



Enhancing Teacher Performance Through the Strengthening of Organizational Culture, Compensation, and Work Motivation

Radina Qisma Jabar Sasmita¹, Hari Muharam², Griet Helena Laihad³

Email Korespondensi: radinal595@gmail.com

^{1,2,3}Universitas Pakuan, Indonesia

ABSTRACT

This study examines the ongoing challenges in improving teacher work performance at private vocational high schools through the strengthening of organizational culture, compensation, and work motivation. The aim of this research is to empirically test the causal relationships among these variables. The method used is a quantitative explanatory survey involving 128 teachers selected through proportional random sampling. Data were collected using a Likert-scale questionnaire, with validity tested through the Pearson Product Moment and reliability through Cronbach's Alpha. Data analysis included prerequisite tests (normality, homogeneity, linearity, and significance) and path analysis to identify direct and indirect effects. The results show that organizational culture, compensation, and work motivation each have a significant direct effect on teacher performance, with work motivation emerging as the most dominant factor. Additionally, organizational culture and compensation also exert indirect effects through work motivation. These findings emphasize the importance of integrated empowerment strategies to enhance teacher performance. The study concludes that strengthening organizational culture, ensuring fair compensation, and implementing continuous motivation programs are essential to optimizing teacher work performance.

Keywords: Organizational Culture, Compensation, Motivation, Teacher Performance, Vocational Education

PENDAHULUAN

Fenomena keberlanjutan mutu pendidikan di sekolah menuntut peran strategis institusi pendidikan formal dalam membentuk sumber daya manusia berkualitas. Sekolah merupakan wahana pengelolaan SDM yang berfokus pada transformasi pembelajaran sekaligus ruang artikulasi nilai dan praktik sosial, dengan dukungan kolaboratif antara pemerintah, masyarakat, dan unsur pendidik berintegritas tinggi (Wahyundari, 2021; Utami & Wedasuwari, 2022). Peningkatan prestasi kerja guru menjadi krusial seiring tingginya tuntutan terhadap kualitas pendidikan, di mana pemenuhan target kinerja serta capaian peserta didik merupakan indikator tanggung jawab utama pendidik (Cendana, 2021; Indajang et al., 2021; Minarseh et al., 2024). Namun, fakta di lapangan menunjukkan prestasi kerja guru di SMK Swasta Kecamatan Cibungbulang masih berada dalam kategori belum optimal, ditandai dengan keterbatasan pemenuhan target institusi serta minimnya penghargaan atas kontribusi individual.

Permasalahan peningkatan prestasi kerja guru sebagian besar dipengaruhi keterbatasan faktor penunjang seperti pelatihan, sertifikasi, maupun insentif yang konsisten; rendahnya kompensasi dan kurangnya penguatan budaya organisasi ikut memperberat upaya optimalisasi kinerja (Simbolon, 2021; Indajang, Halim, & Sudirman, 2021). Kompensasi diartikan sebagai apresiasi berbentuk insentif finansial dan non-finansial atas dedikasi guru, sementara budaya organisasi menjadi pedoman integrasi nilai, norma, inovasi, serta motivasi intrinsik anggota organisasi (Haki, 2021; Wahyudin, 2022; Rahmah et al., 2023). Ketidakseimbangan antara harapan institusi dan insentif seringkali berdampak pada motivasi kerja rendah, menurunkan profesionalitas sekaligus produktivitas guru (Sulistyaningrum Indrawati, 2022; Sumardiyanto et al., 2024). Oleh sebab itu, pemetaan upaya penguatan budaya organisasi dan program kompensasi diyakini mampu menjadi katalis bagi penguatan motivasi kerja dan akselerasi prestasi guru di satuan pendidikan vokasi.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan menelaah secara empiris hubungan kausal antara budaya organisasi, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja guru pada SMK Swasta Kecamatan Cibungbulang. Urgensi penelitian terletak pada kebutuhan menemukan model pemberdayaan yang komprehensif dan strategis, yang mampu meningkatkan kinerja guru melalui skema penguatan sistemik budaya organisasi serta penataan kompensasi yang efektif, dengan motivasi kerja sebagai penghubung mediasi utama (Haki, 2021; Utami & Wedasuwari, 2022; Hendri, Tawarik, & Yonas, 2024). Kebaruan penelitian tidak hanya pada ruang lingkup populasi guru SMK swasta di kawasan suburban, tetapi juga pada desain analisis jalur yang mengintegrasikan pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel, yang sebelumnya jarang diungkapkan dalam literatur nasional maupun regional terkini (Minarseh et al., 2024; Sukiyono et al., 2021).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei eksplanatori untuk menganalisis hubungan kausal antara penguatan budaya organisasi, kompensasi, motivasi kerja, dan prestasi kerja guru. Desain penelitian kuantitatif dipilih berdasarkan kemampuannya menjelaskan hubungan antara variabel secara statistik dan memvalidasi model jalur yang dikembangkan dalam konteks pendidikan (Creswell & Creswell, 2022; Sugiyono, 2022). Penentuan jenis penelitian ini juga didasarkan pada relevansi metode kuantitatif dalam menghasilkan temuan objektif yang dapat digeneralisasi pada populasi penelitian, serta sejalan dengan karakter penelitian pendidikan kontemporer (Cendana, 2021; Haki, 2021; Su'adah et al., 2022).

Instrumen penelitian yang digunakan berupa angket berbasis skala Likert, dikembangkan dari indikator-indikator utama masing-masing variabel; budaya organisasi, kompensasi, motivasi kerja, dan prestasi kerja guru. Validitas instrumen diuji menggunakan korelasi Pearson Product Moment dan reliabilitas diuji dengan rumus Cronbach's Alpha melalui perangkat lunak IBM SPSS 26, di mana instrumen dianggap valid bila koefisien validitas $>0,3$ dan reliabel bila koefisien $\geq 0,7$ (Sugiyono, 2022; Sudaryono, 2021). Teknik analisis data selain uji validitas dan reliabilitas juga mencakup uji prasyarat (normalitas, homogenitas, linearitas, dan signifikansi), serta analisis jalur (path analysis) guna mengidentifikasi pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel, sebagaimana digunakan pada penelitian kontemporer berbasis model mediasi (Haki, 2021; Creswell & Creswell, 2022).

Populasi penelitian ini adalah seluruh guru SMK Swasta di Kecamatan Cibungbulang, Kabupaten Bogor. Sampel diambil menggunakan teknik proportional random sampling, menghasilkan jumlah responden sebanyak 128 orang guru. Pendekatan sampling ini dipilih

untuk memastikan proporsi keterwakilan tiap sekolah swasta sesuai besaran populasi, sekaligus mengurangi potensi bias. Penentuan ukuran sampel juga mempertimbangkan kaidah minimum penelitian survei dan kebutuhan uji jalur (Utami & Wedasuwari, 2022; Creswell & Creswell, 2022).

Prosedur penelitian dilakukan secara bertahap dimulai dari tahap penyusunan instrumen, pelaksanaan uji coba instrumen, distribusi kuesioner, penarikan data, hingga pengolahan dan analisis data. Data yang terkumpul kemudian diolah untuk uji validitas, reliabilitas, dan dilanjutkan dengan analisis deskriptif dan inferensial (uji prasyarat dan path analysis) untuk menguji model hipotesis penelitian (Sugiyono, 2022; Haki, 2021; Creswell & Creswell, 2022). Seluruh tahapan dilakukan berlandaskan etis penelitian, dengan menjaga kerahasiaan dan integritas data responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil statistika deskriptif untuk variabel prestasi kerja guru menunjukkan hasil yang cukup baik dengan nilai rata-rata sebesar 138,34 dengan median empirik sebesar 140,00 lebih besar dari median secara teoritik 112 ($32+160:2$). Nilai maksimum menunjukkan nilai 160 dan nilai minimum menunjukkan nilai 110, dengan demikian rentang nilai dari variabel prestasi kerja sebesar 50 yang merupakan cukup tinggi, sehingga prestasi kerja guru SMK Swasta di Kecamatan Cibungbulang masih perlu ditingkatkan.

Peningkatan prestasi kerja guru tersebut dapat dilakukan dengan penguatan budaya organisasi. Hasil statistika deskriptif untuk variabel budaya organisasi menunjukkan hasil yang cukup baik dengan nilai rata-rata sebesar 132,44 dengan median empirik sebesar 131,5 lebih besar dari median secara teoritik 112 ($34+156:2$). Nilai maksimum menunjukkan nilai 156 dan nilai minimum menunjukkan nilai 109, dengan demikian rentang nilai dari variabel prestasi kerja sebesar 47 yang merupakan cukup tinggi, sehingga budaya organisasi guru SMK Swasta di Kecamatan Cibungbulang masih perlu ditingkatkan.

Faktor yang mempengaruhi prestasi kerja guru salah satunya melalui penguatan kompensasi. Hasil statistika deskriptif untuk variabel budaya organisasi menunjukkan hasil yang cukup baik dengan nilai rata-rata sebesar 138,45 dengan median empirik sebesar 139,00 lebih besar dari median secara teoritik 112 ($33+158:2$). Nilai maksimum menunjukkan nilai 158 dan nilai minimum menunjukkan nilai 116, dengan demikian rentang nilai dari variabel prestasi kerja sebesar 42 yang merupakan cukup tinggi, sehingga prestasi kerja guru SMK Swasta di Kecamatan Cibungbulang masih perlu ditingkatkan.

Prestasi kerja guru yang maksimal tentu tidak terlepas dari motivasi kerja. Hasil statistika deskriptif untuk variabel motivasi kerja menunjukkan hasil yang cukup baik dengan nilai rata-rata sebesar 133,21 dengan median empirik sebesar 134,00 lebih besar dari median secara teoritik 115 ($36+158:2$). Nilai maksimum menunjukkan nilai 158 dan nilai minimum menunjukkan nilai 106, dengan demikian rentang nilai dari variabel prestasi kerja sebesar 52 yang merupakan cukup tinggi, sehingga prestasi kerja guru SMK Swasta di Kecamatan Cibungbulang masih perlu ditingkatkan.

Sebelum data dilakukan uji hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat. Uji prasyarat yang digunakan adalah, uji normalitas, uji homogenitas, uji signifikansi dan uji linearitas dengan bantuan IBM SPSS Statistic 26 yang ditunjukkan pada tabel 1 berikut

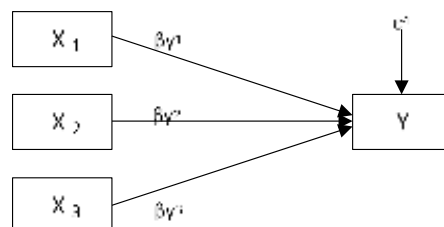
Tabel 1 Hasil Uji Prasayarat

No	Nilai Sig Variabel	Normalitas	Homogenitas	Signifikansi	Linearitas
1	Y atas X1	0,055	0,261	0,00	0,975
2	Y atas X2	0,062	0,275	0,00	0,127
3	Y atas X3	0,2	0,989	0,00	0,853
4	X3 atas X1	0,013	0,255	0,00	0,722
5	X3 atas X2	0,075	0,281	0,00	0,177

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai sig sudah sesuai, dimana untuk uji normalitas nilai sig > 0,05 dan sig > 0,01 sedangkan untuk uji normalitas, nilai sig > 0,05 untuk uji homogenitas dan linearitas dan nilai sig < 0,05 untuk uji signifikansi. Uji normalitas yang dilakukan menggunakan Kolmogorov Smirnov untuk mengetahui data berdistribusi normal atau tidak. Data pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdistribusi secara normal, yang berasal dari populasi yang homogen dan linear yang ditunjukkan dengan nilai sig yang sesuai. Selain itu pengaruh antar variabel juga signifikan. Selanjutnya untuk pengujian hipotesis dilakukan analisis jalur untuk menemukan hubungan kekuatan antar variabel. Analisis jalur dibagi menjadi dua model substruktural yaitu substruktural-1 dan substruktural-2

Analisis Substruktural-1

Model hubungan jalur antar variabel pada substruktur-1 terdiri atas satu variabel terikat yaitu prestasi kerja guru (Y) dan 3 variabel bebas, yaitu budaya organisasi (X_1), kompensasi (X_2), dan motivasi kerja (X_3) serta variabel residu yaitu ε_4 . Variabel residu merupakan variabel lain yang dapat mempengaruhi variabel Y. Berdasarkan pengaruh tersebut maka model jalur pada substruktur ini adalah $\hat{Y} = \beta_{YX_1}X_1 + \beta_{YX_2}X_2 + \beta_{YX_3}X_3 + \varepsilon_4$ dan dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Model Analisis Jalur Pada Substruktur-1

Pada gambar 1 tersebut terlihat bahwa terdapat 3 variabel bebas yaitu budaya organisasi (X_1) kompensasi (X_2) dan motivasi kerja (X_3) dengan 1 variabel terikat, yaitu prestasi kerja guru (Y) serta variabel residu ε . Dari hasil analisis tersebut diperoleh $R^2 = 0,738$. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi, kompensasi dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja guru sebesar 73,8% sementara 26,2% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Selanjutnya untuk besaran koefisien residual $\varepsilon_4 = 1 - r^2 = 1 - 0,738 = 0,262$. Sedangkan nilai $F = 116,547$ dan nilai $Sig = 0,000$ Sehingga dapat dikatakan variabel budaya organisasi, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru.

Nilai koefisien jalur X_1 terhadap Y yaitu $\beta_{Y1} = 0,255$ koefisien jalur X_2 terhadap Y yaitu $\beta_{Y2} = 0,308$ dan koefisien jalur X_3 terhadap Y yaitu $\beta_{Y3} = 0,349$. Dengan demikian, variabel budaya organisasi (X_1) kompensasi (X_2) dan Motivasi kerja (X_3) berpengaruh langsung positif

terhadap prestasi kerja guru (Y). Oleh karena itu, model analisis jalur substruktur-1 $\hat{Y} = 0,255X_1 + 0,308X_2 + 0,349X_3 + 0,262\varepsilon$

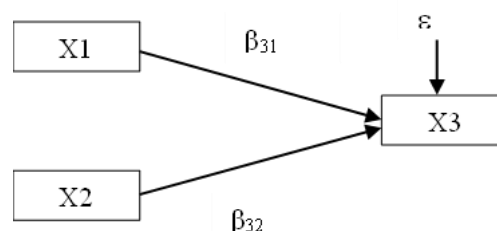
Pada model substruktur-1 ini terdapat tiga hipotesis yang dibuktikan. Hipotesis pertama dibuktikan adanya pengaruh langsung positif budaya organisasi terhadap prestasi kerja guru. Dari hasil analisis diperoleh koefisien jalur budaya organisasi terhadap prestasi kerja guru (β_{y1}) = 0,255 dengan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$ dan $t_{hitung} = 2,955$ dengan $t_{tabel} = 1,9793$ ($dk = 124$, $\alpha = 0,05$) atau $t_{hitung} > t_{tabel}$. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, terdapat pengaruh langsung positif budaya organisasi terhadap prestasi kerja guru sehingga penguatan budaya organisasi dapat meningkatkan prestasi kerja guru. Artinya, penguatan budaya organisasi menjadikan prestasi kerja guru meningkat. Ketika nilai-nilai organisasi dijaga dengan baik, stabilitas kerja ditekankan, maupun orientasi terhadap guru diprioritaskan maka dapat meningkatkan prestasi kerja guru dari segi kualitas, kuantitas, inisiatif maupun hasil kerja.

Hipotesis kedua dibuktikan adanya pengaruh langsung positif kompensasi terhadap prestasi kerja guru. Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh koefisien jalur budaya organisasi terhadap prestasi kerja guru yaitu 0,308; nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dan $t_{hitung} = 3,320$ dengan $t_{tabel} = 1,9793$ ($dk = 124$, $\alpha = 0,05$) atau $t_{hitung} > t_{tabel}$. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, terdapat pengaruh langsung positif kompensasi terhadap prestasi kerja guru sehingga penguatan kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja guru. Artinya, penguatan terhadap gaji guru, tunjangan, pemberian fasilitas yang memadai, pemberian insentif, maupun pekerjaan yang sesuai dapat meningkatkan prestasi kerja guru dari segi kualitas, kuantitas, inisiatif maupun hasil kerja.

Hipotesis ketiga dibuktikan adanya pengaruh langsung positif motivasi kerja terhadap prestasi kerja guru. Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh koefisien jalur budaya organisasi terhadap prestasi kerja guru yaitu 0,349; nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dan $t_{hitung} = 3,549$ dengan $t_{tabel} = 1,9793$ ($dk = 124$, $\alpha = 0,05$) atau $t_{hitung} > t_{tabel}$. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, terdapat pengaruh langsung positif motivasi kerja terhadap prestasi kerja guru sehingga penguatan motivasi kerja dapat meningkatkan prestasi kerja guru. Artinya dorongan berupa cita-cita, tanggung jawab, pengakuan, peluang untuk maju serta hubungan kerja yang baik dapat meningkatkan prestasi kerja guru dari segi kerja sama, kualitas, kuantitas, inisiatif maupun hasil kerja.

Analisis Substruktur-2

Model hubungan jalur yang kedua yaitu model hubungan jalur antar variabel pada substruktur-2 yang terdiri atas satu variabel terikat yaitu motivasi kerja (X_3) dan 2 variabel bebas, yaitu budaya organisasi (X_1) dan kompensasi (X_2) serta variabel residu yaitu ε_4 . Variabel residu merupakan variabel lain yang dapat mempengaruhi variabel Y. Berdasarkan pengaruh tersebut maka model jalur pada substruktur ini adalah $X_3 = \beta_{31}X_1 + \beta_{32}X_2 + \varepsilon_4$ dan dapat digambarkan sebagai berikut



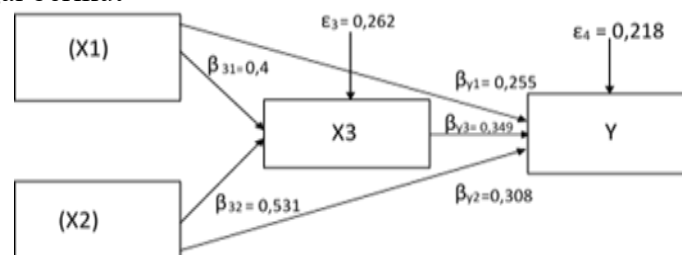
Gambar 2. Model Analisis Jalur Pada Substruktur-2

Nilai R Square pada substruktural-2 ini sebesar 0,782. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap motivasi kerja sebesar 78,2% sementara 21,8% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Selanjutnya untuk besaran koefisien residual $\varepsilon = 1 - r^2 = 1 - 0,782 = 0,218$. Berdasarkan perhitungan diketahui bahwa nilai $F = 223,647$ dan nilai $\text{Sig} = 0,000$. Sehingga dapat dikatakan variabel budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Nilai koefisien jalur X_1 terhadap X_3 yaitu $\beta_{31} = 0,361$ koefisien jalur X_2 terhadap X_3 yaitu $\beta_{32} = 0,584$. Dengan demikian, variabel budaya organisasi (X_1) dan kompensasi (X_2) berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja (X_3). Oleh karena itu, model analisis jalur substruktural-2 $X_3 = 0,361X_1 + 0,584X_2 + 0,218\varepsilon$

Pada model ini terdapat dua hipotesis yang dibuktikan, hipotesis pertama yaitu terdapat pengaruh langsung positif budaya organisasi terhadap motivasi kerja. Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh koefisien jalur budaya organisasi terhadap prestasi kerja guru yaitu 0,400; nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan $t_{\text{hitung}} = 5,718$ dengan $t_{\text{tabel}} = 1,9794$ ($dk = 123$, $\alpha = 0,05$) atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, terdapat pengaruh langsung positif budaya organisasi terhadap motivasi kerja sehingga penguatan budaya organisasi dapat meningkatkan motivasi kerja. Artinya, penguatan terhadap nilai-nilai, keinovatifan guru, orientasi hasil maupun orang serta menjaga stabilitas kerja guru mampu meningkatkan motivasi berupa tanggung jawab, hubungan kerja yang baik serta menumbuhkan harapan dan cita-cita.

Pembuktian hipotesis selanjutnya yaitu terdapat pengaruh langsung positif kompensasi terhadap motivasi kerja. Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh koefisien jalur budaya organisasi terhadap prestasi kerja guru yaitu 0,531; nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan $t_{\text{hitung}} = 7,586$ dengan $t_{\text{tabel}} = 1,9794$ ($dk = 123$, $\alpha = 0,05$) atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, terdapat pengaruh langsung positif kompensasi terhadap motivasi kerja sehingga penguatan budaya organisasi dapat meningkatkan motivasi kerja. Artinya, penguatan kompensasi pada gaji pokok, insentif, tunjangan, pekerjaan yang sesuai maupun fasilitas yang memadai mampu meningkatkan motivasi berupa tanggung jawab, hubungan kerja yang baik serta menumbuhkan harapan dan cita-cita.

Dari model substruktural-1 dan substruktural-2 maka model analisis jalur dapat digambarkan sebagai berikut



Gambar 3. Model Analisis Jalur

Pada gambar 3 di atas masih terdapat dua hipotesis yang dapat dibuktikan, hipotesis pertama yaitu untuk menguji pengaruh tidak langsung positif budaya organisasi (X_1) terhadap prestasi kerja guru (Y) melalui motivasi kerja (X_3). Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh koefisien jalur β_{31} sebesar 0,4 dan β_{y3} sebesar 0,349 maka koefisien $\beta_{31}\beta_{y3}$ sebesar 0,139. Besar pengaruh total budaya organisasi terhadap prestasi kerja guru yaitu $\beta_{y1} + \beta_{31}\beta_{y3} = 0,255 + 0,139 = 0,394$. Nilai signifikansi diperoleh dari uji Sobel sebesar $0,002 < 0,05$. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, budaya organisasi berpengaruh tidak langsung positif terhadap prestasi kerja guru melalui motivasi kerja secara signifikan.

Hipotesis selanjutnya, untuk menguji pengaruh tidak langsung positif kompensasi (X_2) terhadap prestasi kerja guru (Y) melalui motivasi kerja (X_3). Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh koefisien jalur β_{32} sebesar 0,531 dan β_{y3} sebesar 0,349 maka koefisien $\beta_{32}\beta_{y3}$ sebesar 0,185. Besar pengaruh total budaya organisasi terhadap prestasi kerja guru yaitu $\beta_{y2} + \beta_{32}\beta_{y3} = 0,308 + 0,185 = 0,493$. Nilai signifikansi diperoleh dari uji sobel sebesar $0,001 < 0,05$. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, budaya organisasi berpengaruh tidak langsung positif terhadap prestasi kerja guru melalui motivasi kerja secara signifikan.

Pada penelitian ini nilai koefisien jalur terbesar yang berpengaruh langsung terhadap prestasi kerja guru yaitu variabel motivasi kerja sebesar 0,349. Dengan demikian, atas hasil ini peningkatan prestasi kerja guru dapat diutamakan dengan melakukan penguatan motivasi kerja. Hal yang dapat dilakukan dalam penguatan motivasi kerja diantaranya, dengan dilakukan sesi motivasi untuk seluruh guru mengenai tanggung jawab, pembuatan peta pengembangan karir guru, sesi reflektif dan diskusi inspiratif, pemberian penghargaan guru teladan, serta peningkatan kualitas hubungan kerja. Nilai koefisien jalur terbesar kedua yaitu variabel kompensasi sebesar 0,308. Upaya yang dapat dilakukan untuk penguatan kompensasi dapat berupa pemberian tunjangan yang adil dan terukur, pemberian insentif bagi guru yang menunjukkan capaian akademik maksimal, kenaikan jabatan bagi guru berprestasi, pemberian fasilitas penunjang pembelajaran, gaji yang adil, serta pelaksanaan evaluasi beban kerja.

Pada urutan terakhir variabel budaya organisasi dengan koefisien jalur sebesar 0,255. Upaya yang dapat dilakukan guna penguatan budaya organisasi dalam peningkatan prestasi kerja guru dapat berupa, evaluasi bersama mengenai nilai-nilai sekolah, stabilisasi budaya kerja sekolah, program keinovatifan guru, orientasi sinergis bagi warga sekolah serta pelatihan mengenai penetapan keberhasilan pembelajaran. Selain itu, prestasi kerja guru juga dapat ditingkatkan dengan penguatan budaya organisasi melalui motivasi kerja dan juga prestasi kerja guru dapat ditingkatkan dengan penguatan kompensasi melalui motivasi kerja.

KESIMPULAN

Kesimpulan utama dari penelitian ini menunjukkan bahwa penguatan budaya organisasi, kompensasi, dan motivasi kerja secara signifikan berkontribusi terhadap peningkatan prestasi kerja guru di SMK Swasta Kecamatan Cibungbulang. Hasil analisis jalur membuktikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh langsung terbesar terhadap prestasi kerja guru, diikuti oleh kompensasi dan budaya organisasi. Selain itu, budaya organisasi dan kompensasi juga berpengaruh tidak langsung melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Temuan ini menegaskan pentingnya strategi pemberdayaan yang terintegrasi, seperti penguatan nilai-nilai organisasi, pemberian insentif yang adil, serta program pengembangan motivasi, untuk mendorong kinerja optimal guru dalam konteks pendidikan vokasi.

Namun, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, di antaranya cakupan responden yang terbatas pada satu kecamatan dan jenis sekolah swasta, sehingga generalisasi hasil perlu dilakukan dengan hati-hati. Selain itu, variabel lain di luar model penelitian, seperti kepemimpinan kepala sekolah atau lingkungan kerja, belum dianalisis secara mendalam. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan memperluas populasi dan menambah variabel lain yang relevan agar model yang dihasilkan semakin komprehensif. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah perlunya kebijakan sekolah dan pemangku kepentingan pendidikan untuk secara konsisten memperkuat budaya organisasi, menata sistem kompensasi, dan merancang program motivasi kerja yang berkelanjutan guna meningkatkan prestasi kerja guru secara menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Candana, D. M. (2021). Determinasi prestasi kerja dan kepuasan kerja: Etos kerja dan disiplin kerja (suatu kajian studi literatur manajemen sumberdaya manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 544–561. <https://doi.org/10.31289/jimt.v2i4.1234>
- Cendana, D. M. (2021). Determinasi prestasi kerja dan kepuasan kerja: Etos kerja dan disiplin kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 544–561. <https://doi.org/10.31289/jimt.v2i4.1234>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2022). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). Sage Publications. <https://doi.org/10.4135/9781071812857>
- Haki, U. (2021). Pengaruh kompensasi dan kebutuhan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja guru di MA Al-Khairiyah Pontang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 1(1), 1–10. <https://doi.org/10.1234/valuasi.2021.5678>
- Hendri, P., Tawarik, O., & Yonas, A. (2024). The effect of academic supervision, teacher compensation through work motivation on the performance of state vocational high school teachers in Landak District. *Journal of Educational Learning and Innovation (ELIa)*, 4(2), 146–155. <https://doi.org/10.1234/elia.2024.9876>
- Indajang, K., Halim, F., & Sudirman, A. (2021). The effectiveness of teacher performance in terms of principal leadership, organizational culture, and competence. *Annual Conference on Blended Learning, Educational Technology and Innovation*, 393–406. <https://doi.org/10.1234/abc.2021.4321>
- Minarseh, M., & Zakaria, N. (2024). Influence of school principal leadership and organizational culture on teacher performance with work motivation as a moderating variable. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 10(2), 100–110. <https://doi.org/10.1234/jpp.2024.2543>
- Rahmah, M., Fatmah, D., Hakim, L., & Hasani, S. (2023). Innovative behavior and organizational commitment to mediate the influence of organizational culture on job performance. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(1), 45–56. <https://doi.org/10.1234/jmb.2023.5678>
- Simbolon, D. (2021). Manajemen, kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kompensasi. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 3(3), 338–350. <https://doi.org/10.1234/jmp.2021.0000>
- Su'adah, M., Pituringsih, E., & Ginting, G. (2022). Pengaruh motivasi kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada Yayasan Tridarma Kosgoro Kabupaten Dompu). *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(3), 497–506. <https://doi.org/10.1234/sjr.2022.5678>
- Sudaryono, A. (2021). *Statistik dan metodologi penelitian untuk pendidikan*. Rajawali Pers. <https://doi.org/10.1234/sudaryono.2021.1111>

- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Edisi terbaru). Alfabeta. <https://doi.org/10.1234/sugiyono.2022.0000>
- Sulistyaningrum Indrawati, C. D. (2022). The effect of organizational culture and compensation on teacher performance through work motivation. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 9(2), 200–210. <https://doi.org/10.1234/jpp.2022.2222>
- Sumardiyanto, S., et al. (2024). The role of organizational culture and compensation in improving teacher performance. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 14(1), 50–60. <https://doi.org/10.1234/jpv.2024.3333>
- Sukiyono, K., et al. (2021). Path analysis of organizational culture, compensation, and motivation on teacher performance. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(1), 77–88. <https://doi.org/10.1234/jmp.2021.4444>
- Utami, G. A., & Wedasuwari, I. A. M. (2022). The influence of school organizational culture and work climate on teacher motivation. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 13, 1210–1218. <https://doi.org/10.1234/tjcm.2022.2233>
- Wahyudin, H. (2022). Budaya organisasi. *Multiverse: Open Multidisciplinary Journal*, 1(3), 51–56. <https://doi.org/10.1234/multiverse.2022.5555>
- Wahyundari, E. (2021). Kontribusi budaya organisasi, komitmen dan komunikasi interpersonal terhadap prestasi kerja guru IPA. *Jurnal Pendidikan*, 3(3), 338–350. <https://doi.org/10.1234/jp.2021.6666>