



Contents lists available at [Journal IICET](#)
Jurnal EDUCATIO (Jurnal Pendidikan Indonesia)
ISSN: 2476-9886 (Print) ISSN: 2477-0302 (Electronic)
Journal homepage: <https://jurnal.iicet.org/index.php/jppi>



Pengaruh budaya organisasi dan insentif terhadap kinerja guru sekolah menengah pertama negeri

Sonya Liani Nasution^{*)}, Mesiono Mesiono, Muhammad Rifa'i
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan, Indonesia

Article Info

Article history:

Received Jun 12th, 2024
Revised Jun 20th, 2024
Accepted Jun 30th, 2024

Keyword:

Budaya organisasi
Insentif
Kinerja guru

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja guru SMP Negeri se-Kecamatan Air Putih, Kabupaten Batu Bara, serta untuk mengidentifikasi pengaruh signifikan antara insentif terhadap kinerja guru di wilayah tersebut. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengkaji pengaruh signifikan budaya organisasi dan insentif secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Negeri se-Kecamatan Air Putih, Kabupaten Batu Bara. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan eksplanatori (explanatory research). Penelitian eksplanatori adalah penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel yang mempengaruhi hipotesis. Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan terdiri dari tiga variabel, yaitu Budaya Organisasi (X1) dan Insentif (X2) sebagai variabel bebas, serta Kinerja (Y) sebagai variabel terikat. Berdasarkan hasil penelitian, Terdapat pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja guru SMP Negeri Se Kecamatan Air Putih dengan koefisien 0,557 yang berarti semakin baik budaya organisasi maka semakin tinggi kinerja guru, Terdapat pengaruh yang signifikan dari pelaksanaan insentif terhadap kinerja guru SMP Negeri Se Kecamatan Air Putih dengan koefisien 0,536 yang berarti semakin baik pelaksanaan insentif maka semakin tinggi kinerja guru, terdapat pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi dan insentif secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Negeri Se Kecamatan Air Putih dengan koefisien 0,474 dan 0,441 yang berarti semakin baik budaya organisasi dan insentif maka semakin tinggi kinerja guru. Pengaruh ini terbukti baik secara individu maupun bersama-sama, hal ini juga menunjukkan pentingnya peningkatan budaya organisasi dan insentif untuk meningkatkan kinerja guru di wilayah tersebut.



© 2024 The Authors. Published by IICET.
This is an open access article under the CC BY-NC-SA license
(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0>)

Corresponding Author:

Sonya Liani Nasution
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan
Email: sonya.lianinasution@uinsu.ac.id

Pendahuluan

Keberhasilan pendidikan sebagian besar ditentukan oleh kinerja guru, baik kinerja guru dalam perencanaan pembelajaran, kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran, kinerja guru dalam evaluasi pembelajaran, serta kinerja guru dalam disiplin tugas. Kinerja guru berkaitan dengan proses belajar mengajar, yaitu kesanggupan atau kecakapan guru dalam menciptakan suasana komunikasi yang edukatif antara guru dan peserta didik yang mencakup pengembangan aspek kognitif, afektif, dan psikomotor guru bekerja dimulai dengan perencanaan sampai dengan tahap evaluasi dan tindak lanjut agar mencapai tujuan pembelajaran. Seperti permasalahan kinerja guru dalam penelitian yang dilakukan Sugiarti (2020) terlihat bahwa kinerja sebagian guru masih

terdapat persoalan, hal ini ditunjukkan dengan guru yang sering datang terlambat, keluar di jam pelajaran tanpa pemberitahuan, persiapan mengajar guru yang masih kurang, guru hanya sebatas mengajar sebagai kewajibannya tanpa ada bimbingan moral kepada peserta didik dan komunikasi antara kepala sekolah dan para guru yang tidak berjalan harmonis, serta administrasi pendidikan yang masih banyak para guru tidak memahaminya.

Menurut Siahaan & Meilani (2019) dalam penelitiannya yang berjudul Analisis faktor- faktor determinan kinerja guru, menyatakan bahwa berdasarkan data dari lapangan, dapat dilihat bahwa penilaian kinerja guru (PKG) wilayah Provinsi Jawa barat ahapada tahun 2015 dinyatakan mencapai 72.8% dengan jumlah 40 guru pada kategori cukup, pada tahun 2016 dinyatakan mencapai 79% dengan jumlah 45 guru pada kategori baik, pada tahun 2017 dinyatakan mencapai 84.2% dengan jumlah 48 guru pada kategori baik, pada tahun 2018 dinyatakan mencapai 76.2% dengan jumlah 45 guru pada kategori baik, dan pada tahun 2019 dinyatakan mencapai 67.8% dengan jumlah 40 guru pada kategori cukup. Hal tersebut menunjukkan bahwa hasil PKG belum mencapai angka minimal yaitu 90%. Dapat dilihat terjadi kenaikan pada kategori baik pada tahun 2016-2018. Namun, dapat dilihat pula terjadi penurunan pada kategori baik menjadi cukup yang terjadi pada tahun 2019 yaitu 76,2% menjadi 67,8% pada tahun 2019. Hal tersebut menunjukkan penurunan yang sangat signifikan pada hasil penilaian kinerja guru. Berdasarkan data tersebut maka perlu adanya perbaikan dalam meningkatkan kinerja guru, dikhawatirkan dalam jangka dekat dapat menyebabkan penurunan kualitas kerja. Sedangkan dalam jangka panjang salah satu akibatnya adalah menurunnya akreditasi sekolah.

Adapun kinerja guru dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor di antaranya yaitu gaya kepemimpinan dan insentive pegawai (Putra, 2020). Hal ini senada dengan yang disampaikan (Rorimpandey, 2015), bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru meliputi : 1). Motivasi kerja, Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik; 2). Kepemimpinan, kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya; 3). Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya; 4). Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu Perusahaan; 5) insentif/kompensasi, Kompensasi yang diberikan kepada pegawai bertujuan untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai kepuasan kerja. Kepuasan kompensasi berhubungan dengan perbedaan tingkat pekerjaan atau jabatan yang berbeda-beda dalam instansi. (Mustafa & Ratnawati, 2021)

Guru memiliki motivasi yang kuat, mereka harus bekerja dalam lingkungan sekolah atau budaya organisasi yang kondusif (Damanik, 2018). Budaya organisasi merupakan unsur dinamis yang ada pada tempat dimana ia bekerja (Arivandi, 2020) . Budaya organisasi bagi guru adalah budaya sekolah yaitu segala sesuatu yang ada di dalam organisasi sekolah, baik fisik maupun sosial. Budaya organisasi yang baik akan memberikan dorongan (motivasi) kepada setiap individu yang ada, dan dalam struktur organisasi tersebut harus dapat bekerja dengan nyaman dan maksimal. Sebaliknya apabila organisasi yang kurang mendukung akan mempengaruhi motivasi kerja. Secara mudah dipahami ,budaya organisasi dapat dikatakan sebagai cara berpikir, cara berkegiatan, berperilaku para pekerja dalam melaksanakan kewajiban kegiatan mereka masing-masing (Azis & Suwatno, 2019).

Budaya organisasi dapat membentuk kerja guru, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa bagi guru untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Budaya organisasi merupakan salah satu perangkat organisasi yang dapat dimanfaatkan untuk mencapai tujuan organisasi (Meirina & Dewi, 2021). Bahkan, budaya organisasi dapat diandalkan sebagai daya saing organisasi, terutama apabila budaya organisasi menyajikan nilai-nilai strategis yang dapat diandalkan untuk bersaing. Dalam peradaban modern, budaya organisasi bukan lagi sejarah masa lalu organisasi.

Menurut Putri (2014) dalam penelitiannya yang berjudul Budaya organisasi pada Sekolah Dasar Negeri Solok, menyatakan bahwa Budaya organisasi yang terjadi disekolah belum secara optimal terlaksana diantaranya yaitu: (1) Masih ditemukan sebagian personil sekolah yang kurang memahami norma yang berlaku, terlihat beberapa personil sekolah yang selaindatang ke sekolah terlambat dari waktu yang ditentukan, pulang lebih awal, ataumasih tetap berada di luar ruangan pada saat jam kerja. Hal ini disebabkan karena kurang tegasnya pemberian sanksi, sehingga peraturan yang dibuat seringdiabaikan, (2) Masih terlihat kurangnya sistem nilai yang dianut oleh pegawai yang ada di sekolah baik dari atasan dengan bawahan atau bahkan antarpegawai, yang berupa keengganan membantu kesulitan teman sejawat baik itupersoalan pribadi maupun persoalan kedinasan. Padahal kerjasama yang baik antar pegawai merupakan pendorong tercapainya hasil kerja yang optimal, (3) Masih kurangnya kepercayaan yang diberikan kepada pegawai dalam melaksanakan tugas, sehingga

ada pegawai yang bekerjatanpa rasa tanggungjawab dan semangat yang tinggi dan hasil kerjanya kurang memuaskan.

Singkatnya kinerja guru merupakan hasil kerja guru yang diwujudkan dalam bentuk pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya (Palakua, 2021). Selain itu menurut Rorimpandey kinerja guru adalah melaksanakan proses pembelajaran baik dilakukan di dalam kelas maupun di luar kelas di samping mengerjakan kegiatan-kegiatan lainnya, seperti mengerjakan administrasi sekolah dan administrasi pembelajaran, melaksanakan bimbingan dan layanan pada para siswa, serta melaksanakan penilaian. (Mustafa & Ratnawati, 2021).

Salah satu dorongan yang dapat mempertahankan semangat guru yaitu pemberian insentif yang memadai. Pemberian insentif yang memadai akan menjauhkan sikap negatif para guru, dan pekerjaan akan dilakukan dengan baik serta mentaati peraturan yang berlaku di sekolah. Dengan insentif yang memadai guru tidak mempunyai pikiran mencari penghasilan di luar sekolah dan akan berkonsentrasi dalam melaksanakan tugas serta kinerja dapat ditingkatkan (Sugiarti, 2020).

Insentif merupakan suatu bentuk motivasi yang diberikan pemerintah kepada guru yang dinyatakan dalam bentuk uang yaitu berupa tunjangan istri/suami, tunjangan anak, tunjangan fungsional, dan tunjangan beras. Berdasarkan penjelasan tersebut, insentif memiliki hubungan dengan kinerja pegawai, hal ini semakin diperkuat oleh beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Farid Wajdi (2018) di mana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara insentif yang dimediasi oleh kinerja. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Guwarah (2018) yang berjudul Pengaruh insentif dan budaya sekolah terhadap kinerja guru pada SDN 013 Balikpapan Selatan juga membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel insentif terhadap kinerja.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru serta mengkaji bagaimana insentif dapat meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Air Putih. Penelitian ini akan mengeksplorasi berbagai elemen budaya organisasi, seperti nilai-nilai bersama, komunikasi internal, dan praktik manajemen, untuk memahami sejauh mana faktor-faktor ini berkontribusi terhadap motivasi dan efektivitas kerja guru. Selain itu, penelitian ini juga akan meneliti jenis insentif yang paling efektif dalam memotivasi guru, termasuk insentif finansial dan non-finansial, seperti penghargaan, pengakuan, dan peluang pengembangan profesional. Dengan memfokuskan pada konteks lokal Kecamatan Air Putih, penelitian ini akan memberikan wawasan yang lebih spesifik dan relevan tentang bagaimana kombinasi budaya organisasi yang kuat dan sistem insentif yang tepat dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan memuaskan bagi para guru. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi praktis bagi kepala sekolah dan pembuat kebijakan untuk merancang strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja guru, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan di wilayah tersebut.

Banyak penelitian sebelumnya yang membahas pengaruh budaya organisasi dan insentif terhadap kinerja karyawan secara umum, namun studi khusus yang menargetkan guru di sekolah menengah pertama negeri di wilayah tertentu seperti Kecamatan Air Putih, Kabupaten Batu Bara, masih terbatas. Penelitian-penelitian ini sering kali tidak mempertimbangkan faktor-faktor lokal yang bisa sangat memengaruhi hasil. Budaya organisasi dan sistem insentif di Kecamatan Air Putih mungkin memiliki karakteristik unik yang tidak tercakup dalam penelitian yang dilakukan di tempat lain, seperti kebijakan pendidikan lokal, kondisi sosial-ekonomi, dan karakteristik demografis. Oleh karena itu, perlu ada penelitian yang fokus pada konteks lokal ini untuk memahami dinamika spesifik yang mempengaruhi kinerja guru. Studi semacam ini dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang bagaimana budaya organisasi dan insentif dapat disesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi spesifik di Kecamatan Air Putih, sehingga dapat lebih efektif dalam meningkatkan kinerja guru. Penelitian ini juga akan membantu pembuat kebijakan dan pemangku kepentingan lokal dalam merancang strategi yang lebih tepat sasaran untuk mendukung dan memotivasi guru, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kualitas pendidikan di daerah tersebut.

Metode

Penelitian ini menggunakan metode eksplanatori, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antara variabel-variabel yang diteliti, yaitu budaya organisasi, insentif, dan kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Air Putih. Metode eksplanatori dipilih karena penelitian ini tidak hanya ingin mengidentifikasi keberadaan hubungan antara variabel-variabel tersebut, tetapi juga ingin memahami mekanisme di balik hubungan tersebut dan sejauh mana budaya organisasi dan insentif dapat mempengaruhi kinerja guru

Penelitian dilakukan di SMP Negeri se-Kecamatan Air Putih Kabupaten Batu Bara dengan rincian yaitu 1) SMP Negeri 1 Air Putih (Desa Sipare pare Kec. Air Putih Kab. Batu Bara), 2) SMP Negeri 2 Air Putih (Desa Pematang Panjang Kec. Air Putih Kab. Batu Bara), 3) SMP Negeri Air Putih (Desa Tanah Merah Kec. Air Putih Kab. Batu Bara), 4) SMP Negeri 4 Air Putih (desa Tanjung Harapan Kec. Air Putih Kab. Batu Bara), 5) SMP Negeri 5 Air Putih (Desa Suka Ramai Kec. Air Putih Kab. Batu Bara. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMP Negeri Se-Kecamatan Air putih Kabupaten Batu Bara yang akan di uraikan dalam tabel berikut:

Tabel 1 Populasi Penelitian

No.	Nama Madrasah	Jumlah Guru TP. 2023/2024		Jumlah
		Laki-Laki	Perempuan	
1.	SMP Negeri 1 Air Putih	12 orang	45 orang	57 orang
2.	SMP Negeri 2 Air Putih	8 orang	27 orang	35 orang
3.	SMP Negeri 3 Air Putih	10 orang	37 orang	47 orang
4.	SMP Negeri 4 Air Putih	5 orang	12 orang	17 orang
5.	SMP Negeri 5 Air Putih	4 orang	9 orang	13 orang
	Jumlah	39 orang	130 orang	169 Orang

Adapun metode penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Menurut Sugiyono (2015) penelitian eksplanatori adalah penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel yang mempengaruhi hipotesis. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu Budaya Organisasi (X1) dan Insentive (X2) merupakan variabel bebas dan kinerja (Y) merupakan variabel terikat.

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dari data yang diperoleh digunakan untuk mengetahui data berdistribusi normal atau tidak. Data yang layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan dengan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dengan memperhatikan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* menggunakan program aplikasi statistik *SPSS versi 25*. Adapun kriteria pengambilan keputusan uji normalitas dengan tingkat kepercayaan 95% atau taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) sebagai berikut: jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka residual berdistribusi normal dan jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka residual tidak berdistribusi normal.

Selanjutnya, hasil perhitungan uji normalitas menggunakan program aplikasi statistik *SPSS versi 25* diuraikan dalam tabel berikut :

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		25
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.10748352
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.103
	Positive	.068
	Negative	-.103
Test Statistic		.103
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Pada tabel tersebut terlihat bahwa nilai signifikansi (*Asymp. Sig. (2-tailed)*) = 0,200. Berdasarkan hal tersebut maka nilai signifikansi $0,200 > 0,05$, artinya data pada ketiga variabel penelitian ini berdistribusi normal. Selain menggunakan uji Kolmogorov Smirnov, dalam penelitian ini juga menggunakan *Probability Plot* sebagai dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitasnya.

Uji Homogenitas

Uji homogenitas dilakukan untuk memberi keyakinan bahwa sekelompok data yang dimanipulasi dalam serangkaian analisis berasal dari populasi yang memiliki varians homogen. Uji homogenitas pada penelitian ini dilakukan dengan metode uji *Levene* dengan memperhatikan nilai *Based on Mean* menggunakan program aplikasi statistik *SPSS versi 25*. Adapun kriteria pengambilan keputusan uji homogenitas dengan tingkat kepercayaan 95% atau taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) sebagai berikut: jika nilai sig. *Based on Mean* $> 0,05$ maka data dinyatakan homogen dan jika nilai sig. *Based on Mean* $< 0,05$ maka data dinyatakan tidak homogen.

Selanjutnya, hasil perhitungan uji homogenitas menggunakan program aplikasi statistik *SPSS versi 25* diuraikan dalam tabel berikut :

Tabel 3 Hasil Uji Homogenitas budaya organisasi terhadap Kinerja

		Test of Homogeneity of Variances			
		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Kinerja	Based on Mean	2.399	6	10	.106
	Based on Median	1.839	6	10	.188
	Based on Median and with adjusted df	1.839	6	4.880	.263
	Based on trimmed mean	2.377	6	10	.108

Pada tabel tersebut terlihat bahwa nilai signifikansi (*Based on Mean*) = 0,106. Berdasarkan hal tersebut maka nilai signifikansi 0,106 $> 0,05$, artinya data pada variabel budaya organisasi dan kinerja berasal dari populasi yang memiliki varians yang sama (homogen).

Tabel 4 Hasil Uji Homogenitas Insentif terhadap Kinerja

		Test of Homogeneity of Variances			
		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Kinerja	Based on Mean	1.245	6	11	.355
	Based on Median	.369	6	11	.884
	Based on Median and with adjusted df	.369	6	5.976	.875
	Based on trimmed mean	1.148	6	11	.398

Pada tabel tersebut terlihat bahwa nilai signifikansi (*Based on Mean*) = 0,355. Berdasarkan hal tersebut maka nilai signifikansi 0,355 $> 0,05$, artinya data pada variabel insentif dan kinerja berasal dari populasi yang memiliki varians yang sama (homogen).

Uji Linearitas

Uji linieritas dilakukan bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas (budaya organisasi dan insentif) dan variabel terikat (kinerja) apakah linear atau tidak. Linear diartikan hubungan seperti garis lurus. Pengujian linieritas pada penelitian ini dilakukan dengan memperhatikan nilai *Deviation from Linearity* menggunakan program aplikasi statistik *SPSS versi 25*. Adapun kriteria pengambilan keputusan uji linieritas dengan tingkat kepercayaan 95% atau taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) sebagai berikut :

Tabel 5 Hasil Uji Linieritas Budaya Organisasi terhadap Kinerja

		ANOVA Table					
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Budaya Organisasi	Between Groups	(Combined)	279.023	14	19.930	1.117	.440
		Linearity	144.396	1	144.396	8.093	.017
		Deviation from Linearity	134.628	13	10.356	.580	.823
		Within Groups	178.417	10	17.842		
Total			457.440	24			

Pada tabel tersebut terlihat bahwa nilai signifikansi (*Deviation from Linearity*) = 0,823. Berdasarkan hal tersebut maka nilai signifikansi 0,823 $> 0,05$, artinya budaya organisasi memiliki hubungan yang linier dengan kinerja.

Tabel 6 Hasil Uji Linieritas Insentif terhadap Kinerja

		ANOVA Table					
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Insentif	Between Groups	(Combined) Linearity	301.773	13	23.213	1.640	.209
		Deviation from Linearity	124.949	1	124.949	8.829	.013
			176.825	12	14.735	1.041	.477
	Within Groups		155.667	11	14.152		
	Total		457.440	24			

Pada tabel tersebut terlihat bahwa nilai signifikansi (*Deviation from Linearity*) = 0,477. Berdasarkan hal tersebut maka nilai signifikansi $0,477 > 0,05$, artinya insentif memiliki hubungan yang linier dengan kinerja

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis pertama dan hipotesis kedua dalam penelitian ini menggunakan uji signifikansi dengan analisis regresi linier sederhana secara terpisah, sedangkan pengujian hipotesis ketiga menggunakan uji signifikansi dengan analisis regresi linier berganda. Adapun hipotesis dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut: 1) H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja guru SMP Negeri Se-Kecamatan Air Putih; 2) H_1 : Terdapat pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja guru SMP Negeri Se- Kecamatan Air Putih; 3) H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari insentif terhadap kinerja guru SMP Negeri Se- Kecamatan Air Putih; 4) H_1 : Terdapat pengaruh yang signifikan dari insentif terhadap kinerja guru SMP Negeri Se- Kecamatan Air Putih; 5) H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi dan insentif secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Negeri Se-Kecamatan Air Putih; 6) H_1 : Terdapat pengaruh yang signifikan dari budaya

Organisasi dan insentif secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Negeri Se- Kecamatan Air Putih. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMP Negeri se-Kecamatan Air Putih Kabupaten Batu Bara yaitu sebanyak 169 orang. Berdasarkan populasi tersebut, peneliti mengambil $15\% \times 169 \text{ guru} = 25,35$ yang berarti sampel dalam penelitian ini sebanyak 25 responden. Adapun teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling. Teknik simple random sampling merupakan teknik pengambilan sampel secara acak dan sederhana (simple), tanpa memperhatikan tingkatan (strata) yang ada dalam populasi. Cara ini biasanya dipilih jika anggota populasi dianggap memiliki karakteristik yang homogen (kecenderungan sama) (Kurniawan & Puspitaningtyas, 2016)

Pada penelitian ini, pengumpulan data dilakukan dengan teknik kuesioner dan menggunakan 3 (tiga) buah instrumen pada masing-masing variabel berupa lembar kuesioner yang diberikan kepada 25 responden dengan menggunakan metode instrument tertutup yaitu suatu metode pengumpulan data dengan memberikan kuesioner dalam bentuk skala likert atau yang sudah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih jawaban tersebut. (Asep, 2018).

Hasil dan Pembahasan.

Dari populasi guru yang ada di SMP Negeri Se Kecamatan Air Putih tersebut digunakan sampel penelitian sebanyak 25 orang guru dengan ketentuan 6 orang guru SMP Negeri 1 Air Putih, 5 orang guru SMP Negeri 2 Air Putih, 6 orang guru SMP Negeri 3 Air Putih, 4 orang guru SMP Negeri 4 Air Putih dan 4 orang guru SMP Negeri 5 Air Putih. Data penelitian diperoleh dengan menyebar lembar kuesioner kepada guru-guru dari tanggal 20 Maret 2024 sampai tanggal 30 Maret 2024.

Uji Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama yang akan diuji dalam penelitian ini dinyatakan dalam bentuk kalimat. 1) H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja guru SMP Negeri Se Kecamatan Air Putih Batu Bara; 2) H_1 : Terdapat pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja guru SMP Negeri Se Kecamatan Air Putih Batu Bara.

Untuk membuktikan hipotesis pertama, maka dilakukan pengujian hipotesis menggunakan uji signifikansi dengan analisis regresi antara budaya organisasi terhadap kinerja yang menghasilkan koefisien regresi melalui program aplikasi statistik *SPSS versi 25* yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 7 Hasil Uji Regresi Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.562 ^a	.316	.286	3.689

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

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,562, yang berarti bahwa koefisien regresi budaya organisasi terhadap kinerja. Nilai *R Square* (R^2) sebesar 0,316, berarti 31,6 % besaran pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru. Setelah diketahui koefisien budaya organisasi dan kinerja, maka langkah selanjutnya dilakukan uji signifikansi yang bertujuan untuk menjelaskan variasi nilai variabel bebas dapat menjelaskan variasi nilai variabel terikat melalui besaran nilai signifikansi sebagai berikut :

Tabel 8 Hasil Uji Signifikansi Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	40.450	14.409		2.807	.010
	Budaya Organisasi	.557	.171	.562	3.257	.003

a. Dependent Variable: Kinerja

Pada tabel *Coefficients* tersebut terlihat bahwa nilai signifikansi = 0,003. Berdasarkan hal tersebut maka nilai signifikansi $0,003 < 0,05$, artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini juga dibuktikan dengan t hitung dibandingkan dengan t tabel. Jika dengan kriteria uji t hitung $>$ dari t tabel maka variabel budaya organisasi terhadap kinerja adalah signifikan, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja guru SMP Negeri Se Kecamatan Air Putih. Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja guru.

Berikutnya, setelah diperoleh hasil regresi pada tabel tersebut memperlihatkan bahwa nilai a (*constant*) yaitu 40.450 dan nilai b pada variabel budaya organisasi yaitu 0,557, sehingga model persamaan regresi linier yang terbentuk sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + bX_2 \text{ atau } \hat{Y} = 40.450 + 0,557X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi linier tersebut dapat mengandung makna sebagai berikut : 1) Nilai konstanta (a) adalah 40.450, artinya jika pelaksanaan insentif bernilai 0, maka kinerja guru bernilai 40.450; 2) Nilai koefisien regresi insentif (b) bernilai 0,557 (positif), artinya setiap peningkatan insentif sebesar 1, maka akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,557 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap. Dengan kata lain, semakin baik insentif maka semakin tinggi kinerja guru. Sebaliknya, jika semakin buruk (kurang baik) insentif maka semakin rendah kinerja guru.

Uji Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua yang akan diuji dalam penelitian ini dinyatakan dalam bentuk kalimat : 1) H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari insentif terhadap kinerja guru SMP Negeri Se Kecamatan Air Putih; 2) H_1 : Terdapat pengaruh yang signifikan dari insentif terhadap kinerja guru SMP Negeri Se Kecamatan Air Putih.

Untuk membuktikan hipotesis kedua, maka dilakukan pengujian hipotesis menggunakan uji signifikansi dengan analisis regresi antara insentif terhadap kinerja yang menghasilkan koefisien regresi sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 9 Hasil Uji Regresi Pengaruh Insentif terhadap Kinerja

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.523 ^a	.273	.242	3.802

a. Predictors: (Constant), Insentif
b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,523, yang berarti bahwa koefisien regresi insentif terhadap kinerja. Nilai *R Square* (R^2) sebesar 0,273, berarti 27,3% besaran pengaruh insentif terhadap kinerja guru. Setelah diperoleh koefisien insentif dan kinerja, maka langkah berikutnya yaitu dilakukan uji

signifikansi untuk mengetahui variasi nilai variabel bebas guna menjelaskan variasi nilai variabel terikat dengan menggunakan besaran nilai signifikansi, sebagaimana dapat diketahui melalui tabel berikut :

Tabel 10 Hasil Uji Signifikansi Insentif terhadap Kinerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	42.754	15.178		2.817	.010
	Insentif	.536	.182	.523	2.940	.007

a. Dependent Variable: Kinerja

Pada tabel *Coefficients* tersebut terlihat bahwa nilai signifikansi = 0,007. Berdasarkan hal tersebut maka nilai signifikansi $0,007 < 0,05$, artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini juga dibuktikan dengan t hitung dibandingkan dengan t tabel. Jika dengan kriteria uji t hitung $>$ dari t tabel maka variabel budaya organisasi terhadap kinerja adalah signifikan yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari insentif terhadap kinerja guru SMP Negeri Se Kecamatan Air Putih. Hal ini menunjukkan bahwa variabel insentif dapat digunakan untuk memprediksi kinerja guru. kemudian, hasil regresi yang diperoleh pada tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai a (*constant*) yaitu 42.754 dan nilai b pada variabel insentif yaitu 0,536, sehingga model persamaan regresi linier yang terbentuk sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + b_2X_2 \text{ atau } \hat{Y} = 42.754 + 0,536 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi linier tersebut dapat mengandung makna sebagai berikut: 1) Nilai konstanta (a) adalah 42.754, artinya jika insentif bernilai 0, maka kinerja guru bernilai 42.754; 2) Nilai koefisien regresi insentif (b) bernilai 0,536 (positif), artinya setiap peningkatan insentif sebesar 1, maka akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,536 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap. Dengan kata lain, semakin baik insentif maka semakin tinggi kinerja guru. Sebaliknya, jika semakin buruk (kurang baik) insentif maka semakin rendah kinerja guru.

Uji Hipotesis ketiga

Hipotesis ketiga yang akan diuji oleh peneliti pada penelitian ini digambarkan dalam bentuk pernyataan sebagai berikut : 1) H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi dan insentif secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Negeri Se Kecamatan Air Putih; 2) H_1 : Terdapat pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi dan insentif secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Negeri Se Kecamatan Air Putih.

Dalam pembuktian hipotesis ketiga ini, peneliti melakukan pengujian hipotesis melalui uji signifikan dengan analisis regresi ganda antara budaya organisasi dan insentif terhadap kinerja, melalui uji tersebut diperoleh koefisien regresi ganda sebagaimana dapat diketahui pada tabel berikut :

Tabel 11 Hasil Uji Regresi Ganda Pengaruh Budaya Organisasi dan Insentif terhadap Kinerja

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.702 ^a	.493	.447	3.246

a. Predictors: (Constant), Insentif, Budaya Organisasi
b. Dependent Variable: Kinerja

Melalui tabel di atas menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,702, yang mendefinisikan bahwa koefisien regresi budaya organisasi dan insentif terhadap kinerja. Nilai *R Square* (R^2) sebesar 0,493, berarti 49,3% jumlah nilai dari pengaruh budaya organisasi dan insentif terhadap kinerja guru. Sedangkan sisanya sebesar 50,7%, selanjutnya kinerja gurujuga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, diantaranya pendidikan, jenis kelamin, usia, minat, bakat, watak atau sifat, motivasi, pengalaman, kondisi kerja, kebijakan, sistem imbalan, lingkungan fisik, sarana dan prasarana, sistem administrasi dan lain-lain.

Setelah diperoleh bahwa koefisien budaya organisasi dan insentif berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja, maka langkah selanjutnya yaitu melakukan uji signifikansi guna menjelaskan apakah variasi nilai variabel bebas dapat menjelaskan variasi nilai variabel terikat dengan menggunakan besaran nilai signifikansi pada tabel 12 :

Tabel 12 Hasil Uji Signifikansi Budaya Organisasi dan insentif terhadap Kinerja

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	225.685	2	112.843	10.712	.001 ^b
	Residual	231.755	22	10.534		
	Total	457.440	24			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Insentif, Budaya Organisasi

Melalui tabel ANOVA di atas diperoleh hasil bahwa nilai signifikansi = 0,001. Berdasarkan hal tersebut maka nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, artinya H_1 diterima dan H_0 ditolak, oleh sebab itu dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi dan insentif secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Negeri Se Kecamatan Air Putih. Hal ini memperlihatkan bahwa variabel budaya organisasi dan insentif dapat digunakan untuk memprediksi kinerja guru. Selanjutnya, untuk mengetahui persamaan regresi ganda dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 13 Hasil Analisis Budaya Organisasi dan Insentif terhadap Kinerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.768	16.579		.649	.523
	Budaya Organisasi	.474	.153	.478	3.092	.005
	Insentif	.441	.159	.430	2.778	.011

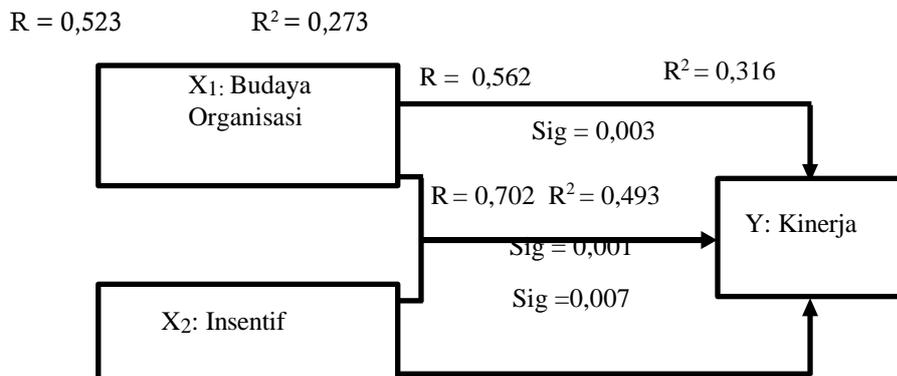
a. Dependent Variable: Kinerja

Melalui tabel *Coefficients* tersebut diperoleh nilai hasil regresi pada tabel di atas memperlihatkan bahwa nilai a (*constant*) yaitu 10.768 dan nilai b_1 pada variabel budaya organisasi adalah 0,474 dan b_2 pada variabel insentif yaitu 0,441, sehingga model persamaan regresi linier yang terbentuk sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 \text{ atau } \hat{Y} = 10.768 + 0,474 X_1 + 0,441 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi linier ganda tersebut dapat mengandung makna sebagai berikut : 1) Nilai konstanta (a) adalah 10.768, artinya jika budaya organisasi dan insentif bernilai 0, maka kinerja guru bernilai 10.768; 2) Nilai koefisien regresi budaya organisasi (b) bernilai 0,474 (positif), artinya setiap peningkatan budaya organisasi sebesar 1, maka akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,474 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap. Dengan kata lain, semakin baik budaya organisasi maka semakin tinggi kinerja guru. Sebaliknya, jika semakin buruk (kurang baik) budaya organisasi maka semakin rendah kinerja guru; 3) Nilai koefisien regresi insentif (b) bernilai 0,441 (positif), artinya setiap peningkatan insentif sebesar 1, maka akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,441 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap. Dengan kata lain, semakin baik insentif maka semakin tinggi kinerja guru. Sebaliknya, jika semakin buruk (kurang baik) insentif maka semakin rendah kinerja guru.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diatas, dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi dan insentif terhadap kinerja guru dalam bentuk gambar seperti berikut :



Gambar 1 Pengaruh Budaya Organisasi dan Insentif terhadap Kinerja Guru

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja guru SMP Se Kecamatan Air Putih

Budaya organisasi diartikan sebagai seperangkat asumsi dasar atau sistem keyakinan, norma, nilai-nilai yang dikembangkan di dalam sebuah organisasi, yang dijadikan sebagai pedoman dalam bersikap dan berperilaku bagi seluruh anggota organisasi untuk menanggulangi masalah-masalah integrasi internal dan adaptasi eksternal (Oupen et al., 2020). Budaya organisasi yang dimaksud dalam penelitian ini tercermin dari kebiasaan yang dilakukan oleh setiap unsur pendidika yang ada disekolah termasuk perilaku datang tepat waktu dalam mengajar, motivasi mengajar yang tinggi serta rasa kepedulian antar rekan kerja yang kuat, agar setiap aspek kegiatan pembelajaran berjalan secara optimal dan efisien sehingga dengan hal ini tercapailah tujuan pendidikan yang diinginkan.

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja guru SMP Negeri Se Kecamatan Air Putih dengan koefisien 0,557 yang berarti semakin baik budaya organisasi maka semakin tinggi kinerja guru. Sebaliknya, jika semakin buruk (kurang baik) budaya organisasi maka semakin rendah kinerja guru. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$. Dari hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri Se Kecamatan Air Putih dengan besaran pengaruh atau nilai R Square yaitu sebesar 0,316 atau 31,6 %.

Melalui hasil analisis statistik deskriptif penelitian yang telah dilaksanakan di SMP Negeri Se Kecamatan Air Putih, diperoleh hasil bahwa dari 25 responden (guru) diketahui sebanyak 5 orang atau 20% guru menyatakan budaya organisasi baik, sebanyak 17 orang atau 68% guru menyatakan budaya organisasi cukup baik dan sebanyak 3 orang atau 12% guru menyatakan budaya organisasi kurang baik. Dapat disimpulkan bahwa rata-rata budaya organisasi di SMP Negeri Se Kecamatan Air Putih mempunyai budaya organisasi dengan kategori cukup baik.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Ardi Mauluddin Sitorus, (2023), Universitas Islam negeri Sumatera Utara, dengan judul penelitian "pengaruh budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri Labura" hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Labura sebesar 60,50%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin baik budaya organisasi, maka kinerja guru SMA di Labura akan semakin meningkat. Selain itu hasil penelitian ini sangatlah relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Susan Febriantina, Universitas Negeri Jakarta (2018), dengan judul "Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMK Negeri 40 Jakarta". Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Berdasarkan koefisien korelasi variabel budaya organisasi dengan kinerja guru, diperoleh pengaruh yang kuat yaitu sebesar 0,741. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi yang dibuat menghasilkan 0,5497 atau sebesar 54,97%, ini berarti bahwa sebanyak 54,97% budaya organisasi mempengaruhi kinerja guru, sedangkan sisanya 45,03% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam model ini.

Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri Se Kecamatan Air Putih

Insentif adalah salah satu dorongan atau penghargaan yang dapat memengaruhi semangat guru untuk memotivasi seseorang maupun kelompok atas keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik, hal ini bertujuan untuk membentuk kinerja seseorang agar menjadi lebih tinggi dan profesional dalam melakukan pekerjaan (Amalia et al., 2023). Insentif pada penelitian ini adalah suatu dorongan kerja yang berbentuk uang yang diberikan oleh kepala sekolah sebagai bentuk penghargaan, bantuan kesejahteraan guru atau sesuatu hal yang diluar dari gaji/upah guru di sekolah.

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari pelaksanaan insentif terhadap kinerja guru SMP Negeri se-Kecamatan Air Putih. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien sebesar 0,536, yang berarti semakin baik pelaksanaan insentif, maka semakin tinggi kinerja guru. Sebaliknya, jika pelaksanaan insentif kurang baik, kinerja guru juga akan menurun. Bukti ini didukung oleh nilai signifikansi 0,007, yang lebih kecil dari 0,05, menunjukkan bahwa pengaruh insentif terhadap kinerja guru adalah signifikan. Dari hasil perhitungan ini dapat disimpulkan bahwa insentif memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri se-Kecamatan Air Putih, dengan nilai R Square sebesar 0,273 atau 27,3%.

Selain itu, berdasarkan analisis statistik deskriptif, penelitian yang dilakukan di SMP Negeri se-Kecamatan Air Putih menunjukkan bahwa dari 25 responden (guru), sebanyak 2 orang (8%) menyatakan bahwa pelaksanaan insentif baik, 18 orang (72%) menyatakan bahwa pelaksanaan insentif cukup baik, dan 5 orang (20%) menyatakan bahwa pelaksanaan insentif kurang baik. Ini menunjukkan bahwa mayoritas guru menilai pelaksanaan insentif di sekolah mereka sebagai cukup baik. Dengan demikian, rata-rata pelaksanaan insentif di SMP Negeri se-Kecamatan Air Putih berada pada kategori cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun insentif telah diterapkan dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, masih ada ruang untuk peningkatan agar lebih banyak guru merasa bahwa insentif yang diberikan benar-benar optimal..

Pernyataan tersebut juga diperkuat dengan pembuktian yang dilakukan melalui pengujian hipotesis. Adapun hasil pengujian hipotesis yang kedua diketahui bahwa H_0 ditolak karena nilai signifikansi $0,007 < 0,05$ yang berarti bahwa H_1 diterima dengan asumsi bahwa terdapat hubungan kausal antara pengaruh pelaksanaan insentif terhadap kinerja guru SMP Negeri Se- Kecamatan Air Putih.

Hasil penelitian tersebut sangat relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aden Prawiro Sudarso, 2017, dengan judul "Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja guru Pada SMK Mulia Buana Bogor" Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengujian koefisien determinasi Pengaruh insentif terhadap SMK Mulia Buana Bogor sebesar 29,2%. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kebijakan insentif terhadap kinerja guru, sehingga 29,2% dipengaruhi oleh pemberian insentif sedangkan 70,8% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain

Pengaruh Budaya Organisasi dan Insentif Terhadap Kinerja Guru

Kinerja adalah tingkat keberhasilan dari seseorang yang secara total keseluruhan di suatu periode waktu tertentu yang dilakukan dalam melaksanakan kewajibannya dibandingkan berbagai hal kemungkinan, seperti hasil dari proses kegiatannya, pencapaian targetnya dan sasarannya, serta kriteria dari apa yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Putra, 2020). Kinerja guru dapat diukur dari kualitas kerja, kecepatan/ketepatan kerja, inisiatif dalam kerja, kemampuan kerja dan cara berkomunikasi. Selain itu, kinerja guru tercermin dari komitmennya dalam menjalankan amanah, profesinya dan etos kerjanya. Adapun maksud kinerja guru dalam penelitian ini adalah keahlian kerja guru di madrasah yang diwujudkan melalui keterampilan dan keahlian merencanakan program pengajaran, melakukan kegiatan dan mengevaluasi pembelajaran.

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi dan insentif secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Negeri se-Kecamatan Air Putih. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien sebesar 0,474 untuk budaya organisasi dan 0,441 untuk insentif, yang berarti semakin baik budaya organisasi dan pelaksanaan insentif, maka semakin tinggi kinerja guru. Sebaliknya, jika budaya organisasi dan insentif kurang baik, kinerja guru juga akan menurun. Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan insentif secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai R Square sebesar 0,493 atau 49,3%.

Pengaruh budaya organisasi dan insentif terhadap kinerja guru dibuktikan melalui pengujian hipotesis. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak karena nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa hipotesis alternatif (H_1) diterima, menunjukkan adanya hubungan kausal yang signifikan antara budaya organisasi dan insentif secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Negeri se-Kecamatan Air Putih.

Temuan ini menunjukkan pentingnya perbaikan budaya organisasi dan sistem insentif sebagai strategi efektif untuk meningkatkan kinerja guru. Oleh karena itu, sekolah dan pemangku kepentingan di Kecamatan Air Putih perlu terus mengembangkan dan memperkuat budaya organisasi yang positif serta menyediakan insentif yang memadai untuk memastikan kinerja optimal dari para guru. Hal ini tidak hanya akan meningkatkan kinerja individu guru, tetapi juga secara keseluruhan akan berdampak positif pada kualitas pendidikan di wilayah tersebut.

Selanjutnya dari analisis regresi juga memberikan pengaruh positif dengan nilai 0,474 dan 0,441, yang berarti semakin baik budaya organisasi dan insentif maka semakin tinggi kinerja guru. Sebaliknya, jika semakin buruk (kurang baik) budaya organisasi dan pelaksanaan insentif maka semakin rendah kinerja guru. Selain itu, pada nilai R Square (R^2) diperoleh sebesar 0,493, berarti 49,3% besaran pengaruh budaya organisasi dan insentif terhadap kinerja guru. Sedangkan sisanya sebesar 50,7%, kinerja guru dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal tersebut mengindikasikan bahwa kinerja yang dihasilkan oleh guru di SMP Negeri Se Kecamatan Air Putih dapat ditentukan oleh budaya organisasi dan pelaksanaan insentif yang dilakukan oleh sekolah. Dengan demikian, budaya organisasi dan pelaksanaan insentif perlu ditingkatkan agar kinerja guru dapat mengalami peningkatan berupa kontribusi yang baik oleh para guru.

Tentunya hasil penelitian ini sangatlah relevan dengan pendapat Rorimpandey (2020) di mana beliau menyatakan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh faktor internal yaitu pendidikan, jenis kelamin, usia, minat, bakat, watak atau sifat, motivasi, pengalaman dan lain-lain serta faktor eksternal yaitu kondisi kerja, budaya organisasi, kebijakan, supervisi, insentif, lingkungan fisik, sarana dan prasarana, sistem administrasi dan lain-lain. Setelah mendapatkan hasil penelitian ini, jika dibandingkan pada penelitian-penelitian sebelumnya (relevan) maka penelitian ini meneruskan dari penelitian-penelitian sebelumnya. Berdasarkan dari analisis data yang telah dilakukan dapat dibuktikan bahwa budaya organisasi dan insentif baik secara terpisah maupun secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Selain itu, variabel budaya organisasi dan insentif memberikan pengaruh positif pada kinerja guru.

Simpulan

Budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Air Putih, dengan koefisien 0,557. Artinya, semakin baik budaya organisasi, semakin tinggi kinerja guru, dan sebaliknya. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$, dan nilai R Square sebesar 0,316 atau 31,6%. Pelaksanaan insentif juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dengan koefisien 0,536. Semakin baik pelaksanaan insentif, semakin tinggi kinerja guru, dan sebaliknya. Ini dibuktikan dengan nilai signifikansi $0,007 < 0,05$, dan nilai R Square sebesar 0,273 atau 27,3%. Budaya organisasi dan insentif secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dengan koefisien 0,474 dan 0,441. Semakin baik budaya organisasi dan insentif, semakin tinggi kinerja guru, dan sebaliknya. Ini dibuktikan dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, dan nilai R Square sebesar 0,493 atau 49,3%.

Referensi

- Arifandi, A. S. D. (2020). Evaluasi Kinerja Guru. In *Edukais : Jurnal Pemikiran Keislaman* (Vol. 4, Issue 2). <https://doi.org/10.36835/edukais.2020.4.2.106-119>
- Amalia, M. M., Mere, K., Bakar, A., Novie, D., & Arta, C. (2023). Dampak Pemberian Motivasi Dan Insentif Perusahaan Rintisan : Literature Review. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(2), 1871–1881.
- Asep, K. (2018). *Buku Metodologi-min.pdf* (p. 401).
- Azis, A. Q., & Suwatno, S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 11 Bandung. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 246. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18020>
- Damanik, B. E. (2018). *Pengaruh kemampuan intelektual dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. II*(2), 143–154.
- Guwarah, S., Mardi Wibowo, N., & Hartati, C. S. (2018). Pengaruh Insentif Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada Sdn 013 Balikpapan Selatan. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 1(03). <https://doi.org/10.37504/jmb.v1i03.65>
- Meirina, E., & Dewi, M. K. (2021). Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Organisasi Universitas Kota Padang Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Pundi*, 5(1), 153–168. <https://doi.org/10.31575/jp.v5i1.325>
- Mustafa, A., & Ratnawati, E. (2021). Faktor-Faktor Dominan yang Mempengaruhi Kinerja. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.
- Oupen, S. M., Agung, A. A. G., & Yudana, I. M. (2020). Kontribusi kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja, terhadap komitmen organisasional Guru SD. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 11(1), 32–41.
- Palakua, S. (2021). Peningkatan Kinerja Guru Melalui Supervisi Kepala Sekolah pada Sekolah Dasar. *Jurnal Pedagogi Dan Pembelajaran*, 4(3), 528.
- Putra, R. (2020). IMPROVEMENT OF TEACHER SATISFACTION AND TEACHER PERFORMANCE THROUGH COMMITMENT, CULTURE ORGANIZATION, MOTIVATION, AND LEADERSHIP STYLE OF TEACHERS IN SENIOR HIGH SCHOOL TEACHERS IN ROKAN HILIR DISTRICT. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(1).
- Putri, N. (2014). Budaya Organisasi Pada Sekolah Dasar Negeri Kenagarian Panyakalan Kecamatan Kubung Kabupaten Solok. *Bahana Manajemen Pendidikan | Jurnal Administrasi Pendidikan*, 2(1), 440–831.
- Siahaan, Y. L. O., & Meilani, R. I. (2019). Sistem Kompensasi dan Kepuasan Kerja Guru Tidak Tetap di Sebuah SMK Swasta di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 141. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18008>
- Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION : Economic, Accounting, Management and Business*, 3(2), 151–160. <https://doi.org/10.37481/sjr.v3i2.204>