. Their performance tends to remain consistent despite differences or changes in the compensation they receive. Motivation has a significant effect on teacher performance. High motivation, both intrinsic and extrinsic, has been proven to increase teachers' work enthusiasm, sense of responsibility, and dedication in the learning process. Organizational culture also significantly affects teacher performance. A work culture that is religious, cooperative, and aligned with the school's vision and mission has been shown to support teachers in improving their performance, both in teaching and in guiding students. The work environment does not have a significant effect on teacher performance. This may be due to the fact that the school's work environment is generally perceived as sufficiently supportive, and thus is not a determining factor in the improvement or decline of teacher performance.

Keywords: Compensation, Motivation, Organizational Culture, Work Environment, Performance

1. PENDAHULUAN

Peranan guru sebagai tenaga pendidik yang merupakan pilar utama dalam mencapai tujuan pendidikan nasional. Lebih lanjut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nomor 20 Tahun 2003 menyatakan bahwa jabatan guru sebagai pendidik merupakan jabatan profesional yang memiliki peranan sentral dan strategis dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Guru merupakan komponen penting dalam dunia pendidikan, oleh karenanya perhatian yang lebih perlu diberikan agar dapat menciptakan guru yang berkualitas sehingga hal tersebut dapat menunjang kinerja guru. Guru juga memegang peran penting dalam dunia pendidikan khususnya dalam bidang formal disekolah guru sangat menentukan keberhasilan peserta didik terutama dalam hal proses belajar mengajar yang biasa dilaksanakan di sekolah. Keberhasilan kinerja yang ditunjukkan guru dipengaruhi oleh banyak hal yang terdapat di lingkungan sekitarnya seperti kompensasi yang diberikan sekolah, motivasi, budaya organisasi sekolah dan lingkungan kerjanya. Oleh karena itu lingkungan sekitar khususnya dalam hal ini pihak sekolah semisal kepala sekolah yang mampu memotivasi serta memberdayakan guru agar tercipta kinerja yang baik serta mampu berperan sebagai guru yang profesional disamping guru itu sendiri yang mampu meningkatkan kualitas kinerja kerjanya sendiri.

Kinerja (*performance*) merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika (Muhammad & Wardhana, 2022). Kinerja guru merupakan sebagai hasil yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan pekerjaannya sebagai pengawas, pembimbing, dan penilai siswa. Kinerja guru mencakup kemampuan dalam merencanakan pembelajaran, mengajar dengan cara yang efektif, memberikan umpan balik dan evaluasi terhadap siswa, mengelola kelas, serta berkomunikasi dengan siswa, orang tua, dan rekan kerja (Utami & Karyaningsih, 2023).

Kompensasi merupakan faktor yang penting untuk meningkatkan kinerja, yang mana dapat menginspirasi guru untuk bekerja. Pemberian kompensasi merupakan salah satu cara dalam menumbuhkan semangat dalam bekerja. Guru yang memiliki semangat dalam mengajar dengan mudah meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Pemberian kompensasi terhadap guru juga dapat meningkatkan kesejahteraan guru dan berdampak pada kinerja guru (Zuliani & Suharti, 2023). Motivasi penting untuk diperhatikan, sebab dengan adanya motivasi, karyawan bisa mempunyai semangat kerja yang lebih lagi ketika menjalankan tugas yang diberikan. Tanpa motivasi yang baik, karyawan tidak bisa menjalankan tugastugasnya dengan baik sehingga mengakibatkan hasil kerjanya tidak memuaskan (Kawiana *et al.*, 2023). Faktor lain yang membuat guru menjadi loyal berada di sebuah organisasi sekolah yaitu karena adanya suatu budaya. Budaya organisasi merupakan proses penyatuan antara perilaku dan budaya yang dibawa oleh individu pada masa lalu dan diterapkan pada suatu norma atau filosofi baru yang mempunyai kekuatan serta kebanggaan bagi kelompoknya dalam menghadapi dan mencapai tujuan.

Lingkungan kerja yang kondusif dapat membuat guru menjadi semakin baik dalam menjalankan tugas kerja yang dibebankan kepadanya. Sebaliknya, bila tidak kondusif maka dapat mempengaruhi perilaku dalam bekerjanya, sehingga dapat menghambat perkembangan dan peningkatan kinerjanya (Sutrisno *et al.*, 2023). Lingkungan kerja mejadikan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya adalah kebersihan, musik dan lain-lain. Karena hal ini dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, setiap organisasi haruslah mengusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif terhadap karyawan (Muhammad & Wardhana, 2022).

Dari latar belakang tersebut, maka dapat diambil judul Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di Smpit Nur Hidayah Surakarta

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada di SMPIT Nur Hidayah Surakarta yang beralamatkan di Jl. Kahuripan Utara Raya, Sumber, Kecamatan Banjarsari., Kota Surakarta, Jawa Tengah. Sampel yang diambil sebanyak 46 responden. Teknik sampling menggunakan teknik *sampel jenuh*. Sampel yang diambil dalam penelitian ini 100% dari jumlah populasi yaitu sebanyak 46 orang. Analisis data menggunakan uji instrumen validitas dan reliabilitas, kemudian uji asumsi klasik dan regresi linier berganda, uji-t, uji-F dan koefisien determinasi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen
 - a. Uji Validitas
 - 1) Validitas Instrumen Kompensasi (X1)

Setelah dilakukan penyebaran kuesioner dari 46 responden, maka kita akan menentukan besarnya r-tabel terlebih dahulu. Rumus r-tabel $dk - (N-2)$ dengan taraf signifikan 0,05. Jadi kita dapat menentukan besarnya nilai r-tabel untuk $46 - 2 = 44$ adalah 0,2907

Berikut tabel hasil uji validitas :

Tabel 1
Uji Validitas Kompensasi (X1)

Butir Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,897	0,2907	Valid
2	0,935	0,2907	Valid
3	0,886	0,2907	Valid
4	0,845	0,2907	Valid

Sumber: Data yang diolah, 2025

Dari hasil uji validitas, karena nilai r-hitung > r-tabel, maka instrumen dinyatakan Valid.

2) Validitas Instrumen Motivasi (X2)

Tabel 2
Uji Validitas Motivasi (X2)

Butir Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,770	0,2907	Valid
2	0,813	0,2907	Valid
3	0,828	0,2907	Valid
4	0,827	0,2907	Valid
5	0,892	0,2907	Valid

Sumber: Data diolah 2025

Dari hasil uji validitas, karena nilai r-hitung > r-tabel, maka instrumen dinyatakan Valid.

3) Validitas Instrumen Budaya Organisasi (X3)

Tabel 3
Uji Validitas Budaya Organisasi (X3)

Butir Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,786	0,2907	Valid
2	0,849	0,2907	Valid
3	0,905	0,2907	Valid
4	0,903	0,2907	Valid
5	0,855	0,2907	Valid

Sumber: Data yang diolah 2025

Dari hasil uji validitas, karena nilai r-hitung > r-tabel, maka instrumen dinyatakan Valid.

4) Validitas Lingkungan Kerja (X4)

Tabel 4
Uji Validitas Lingkungan Kerja (X4)

Butir Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,698	0,2907	Valid
2	0,848	0,2907	Valid
3	0,839	0,2907	Valid
4	0,921	0,2907	Valid

5	0,773	0,2907	Valid
---	-------	--------	-------

Sumber: Data yang diolah, 2025

Dari hasil uji validitas, karena nilai $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$, maka instrumen dinyatakan Valid.

5) Validitas Kinerja Guru SMPIT Nur Hidayah Surakarta Pendidikan (Y)

Tabel 5

Uji Validitas Kinerja Guru SMPIT Nur Hidayah Surakarta (Y)

Butir Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,763	0,2907	Valid
2	0,807	0,2907	Valid
3	0,854	0,2907	Valid
4	0,699	0,2907	Valid
5	0,899	0,2907	Valid

Sumber: Data yang diolah 2025

Dari hasil uji validitas, karena nilai $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$, maka instrumen dinyatakan Valid.

b. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α), apabila *Cronbach Alpha* $> 0,60$ maka butir pernyataan instrumen dinyatakan reliabel. Berikut tabel reliabilitas yang telah direkap:

Tabel 6

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Batas Minimal	Keterangan
Kompensasi	0,839	0,6	Reliabel
Motivasi	0,812	0,6	Reliabel
Budaya Organisasi	0,819	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,809	0,6	Reliabel
Kinerja Guru SMPIT Nur Hidayah Surakarta	0,807	0,6	Reliabel

Sumber: Data diolah 2025

Karena nilai *Cronbach Alpha* (α), apabila *Cronbach Alpha* $> 0,60$ maka butir pernyataan instrumen dinyatakan reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Dari hasil olah data SPSS dapat diperoleh nilai *Kolmogrov-Smirnov* sebagai berikut:

Tabel 7

Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,41838206
	Most Extreme Absolute	,096

Differences	Positive	,095
	Negative	-,096
Test Statistic		,096
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber: Data yang diolah 2025

Dari tabel diatas dapat dilihat nilai Kolmogorov-Smirnov diperoleh nilai 0,200. Karena nilainya $> 0,05$ maka variabel tersebut berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai VIF pada model regresi. Adanya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* yang lebih kecil dari 0,1 atau nilai VIF yang lebih besar dari 10. Jika nilai *tolerance* $>$ dari 0,1 atau nilai VIF $<$ dari 10 maka tidak terdapat multikolinearitas.

Dari hasil analisis data dapat diperoleh nilai uji Multikolinieritas sebagai berikut:

Tabel 8
Uji Multikulinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficient s	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Toleran ce	VIF
1 (Constant)	5,292	2,511		2,108	,041		
Kompensasi	-,125	,167	-,105	-,749	,458	,522	1,917
Motivasi	,472	,190	,462	2,485	,017	,297	3,368
Budaya Organisasi	,402	,153	,437	2,617	,012	,368	2,716
Lingkungan Kerja	-,017	,157	-,017	-,108	,914	,405	2,467

Sumber: Data yang diolah 2025

Karena nilai *tolerance* $>$ dari 0,1 atau nilai VIF $<$ dari 10 maka tidak terdapat multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil olah data dapat diketahui Uji Glejser sebagai berikut:

Tabel 9
Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-,017	1,507		-,011	,991
Kompensasi	,052	,100	,106	,518	,608
Motivasi	,191	,114	,453	1,675	,101
Budaya Organisasi	-,111	,092	-,292	-1,203	,236
Lingkungan Kerja	-,076	,094	-,187	-,807	,424

Sumber: Data diolah 2025

Dari tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa variabel Kompensasi nilai signifikasinya sebesar 0,608, Motivasi sebesar 0,101 dan Budaya Organisasi sebesar 0,236 dan Lingkungan Kerja sebesar 0,424. dari hasil tersebut, karena nilai signifikan lebih besar dari 5%, maka tidak ada masalah heteroskedastisitas.

3. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Adapun persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$Y = 5,292 - 0,125X_1 + 0,472X_2 + 0,402X_3 - 0,017X_4$. Persamaan tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

- 1). $a = 5,292$, ini berarti, apabila faktor Kompensasi (X_1), Motivasi (X_2), Budaya Organisasi (X_3) dan Lingkungan Kerja (X_4) dianggap konstan, maka akan mengakibatkan Kinerja Guru SMPIT Nur Hidayah Surakarta (Y) meningkat sebesar 5,292.
- 2) $b_1 = -0,125$, ini berarti, jika faktor Kompensasi (X_1) bertambah 1 satuan dan variabel Motivasi (X_2), Budaya Organisasi (X_3), dan Lingkungan Kerja (X_4) dianggap konstan maka Kinerja Guru SMPIT Nur Hidayah Surakarta (Y) menurun sebesar 0,125.
- 3) $b_2 = 0,472$ ini berarti, apabila faktor Motivasi (X_2) bertambah 1 satuan, dan variabel Kompensasi (X_1), Budaya Organisasi (X_3) dan Lingkungan Kerja (X_4) konstan, maka Kinerja Guru SMPIT Nur Hidayah Surakarta (Y) meningkat sebesar 0,472.
- 4) $b_3 = 0,402$ ini berarti, apabila faktor Budaya Organisasi (X_3) bertambah 1 satuan, dan variabel Kompensasi (X_1), Motivasi (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_4) konstan maka Kinerja Guru SMPIT Nur Hidayah Surakarta (Y) meningkat sebesar 0,402.
- 5) $b_4 = -0,017$ ini berarti, apabila faktor Lingkungan Kerja (X_4) bertambah 1 satuan, dan variabel Kompensasi (X_1), Motivasi (X_2), dan Budaya Organisasi (X_3) konstan maka Kinerja Guru SMPIT Nur Hidayah Surakarta (Y) menurun sebesar 0,017.

b. Uji t

- 1) Uji t yang berkaitan dengan Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja Guru SMPIT Nur Hidayah Surakarta (Y) Dari hasil perhitungan tersebut, maka diperoleh hasil t hitung = -0,749 dengan tingkat signifikan 0,458. Karena nilai signifikannya $0,458 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMPIT Nur Hidayah Surakarta (Y)
- 2) Uji t yang berkaitan dengan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Guru SMPIT Nur Hidayah Surakarta (Y) diperoleh hasil t hitung = 2,485 dengan tingkat signifikan 0,017. Karena nilai signifikannya $0,018 < 0,05$, maka dapat disimpulkan Motivasi (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMPIT Nur Hidayah Surakarta (Y)
- 3) Uji t yang berkaitan dengan Budaya Organisasi (X_3) terhadap Kinerja Guru SMPIT Nur Hidayah Surakarta (Y) diperoleh hasil t hitung = 2,617 dengan tingkat signifikan 0,012. Karena nilai signifikannya $0,012 < 0,05$, maka dapat disimpulkan Budaya Organisasi (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMPIT Nur Hidayah Surakarta (Y)
- 4) Uji t yang berkaitan dengan Lingkungan Kerja (X_4) terhadap Kinerja Guru SMPIT Nur Hidayah Surakarta (Y) diperoleh hasil t hitung = -0,108 dengan tingkat signifikan 0,914. Karena nilai signifikannya $0,914 > 0,05$, maka dapat disimpulkan Lingkungan Kerja (X_4) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMPIT Nur Hidayah Surakarta (Y)

c. Uji Kelayakan Model

Uji kelayakan model untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel bebas yaitu Kompensasi (X_1), Motivasi (X_2), Budaya Organisasi (X_3) dan Lingkungan Kerja (X_4) terhadap Kinerja Guru SMPIT Nur Hidayah Surakarta Pendidikan (Y). Dari hasil pengolahan data SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 10
Uji Kelayakan Model
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	124,447	4	31,112	14,090	,000 ^b
	Residual	90,531	41	2,208		
	Total	214,978	45			

Dari hasil olah data SPSS diperoleh nilai F-hitung sebesar 14,000 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena nilai signifikannya $0,000 < 0,05$, maka secara bersama-sama variabel bebas yaitu Kompensasi (X_1), Motivasi (X_2), Budaya Organisasi (X_3) dan Lingkungan Kerja (X_4) berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMPIT Nur Hidayah Surakarta (Y)

d. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Jika ingin mengetahui bagaimana korelasi antara lebih dari satu prediktor dengan satu variabel terikat, artinya bahwa analisis ini untuk mengetahui secara bersama sama korelasi variabel bebas (X_1 , X_2 , X_3 , X_4) terhadap variabel bebas (Y) dengan prosentase. Diperoleh hasil uji koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 11
Uji Kelayakan Model

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,761 ^a	,579	,538

Sumber: Olah data SPSS, 2025

Dengan menggunakan program SPSS, maka dapat diperoleh untuk R^2 sebesar 0,538 atau 53,8%, artinya bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh antara variabel independen yaitu Kompensasi (X_1), Motivasi (X_2), Budaya Organisasi (X_3) dan Lingkungan Kerja (X_4) terhadap Kinerja Guru SMPIT Nur Hidayah Surakarta (Y) sebesar 53,8%, sedangkan yang 46,2% dipengaruhi oleh faktor lain, yang tidak diteliti seperti gaya kepemimpinan, reward, insentif, penghargaan dan lain-lain.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh kompensasi, motivasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMPIT Nur Hidayah Surakarta, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa guru-guru di SMPIT Nur Hidayah tidak terlalu terdorong oleh faktor finansial dalam menjalankan tugas mereka. Kinerja mereka cenderung tidak berubah meskipun terdapat perbedaan atau perubahan dalam kompensasi yang diterima.

2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Motivasi yang tinggi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, terbukti mampu meningkatkan semangat kerja, tanggung jawab, dan dedikasi guru dalam proses pembelajaran.
3. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Budaya kerja yang religius, kooperatif, dan terarah kepada visi misi sekolah terbukti mendukung guru dalam meningkatkan kinerja, baik dalam mengajar maupun dalam membina siswa.
4. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini dapat disebabkan karena lingkungan kerja di sekolah telah dianggap cukup mendukung secara umum, sehingga bukan menjadi faktor penentu dalam peningkatan atau penurunan kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Kawiana, I. G. P., Cempaka, N. M. S., Supartha, W. G., & Dewi, L. K. C. (2023). Peran Komitmen Organisasi Pada Pengaruh Knowledge Management dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Limajari Interbhuna Bali. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(2), 2024-2040.
- Muhammad, B. A. R., & Wardhana, A. (2022). Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Muhammadiyah. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 26–35.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Prianto, A., Wahyuningsih, R., & Amri, F. (2023). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru MAN 3 Jombang. *Journal of Education Research*, 4(4), 2081–2090.
- Utami, R. P., & Karyaningsih. (2023). Pengaruh Work From Home dan Integritas Kerja terhadap Kinerja Guru pada Masa Pandemi Covid 19 (Studi Kasus Pada Guru Disekolah Yayasan Ar-Rahman Cikarang Selatan). *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 7(1), 1–14. <https://doi.org/10.32493/frkm.v6i1.29787>
- Yelvita, F.S. (2022). Penggunaan Sistem Informasi Elektronik Kinerja (Sieka) Oleh Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).