

Pengaruh Insentif dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru

Sestriani¹, Tri Kurniawati, S.Pd, M.Pd²

Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Padang

Sestriani990@gmail.com

trifeunp@gmail.com

Abstract: This study aims to determine the effect of incentives and organizational culture on teacher job satisfaction at SMK N 2 Bukittinggi. This study uses 3 variables, namely incentives, organizational culture and job satisfaction. The research instrument used was a questionnaire distributed to 94 teachers of SMK N 2 Bukittinggi taken using total sampling techniques. Furthermore, the data collected was analyzed using multiple regression analysis to see the most dominant component of its influence on teacher job satisfaction at SMK N 2 Bukittinggi. The results of this study indicate: First, there is a positive and significant effect of incentives on teacher job satisfaction. Second, there is a positive influence of organizational culture on teacher job satisfaction. Third, there is a positive influence and organizational culture on teacher job satisfaction. The results of this study are expected to be useful for increasing teacher job satisfaction through the incentives provided and the organizational culture that is applied.

Keyword: incentives, organizational culture and job satisfaction

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan sekumpulan orang-orang yang melakukan suatu kegiatan secara bersama-sama untuk mencapai tujuan tertentu. Hasibuan (2012:5) menjelaskan organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal dari dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Ketercapaian tujuan organisasi akan terlaksana oleh orang-orang yang ada didalamnya. Sebagai karyawan salah satu hal yang penting dalam organisasi adalah untuk mencapai tujuan organisasinya. Salah satu aspek penting bagi karyawan dalam bekerja adalah kepuasan kerja. Sedangkan efek dari kepuasan kerja berupa tingginya tingkat produktivitas kerja, memiliki prestasi kerja, terwujudnya tujuan organisasi dan lain sebagainya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan karyawan maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan. Sebaliknya, bila semakin sedikit aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginannya maka semakin rendah tingkat kepuasannya (Suwatno dan Priansa, 2011:263).

Dalam konteks institusi lembaga kependidikan terdapat tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Tenaga pendidik dikatakan juga sebagai tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi berdasarkan UU No. 20 tahun 2003 pasal 39 ayat 2 seperti guru, dosen. Sedangkan tenaga kependidikan merupakan anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan berdasarkan UU No. 20 tahun 2003 pasal 1 ayat 1 seperti tata usaha, satpam, penjaga sekolah dan lain sebagainya. Guru merupakan salah satu faktor penting dalam penentuan kualitas pendidikan. Guru merupakan semua orang yang berwenang dan bertanggung jawab untuk membimbing dan membina anak didik, baik secara individual maupun klasikal di sekolah, maupun di luar sekolah (Djamarah, 2002). Sedangkan menurut UU nomor 14 tahun 2005 guru diartikan sebagai pendidik profesional dengan tugas utama pendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini melalui jalur formal pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Guru mempunyai unsur penting dalam pendidikan, oleh sebab itu mutu dan

kualitas guru harus diperhatikan dengan baik untuk mencapai kinerja guru yang baik. Salah satu hal dasar yang harus diperhatikan adalah kepuasan kerja seorang guru.

Robbins dan Judge (2011:99) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan yang merupakan dampak atau hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan. Diketahui juga bahwa seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaannya, tetapi seseorang yang tidak puas terhadap pekerjaannya memiliki perasaan-perasaan yang negatif. Guru harus bisa meningkatkan kepuasan kerja dengan meningkatkan produktifitas dalam bekerja, perbaikan sikap, memperbaiki tingkah laku dan selalu mementingkan segala pekerjaan yang diberikan. Bukan hanya itu, hubungan komunikasi guru dengan guru, guru dengan kepala sekolah, maupun guru dengan tenaga kependidikan harus diperhatikan. Sejalan dengan Greenberg dan Baron (dalam Wibowo 2013: 415) mendeskripsikan bahwa kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja harus diperhatikan untuk mencapai kinerja yang optimal. Guru harus bisa meningkatkan kepuasan kerja dengan meningkatkan produktifitas dalam bekerja, perbaikan sikap, memperbaiki tingkah laku dan selalu mementingkan segala pekerjaan yang diberikan. Bukan hanya itu, hubungan komunikasi guru dengan guru, guru dengan kepala sekolah, maupun guru dengan tenaga kependidikan harus diperhatikan. Bisa dilihat juga di dalam kepuasan layanan, dimana perusahaan dapat meningkatkan kepuasan pelanggan dengan mengurangkan pengalaman yang kurang menyenangkan bagi konsumen (Nasution dan Kurniawati, 2019). Hal itu bisa meningkatkan daya tarik konsumen akan layanan yang diberikan. Begitu juga dengan pentingnya kepuasan pelanggan terhadap loyalitas pelanggan (Hanifa, dkk 2019). Dimana kepuasan pelanggan bisa dikatakan sebagai salah satu cara membandingkan apa yang seharusnya yang didapatkan dengan apa yang diharapkan. Oleh sebab itu kepuasan dapat dijadikan sebagai patokan untuk menilai dan melihat kualitas pekerjaan seseorang di dalam organisasi maupun perusahaan.

Dari hasil observasi awal yang peneliti lakukan di SMK N 2 Bukittinggi didapatkan data mengenai jumlah guru sebanyak 102 orang dimana guru PNS sebanyak 85 orang sedangkan guru honorer sebanyak 17 orang. Setelah itu dilakukan wawancara singkat dan menanyakan satu pertanyaan tentang kepuasan kerja guru di sekolah tersebut.

Tabel 1. Data Awal Kepuasan Kerja Guru SMK N 2 Bukittinggi

No	Pertanyaan	Sangat Puas (orang)	Puas (orang)	Kurang Puas (orang)	Tidak Puas (orang)	Total (orang)
1	Puaskah Bapak/Ibu bekerja di SMK N 2 Bukittinggi ?	5	27	37	3	72
	Persentase Tingkat Kepuasan	6,94%	37,5%	51,38%	4,16%	100%

(Sumber : Olahan Data Primer, 2019)

Berdasarkan hasil observasi di atas, terdapat 40 guru yang merasa kurang puas terhadap pekerjaan yang dilakukan. Sedangkan sebanyak 32 guru merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan. Artinya masih banyak guru yang merasa kurang puas terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dari persentase tingkat kepuasan, dimana 5 guru menyatakan sangat puas dengan persentase 6,94%, 27 guru menyatakan puas dengan persentase 37,5%, 37 guru menyatakan kurang puas dengan persentase 51,38%, dan 3 guru menyatakan tidak puas dengan persentase 4,16%. Dari data ini terlihat bahwa sebanyak 55,54% guru di SMK N 2 Bukittinggi kurang puas terhadap pekerjaannya. Hasil dari wawancara yang peneliti lakukan terkait dengan kepuasan kerja dengan beberapa guru, terdapat masalah kepuasan kerja diantaranya: guru merasa kurang puas terhadap pekerjaan yang dilakukan saat ini. Berdasarkan penjelasan yang diberikan, dikatakan bahwa pekerjaan yang dilakukan dinilai belum dikatakan sangat baik karena ada beberapa guru yang menganggap keahlian mereka tidak sesuai dengan bidang mata pelajaran tetapi guru harus bisa memahami pekerjaan tersebut supaya pekerjaan tersebut bisa terselesaikan dengan baik. Seperti guru yang mempunyai keahlian mengajar di bidang karsipan, lalu diberi tambahan mengajar di bidang bahasa Inggris bisnis. Padahal keahlian di bidang mata pelajaran tersebut belum sepenuhnya dipahami. Ditambah

lagi masalah kurikulum dimana, dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Budaya mengalami perubahan beberapa kali yang menyebabkan guru harus selalu memahami pembaharuan dari permendikbud tersebut.

Beberapa guru juga mengatakan bahwa, mereka kurang puas dengan insentif yang diterima. Insentif yang diterima hanya insentif kepanitiaan, itu pun hanya didapatkan pada kegiatan-kegiatan yang dilakukan. Jika kegiatan kepanitiaan yang dilakukan sedikit maka insentif yang diterima juga sedikit. Bukan hanya itu saja, tidak semua guru yang mendapatkan insentif tersebut, tetapi sebagian guru yang ditunjuk atau mau ikut serta dalam mengikuti kegiatan yang diadakan. Apalagi muncul peraturan baru bahwa guru tidak lagi menerima insentif seperti biasanya karena telah diwakili dari dana sertifikasi bagi guru-guru yang telah lulus sertifikasi. Namun guru honor masih mengharapkan ataupun menginginkan dana insentif tersebut sebagai dana tambahan. Sedangkan kegiatan-kegiatan yang biasanya dilakukan seperti guru yang menjadi wali kelas, guru yang ikut mengawas pelaksanaan ujian, guru yang ikut berbagai seminar, guru yang menjadi pembina organisasi, dan guru yang ikut kegiatan di luar sekolah. Menurut Susilowati dan Mulyanto (2009) mengatakan bahwa insentif merupakan komponen yang menonjol dalam upaya peningkatan kepuasan kerja. Sedangkan As'ad (2008:104) berpendapat *Hygiene factors* adalah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber kepuasan terdiri dari gaji, insentif, pengawasan, hubungan pribadi, kondisi kerja dan status. Dari pernyataan tersebut diketahui bahwa insentif merupakan salah satu sumber terciptanya kepuasan kerja untuk pegawai.

Ada beberapa permasalahan lainnya yang dihadapi guru dalam lingkungan pekerjaannya seperti ada beberapa guru yang mengatakan bahwa kepuasan kerja disebabkan oleh belum optimalnya penerapan kerjasama bagi sebagian guru untuk bekerjasama dalam melakukan pekerjaan seperti ada beberapa guru yang mengatakan bahwa untuk mendiskusikan atau menyamakan materi pembelajaran dengan kelas yang sama, guru masih belum bisa berkoordinasi dengan baik. Kemudian lingkungan sekolah yang berdekatan dengan pasar juga menjadi masalah bagi guru. Salah satunya letak sekolah yang berdekatan dengan jalan raya dan pasar, kondisi ini akan berakibat pada proses belajar mengajar, karena suara bising yang terdengar sampai ke ruangan kelas. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor insentif. Menurut Mulyanto dan Susilowati (2009) insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji yang diberikan oleh organisasi. Sedangkan Hasibuan (2012) menyatakan bahwa insentif merupakan tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi kerja.

Pemberian insentif merupakan salah satu hal yang penting yang harus diperhatikan di dalam organisasi. Semangat kerja karyawan bisa dilihat dari besar kecilnya insentif yang diterima. Ketika karyawan tidak menerima insentif berdasarkan pekerjaan yang mereka lakukan maka mereka akan malas dan tidak serius dalam melakukan pekerjaan dan pada akhirnya mereka bekerja tanpa adanya motivasi yang tinggi dan hal tersebut akan mempengaruhi kepuasan kerja. Selanjutnya kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh budaya organisasi. Budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja individu didalamnya dan mempengaruhi kepuasan kerja individu (Purnamasari, 2012). Sami, *et al* dalam Satiawati dkk (2014) mengatakan bahwa dengan adanya budaya organisasi akan meningkatkan tingkat kepuasan kerja serta kreativitas yang tinggi. Robbins dan Coulter (2010:63) berpendapat bahwa budaya organisasi adalah sehimpunan nilai, prinsip, tradisi dan cara bekerja yang dianut secara bersama dan para anggota organisasi harus menunjukkan prilaku dan tindakan berdasarkan tradisi yang telah dibuat. Sementara itu, Wibowo (2010:16) mengatakan bahwa "Budaya organisasi sebagai filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi". Dengan adanya kesesuaian yang tinggi antara nilai yang dipegang oleh setiap individu dan organisasi maka akan memberikan hasil yang saling menguntungkan seperti tingkat kepuasan kerja tinggi, rendahnya keinginan pegawai untuk meninggalkan organisasi, rendahnya tingkat *turnover* dan lain sebagainya. Pada dasarnya budaya organisasi yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik. Jika sebuah organisasi memiliki budaya kuat, maka para karyawan akan memberikan kesetiaan yang lebih besar dan cendrung akan memperlihatkan hubungan dengan kinerja organisasi yang baik, memiliki kepuasan dalam bekerja ketimbang para karyawan dalam organisasi yang memiliki budaya lemah (Robbins, 2010:66). Budaya organisasi yang mendukung dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja guru dan guru yang puaskan pekerjaan yang dilakukan akan menghasilkan pikiran yang sehat, puas

dan kreatif (Sabri,dkk 2011). Apabila karyawan telah memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka dapat diartikan bahwa budaya organisasi di tempat kerja tersebut sudah dikelola dengan baik, karena budaya organisasi merupakan salah satu karakteristik dari seseorang yang dapat mempengaruhi semua aspek organisasi dan perilaku anggotanya secara individual maupun secara kelompok.

Berdasarkan fenomena dan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan dari penelitian ini yaitu 1) Untuk mengetahui bagaimana pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja guru, 2) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, 3) Untuk mengetahui bagaimana pengaruh insentif dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh tanggapan responden mengenai variabel-variabel yang diteliti yaitu insentif, budaya organisasi dan kepuasan kerja guru yang dilakukan di SMK N 2 Bukittinggi. Penelitian ini menggunakan teknik *total sampling* berjumlah 94 orang. Menurut Sugiyono (2016:85) "Teknik *total sampling* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel". Teknik pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang disusun berdasarkan skala likert. Untuk melihat bahwa instrument yang digunakan dalam penelitian ini dapat dipercaya, maka harus dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya 1) Analisis Deskriptif yang meliputi *mean*, rata-rata skor masing-masing item dan standar deviasi. 2) Analisis Induktif yang meliputi Uji Prasyarat Analisis (Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas dan Uji Heteroskedastisitas), Analisis Regresi Berganda, Uji Hipotesis yang meliputi (Uji F dan Uji t) dan Koefisien Determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel insentif dan variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru. Untuk mengetahui bagaimana dua variabel bebas tersebut berpengaruh terhadap variabel terikat maka dilakukan tahap pengujian yang dimulai dari uji normalitas. Uji normalitas digunakan untuk mengukur tingkat kenormalan data yang didapatkan dari hasil penyebaran angket penelitian. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* dengan kriteria $\alpha \geq 0,05$. Dari hasil uji normalitas yang telah dilakukan peneliti maka didapatkan hasil dari nilai signifikansinya sebesar $0,200 \geq 0,05$. Artinya data dalam penelitian ini berdistribusi normal dan bisa dilanjutkan untuk diteliti.

Kemudian dilakukan uji multikolinearitas yang bertujuan untuk mengetahui apakah ada gejala korelasi antar variabel independen. Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai VIF yang dijabarkan dalam matriks korelasi, jika nilai VIF kecil dari 10 dan *tolerance* besar dari 0,10 maka dapat disimpulkan bahwa model tidak terdapat persoalan multikolinearitas. Nilai VIF dari variabel Insentif (X_1) adalah 3,169 dan Budaya Organisasi (X_2) adalah 3,169 yang artinya nilai VIF Insentif (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) ≤ 10 . Sehingga dapat diartikan bahwa keduavariabel yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Tahap selanjutnya dilakukan uji heterokedastisitas digunakan untuk melihat varians residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dapat diketahui bahwa model dikatakan terkena heterokedastisitas jika nilai koefisien *Spearman* mempunyai korelasi yang signifikan $< 0,05$ terdapat nilai residual dan apabila signifikan $> 0,05$ berarti terbebas dari kasus heteroskedastisitas. Dari hasil pengujian menggunakan uji heteroskedastisitas ini diketahui bahwa variabel insentif menghasilkan nilai signifikansi sebesar $0,606 > 0,05$ sedangkan budaya organisasi menghasilkan nilai signifikansi sebesar $0,827 > 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel insentif dan budaya organisasi tidak ditemukan masalah heterokedastisitas karena nilai signifikansinya $\geq 0,05$.

Setelah diketahui uji prasyarat analisis, maka langkah selanjutnya akan dilakukan uji analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda yang telah dilakukan maka diperolehlah persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 17,721 + 0,547 X_1 + 0,207 X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan di atas dapat diketahui bahwa nilai konstanta sebesar 17,721 yang berarti tanpa adanya variabel bebas yaitu insentif dan budaya organisasi maka kepuasan kerja guru hanya mencapai 17,721. Nilai koefisien regresi untuk variabel insentif bernilai positif 0,547. Berarti setiap peningkatan satu satuan insentif dapat mengakibatkan peningkatan dari kepuasan kerja sebesar 0,547. Sedangkan besarnya nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi bernilai 0,207. Ini menandakan setiap peningkatan satu satuan budaya organisasi dapat mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,207.

Tabel 2. Uji Regresi Berganda dan Uji t

Model	Coefficients ^a			T	Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Beta			Tolerance	VIF
	B	Std. Error					
(Constant)	17,721	2,925		6,058	,000		
1	Insentif (X^1)	,547	,133	,414	4,099	,000	,316 3,169
	Budaya Organisasi (X^2)	,207	,045	,465	4,596	,000	,316 3,169

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Setelah melakukan uji analisis regresi berganda, maka akan dilakukan uji hipotesis yang terdiri dari uji F dan uji t. Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu insentif dan budaya organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja guru di SMK N 2 Bukittinggi. Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar kontribusi antara variabel independen yaitu insentif dan budaya organisasi terhadap variabel dependen yaitu budaya organisasi dapat diketahui dari *R-Square*. Hasil dari *R-Square* yaitu 0,700 atau 70 %. Sedangkan sisanya sebesar 0,300 atau 30,0% di sumbangkan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 3. Hasil Uji F

Model	ANOVA ^a					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
Regression	4916,951	2	2458,476	109,469	,000 ^b	
1	Residual	2043,687	91	22,458		
	Total	6960,638	93			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Insentif (X^1), Budaya Organisasi (X^2)

Berdasarkan Tabel 3 di atas, diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000. Hal ini berarti nilai signifikan yang diperoleh < 0,05. Artinya seluruh variabel bebas yaitu insentif dan budaya organisasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja. Sedangkan untuk hasil uji t dapat diketahui pengaruh independen secara parsial. Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas menunjukkan pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel terikat, dengan cara membandingkan taraf signifikansi yang didapatkan dari hasil pengolahan data untuk masing-masing variabel. Dapat dilihat dari Tabel 2 di atas diketahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel independen. Untuk variabel Insentif (X_1) dapat dilihat bahwa nilai t hitung sebesar 4,099 dengan standar koefisien beta 0,414 sedangkan nilai signifikan lebih kecil dari pada nilai alpha 5% (0,05) sebesar

($0,000 < 0,05$). Artinya H_0 ditolak dan H_a atau dengan kata lain variabel insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMK N 2 Bukittinggi. Sedangkan untuk variabel budaya organisasi (X_2) dapat dilihat bahwa nilai t hitung sebesar 4,596 dengan standar koefisien beta 0,465 dengan nilai signifikan lebih kecil dari pada nilai alpha 5% ($0,05$) sebesar ($0,000 < 0,05$). Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima atau dengan kata lain budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMK N 2 Bukittinggi.

Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan maka ditemukan bahwa variabel insentif dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMK N 2 Bukittinggi. Hal ini sesuai dengan teori As'ad (2008:104) "Hygiene factors adalah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber kepuasan, terdiri dari gaji, insentif, pengawasan, hubungan pribadi, kondisi kerja dan status". Dari pernyataan tersebut diketahui bahwa insentif merupakan salah satu sumber terciptanya kepuasan kerja untuk karyawan. Sedangkan menurut teori Robbins (2010:66) Budaya organisasi yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik. Jika sebuah organisasi memiliki budaya kuat, para karyawan akan memberikan kesetiaan yang lebih besar dan cendrung memperlihatkan hubungan dengan kinerja organisasi yang baik, memiliki kepuasan dalam bekerja ketimbang para karyawan dalam organisasi yang memiliki budaya lemah.

Uji F menunjukkan bahwa variabel insentif dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMK N 2 Bukittinggi dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti insentif (X_1) dan budaya organisasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMK N 2 Bukittinggi. Apabila dilihat dari nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,700 diketahui bahwa insentif (X_1) dan budaya organisasi (X_2) memiliki kontribusi sebesar 70,0% terhadap kepuasan kerja guru di SMK N 2 Bukittinggi.

Berdasarkan hasil uji hipotesis ditemukan bahwa insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMK N 2 Bukittinggi dibuktikan dengan nilai signifikansi $0,000 \leq 0,05$. Insentif merupakan tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas standar (Hasibuan, 2013:118). Insentif juga merupakan alat yang digunakan untuk pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Oleh sebab itu, dalam pemberian insentif, harus perlu memperhatikan keadilan dari insentif yang diberikan. Artinya semakin sesuai insentif yang diberikan maka semakin senang pegawai dalam melakukan pekerjaan yang diberikan. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa insentif yang diberikan kepada guru di SMK N 2 Bukittinggi dapat dikategorikan belum sepenuhnya baik. Artinya setiap guru harus diberi kesempatan untuk melakukan kegiatan yang diadakan. Penentuan guru yang diikutsertakan harus adil. Hal ini dinilai kepuasan akan insentif yang diterima bisa meningkat. Menurut Hasibuan (2012:235), apabila karyawan memiliki prestasi kerja yang baik sudah sewajarnya mendapatkan insentif yang baik. Artinya insentif yang diberikan oleh instansi tersebut merupakan sebuah daya perangsang untuk mendukung prestasi kerja.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata keseluruhan dari analisis deskriptif variabel insentif sebesar 3,34 dengan standar deviasi 0,95. Hal ini berarti bahwa tidak semua guru merasa puas akan insentif yang diterima. Terlihat dari besarnya rata-rata yang didapat dari setiap item indikator pertanyaan yang diberikan. Item pertanyaan yang paling rendah terdapat pada indikator keadilan dan kelayakan dengan rata-rata 3,15 dan standar deviasi sebesar 0,95 atau 95% yang artinya guru merasa insentif yang diterima belum adil dan layak untuk diterima. Oleh sebab itu, perlunya penerapan dari pemberian insentif ini dilakukan secara adil seperti setiap kegiatan yang dilakukan yang mendapat insentif perlu dibuat rekapatan atau jadwal bagi siapa-siapa saja yang akan mengikuti kegiatan tersebut. Jadi setiap guru bisa mendapatkan insentif tersebut secara adil. Penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Febrianto, dkk (2016) dimana hasilnya juga menunjukkan bahwa insentif mempengaruhi kepuasan kerja secara signifikan. Penelitian ini juga sejalan dengan Djamroni (2016) yang menunjukkan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil koefisien determinasi dengan menggunakan SPSS versi 24 menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,700. Hal ini berarti besar kontribusi antara insentif dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru di SMK N 2 Bukittinggi sebesar 70% sedangkan sisanya sebesar 30% dipengaruhi oleh faktor lain yang

tidak diteliti dalam penelitian ini. Sehingga dalam penelitian ini penulis dapat menyimpulkan bahwa insentif (X_1) berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru (Y) di SMK N 2 Bukittinggi.

Hasil pengujian hipotesis ditemukan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMK N 2 Bukittinggi. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dapat diartikan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif. Budaya organisasi merupakan sebuah pola berpikir berupa sikap, keyakinan, norma-norma yang menjadi pedoman dan pegangan dalam melakukan pekerjaan. Dalam hal ini instansi dapat meningkatkan kepuasan kerja guru dengan melihat beberapa indikator mengenai budaya organisasi. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yaitu hubungan positif antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru. sehingga pada saat budaya organisasi meningkat maka kepuasan kerja juga akan meningkat. Budaya organisasi yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik. Jika sebuah organisasi memiliki budaya kuat, para karyawan akan memberikan kesetiaan yang lebih besar dan cendrung memperlihatkan hubungan dengan kinerja organisasi yang baik, memiliki kepuasan dalam bekerja ketimbang para karyawan dalam organisasi yang memiliki budaya lemah (Robbins, 2010:66). Dalam hal ini, organisasi harus bisa menciptakan budaya organisasi yang dapat mendukung kinerja anggotanya dalam organisasi agar dapat meningkatkan kepuasan kerja anggotanya.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian Purnamasari (2012) yang menyatakan bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja individu didalamnya dan mempengaruhi kepuasan kerja setiap individu. Selain itu Sami, *et al* dalam Satiawati dkk (2014) mengatakan bahwa dengan adanya budaya organisasi akan meningkatkan tingkat kepuasan kerja serta kreativitas yang tinggi. Oleh sebab itu hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan yaitu budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Dalam penelitian ini budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektifitas organisasi, khususnya pada kepuasan kerja baik dalam jangka waktu pendek maupun jangka panjang. Peran budaya organisasi disini adalah alat untuk menentukan arah organisasi, mengarahkan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan, bagaimana mengalokasikan sumber daya organisasinya dan juga sebagai alat untuk menghadapi masalah dan peluang dalam lingkungan organisasi.

Berdasarkan hasil skor rata-rata keseluruhan dari analisis variabel budaya organisasi sebesar 3,56 dengan standar deviasi 0,92 atau 92%. Hal ini menggambarkan bahwa budaya organisasi yang diterapkan di sekolah tersebut sudah baik. Namun ada beberapa item dari pertanyaan dari variabel ini yang dikategorikan belum sesuai dengan harapan guru yaitu item pertanyaan mengenai toleransi terhadap konflik dengan rata-rata 3,42 dan standar deviasi 0,96 atau 96 %. Jadi dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi yang baik akan berpengaruh terhadap penilaian dari kepuasan kerja guru. Untuk itu tentu kepala sekolah atau pimpinan organisasi tersebut harus dapat memberikan arahan, motivasi dan dorongan kepada semua guru untuk lebih mematuhi aturan-aturan yang telah disepakati, sikap dari setiap individu, pegangan dalam melakukan pekerjaan, seperti cara komunikasi antar sesama guru yang harus diperbaiki lagi, terjalannya kerja sama yang baik untuk meningkatkan hasil kerja yang baik agar semua pekerjaan yang dilakukan dapat terselesaikan dengan baik juga. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Trishananto (2013), hasilnya juga menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja guru. Sedangkan menurut hasil penelitian Yusnimar, dkk (2015), hasil penelitiannya menunjukkan hasil yang sama juga, yaitu budaya organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Sama halnya dengan hasil penelitian menurut Satyawati dan Suartana (2014) dimana hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Berdasarkan hasil koefisien determinasi dengan menggunakan SPSS versi 24 menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,700. Hal ini berarti besar kontribusi antara insentif dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru di SMK N 2 Bukittinggi sebesar 70% sedangkan sisanya sebesar 30% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sehingga dalam penelitian ini penulis dapat menyimpulkan bahwa budaya organisasi (X_2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru (Y) di SMK N 2 Bukittinggi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan sebelumnya, kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian mengenai pengaruh insentif dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru di SMK N 2 Bukittinggi adalah sebagai berikut: (1) Variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMK N 2 Bukittinggi. Artinya semakin meningkat insentif yang diterima oleh guru maka kepuasan kerja juga akan meningkat. (2) Variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMK N 2 Bukittinggi. Artinya semakin meningkat budaya organisasi yang diterapkan di instansi tersebut maka kepuasan kerja guru juga akan meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian ini disarankan kepada pimpinan atau kepala sekolah SMK N 2 Bukittinggi agar dapat melakukan pengawasan secara berkala. Tujuannya untuk melihat kondisi guru mengenai apa yang harus diperbaiki, yang perlu ditindak lanjuti, yang perlu dibantu supaya proses dalam menyelesaikan pekerjaan berjalan dengan lancar. Bukan itu saja, instansi juga harus bisa memperhatikan tingkat pemberian insentif yang diberikan kepada guru, supaya tidak adanya guru yang merasa berkecil hati terhadap insentif yang diterima berdasarkan pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan. Selanjutnya pihak instansi harus lebih memperhatikan permasalahan yang terjadi di lingkungan sekolah, agar segala konflik yang ada di sekolah bisa terselesaikan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, H. Muhammad 2015. The Influence of Competence, Motivation, and Organisational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance. *International Education Studies*. Vol 8 No 1
- As'ad. 2008. *Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*. Edisi Keempat. Cetakan Kesepuluh. Yogyakarya: Liberty.
- Djamroni. 2016. Pengaruh Pemberian insentif dan Profesionalisme Guru terhadap Kepuasan Kerja guru SMP Swasta di Kota Tangerang. *Jurnal Penelitian Manajemen Pendidikan*. Vol.1 No. 2
- Erbasi, Ali & Arat Tugay (2012). The Effect of Financial and non-financial Incentives on Job Satisfaction: An Examination of Food Chain Premises in Turkey. *International Business Research*. Vol 5 No 10.
- Febrianto Aditya, Minarsih, A.M M, Warso, M.M. 2016. Pengaruh Insentif, Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya terhadap Produktivitas Kerja di CV. Duta Karya Semarang, *Juornal Of Management*. Vol. 2 No. 2.
- Hanifa, O., Kurniawati, T., & Rahmidani, R. (2019). Pengaruh Harga dan Kualitas Layanan Terhadap Loyalitas Pelanggan Go-Jek dengan Kepuasan Pelanggan Sebagai Variabel Mediasi pada Mahasiswa Universitas Negeri Padang. *Jurnal Ecogen*, 1(4), 794-803.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Idris. 2012. *Aplikasi model Analisis Data Kuantitatif dengan Program SPSS*. Padang: Fakultas Ekonomi UNP.
- Nasution, T. I. S., & Kurniawati, T. (2019). Pengaruh Kualitas Produk dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Produk Nissan Grand Livina. *Jurnal Ecogen*, 1(4), 880-886.

- Robbins, S.P, M. Coulter. 2010. *Management*, Edisi Kesepuluh, Jilid 2. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Setiyowati dan Baraba, R. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP Muhammadiyah di Kabupaten Purworejo. *Manajemen Dan Bisnis*, 10(1.a), 1–8.
- Suwatno dan Priansa, Donni Juni. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Trishananto. 2013. Pengaruh kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja Guru SMKN 1 Klego Boyolali. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol. 7 No.1, 12-23.
- Yusnimar, dkk. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja serta dampaknya pada Kinerja karyawan kantor pusat operasional PT. Bank Aceh. *Jurnal Manajemen*. Vol. 4 No. 1, 135-143.