

PENGARUH INSENTIF DAN BUDAYA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU PADA SDN 013 BALIKPAPAN SELATAN

Sri Guwarah

maju_smpn19@yahoo.com

SMPN 19 Balikpapan - Kalimantan Timur

Nugroho Mardi Wibowo

C. Sri Hartati

Universitas Wijaya Putra Surabaya

ABSTRACT

This study aims to determine the description of incentives, school culture and teacher performance at SDN 013 South Balikpapan and to know the incentives and school culture simultaneously and partially influence the performance of teachers in SDN 013 South Balikpapan and to know among the incentives and school culture that has a dominant effect on Performance of teachers at SDN 013 Balikpapan Selatan. This research uses quantitative approach and explanatory research type. The population in this research is all teachers of SDN 013 Balikpapan Selatan. The sample of this study amounted to 30 teachers. The sampling technique uses a saturated sample. Methods of data collection using questionnaires and documentation. The results of this study indicate that the incentive teachers SDN 013 South Balikpapan in good category, school culture SDN 013 Southern Balikpapan is also in good category. There is a simultaneous influence between school incentives and culture on teacher performance SDN 013 Balikpapan Selatan. There is partial influence between school incentive and culture on teacher performance SDN 013 Balikpapan Selatan.

Keywords: *incentives, school culture, teacher performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui deskripsi insentif, budaya sekolah dan kinerja guru pada SDN 013 Balikpapan Selatan dan untuk mengetahui insentif dan budaya sekolah secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kinerja guru pada SDN 013 Balikpapan Selatan serta untuk mengetahui diantara insentif dan budaya sekolah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja guru pada SDN 013 Balikpapan Selatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan jenis penelitian *explanatory*. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh guru SDN 013 Balikpapan Selatan. Sampel penelitian ini berjumlah 30 guru. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Insentif guru SDN 013 Balikpapan Selatan dalam kategori baik, budaya sekolah SDN 013 Balikpapan Selatan juga dalam kategori baik. Terdapat pengaruh secara simultan antara insentif dan budaya sekolah terhadap kinerja guru SDN 013 Balikpapan Selatan. Terdapat pengaruh secara parsial antara antara insentif dan budaya sekolah terhadap kinerja guru SDN 013 Balikpapan Selatan.

Kata kunci : insentif, budaya sekolah, kinerja guru

PENDAHULUAN

Dalam persaingan global, keberadaan sumber daya manusia yang handal memiliki peran lebih strategis dibandingkan sumber daya yang lain. Satu indikator dari profesionalitas sumberdaya manusia adalah sumberdaya manusia itu mempunyai prestasi kerja yang baik. Sumber daya dapat ditingkatkan diantaranya melalui pendidikan. Berhasil atau tidaknya usaha peningkatan mutu pendidikan dan mutu sekolah sangat ditentukan oleh terwujud atau tidaknya interaksi dan kerjasama yang baik dari unsur-unsur *human resource* dan *nonhuman resource* yang ada di sekolah. Yang termasuk dalam *human resource* di sekolah adalah kepala sekolah, guru, siswa, karyawan, dan masyarakat (orang tua/wali murid).

Kegiatan akademik lembaga pendidikan sangat tergantung pada kondisi para pendidik sebagai ujung tombak yang berhadapan langsung dengan peserta didik. Pembinaan dan pengembangan karir harus ditangani sebaik mungkin agar prestasi kerja atau kinerja dari tenaga pendidik dapat ditingkatkan yang pada akhirnya dapat meningkatkan mutu peserta didik dan lembaga pendidikan itu sendiri. Guru yang mempunyai kinerja yang baik akan sangat berpengaruh terhadap tujuan dari pendidikan, dan sebaliknya guru yang kerjanya jelek akan menghancurkan lembaga pendidikan itu pada akhirnya.

Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah memercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik. Dalam meraih mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Secara umum mutu pendidikan yang baik menjadi tolok ukur bagi keberhasilan kinerja yang ditunjukkan guru.

SDN 013 Balikpapan Selatan adalah satu dari banyak Sekolah Dasar Negeri (SDN) yang ada di Balikpapan

Selatan. Untuk bisa menghasilkan lulusan yang berkualitas maka dituntut adanya guru yang professional, guru yang mempunyai kinerja baik. Sebagai sekolah negeri maka SDN 013 Balikpapan Selatan dituntut untuk bisa bersaing dengan sekolah sejenis yang lain dalam melaksanakan tugas dan meningkatkan kualitas lulusan seiring dengan perkembangan zaman. Salah satu upaya meningkatkan kinerja guru adalah dengan memberikan insentif.

Insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan oleh sebuah instansi atau organisasi untuk mendorong para karyawan agar bekerja dengan lebih baik dan sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Moehariono (2012:259) mengemukakan insentif merupakan bentuk imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas prestasinya. Dapat dikatakan bahwa pada dasarnya pemberian insentif bukanlah hak tetapi penghormatan terhadap karyawan yang telah menunjukkan kemampuannya dan prestasi kerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya.

Budaya kerja adalah falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja. Budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku SDM yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang. Manfaat dari penerapan budaya kerja yang baik meningkatkan jiwa gotong royong, meningkatkan kebersamaan, saling terbuka satu sama lain, meningkatkan jiwa kekeluargaan, meningkatkan rasa kekeluargaan, membangun komunikasi yang lebih baik, meningkatkan produktivitas kerja, tanggap dengan perkembangan dunia luar.

Budaya kerja penting bagi setiap organisasi termasuk sekolah. Mengapa budaya kerja penting, karena merupakan

kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi. Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan perusahaan dapat terakomodasi.

Dalam upaya memenuhi kebutuhan proses pembelajaran yang menghasilkan *output* atau lulusan sesuai dengan tujuan sekolah, SDN 013 Balikpapan Selatan telah mempersiapkan segala hal terutama tenaga pengajar atau guru yang profesional. Dalam rangka mencapai visi, misi dan tujuan yang telah ditetapkan oleh lembaga pendidikan, pihak sekolah telah mengupayakan berbagai macam cara untuk meningkatkan kinerja tenaga pengajarnya agar lebih berkualitas. Upaya untuk meningkatkan kinerja guru antara lain dengan pemberian insentif dan meningkatkan prestasi kerja guru dengan tujuan untuk mendorong dan merangsang tenaga pengajar agar lebih meningkatkan kinerja serta profesionalitasnya dalam mencapai tujuan lembaga pendidikan.

Berdasarkan uraian di atas maka penelitian ini memiliki beberapa tujuan, yaitu: untuk mengetahui deskripsi insentif, budaya sekolah dan kinerja guru pada SDN 013 Balikpapan Selatan, untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh insentif dan budaya sekolah secara simultan terhadap kinerja guru pada SDN 013 Balikpapan Selatan dan untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh insentif dan budaya sekolah secara parsial terhadap kinerja guru pada SDN 013 Balikpapan Selatan.

Beberapa penelitian yang berkaitan dengan pengaruh insentif terhadap kinerja guru telah dilakukan sejumlah peneliti. Antara lain penelitian Muhammad Subki (2015) berjudul "Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Guru di SMK Islamiyah Ciputat". Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pemberian insentif berpengaruh terhadap variabel kinerja guru dengan kategori tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja guru di SMK Islamiyah Ciputat secara

keseluruhan dipengaruhi oleh besarnya pemberian insentif.

Penelitian Asni Furoida (2016) dengan judul "Pengaruh Budaya Sekolah terhadap Peningkatan Prestasi Guru di SMA Al-Islam 3 Surakarta". Hasil penelitian ini menunjukkan budaya sekolah yang meliputi inovasi dan pengambilan risiko, perhatian ke rincian, orientasi hasil, orientasi karyawan, orientasi tim, agresifitas dan kemantapan berpengaruh signifikan di SMA Al-Islam 3 Surakarta terhadap prestasi guru.

Selanjutnya penelitian Eky Abdul Razak (2016) berjudul "Pengaruh Insentif dan Kinerja terhadap Prestasi Kerja Guru Madrasah Ibtidaiyah se-kota Bogor Jawa Barat". Hasil penelitian menunjukkan insentif secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja guru dan kinerja secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja guru. Secara simultan insentif dan kinerja keduanya berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja guru.

TINJAUAN TEORETIS

Kinerja Guru

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance/actual* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang), yang selanjutnya diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan. Menurut Sedarmayanti (2013:260) kinerja adalah hasil kerja seorang pekerja pada sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Pendapat lain dikemukakan Ilyas (2012:65) bahwa kinerja adalah penampilan hasil karya personal baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi atau lembaga, kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personel. Penampilan hasil karya

tidak terbatas kepada personel yang memangku jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personel di dalam organisasi.

Kinerja guru berkaitan dengan kompetensi guru, artinya untuk memiliki kinerja yang baik guru harus didukung dengan kompetensi yang baik. Tanpa memiliki kompetensi yang baik, seorang guru tidak akan mungkin dapat memiliki kinerja yang baik. Sebaliknya, seorang guru yang memiliki kompetensi yang baik belum tentu memiliki kinerja yang baik.

Tingkat kinerja yang dicapai seorang guru merupakan hal yang sangat penting dalam menjamin kelancaran proses pembelajaran dan pencapaian tujuan sekolah. Menurut Mangkunegara (2015:13) terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja, yaitu: a) faktor kemampuan (*ability*), secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge+skill*), b) faktor motivasi (*motivation*), suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) dilingkungan organisasinya.

Mangkunegara (2015:16) juga menambahkan faktor-faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja seseorang, yaitu: a) faktor individu, secara psikologis, faktor individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmani), b) faktor lingkungan organisasi mencakup uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Kinerja merefleksikan kesuksesan suatu organisasi, maka dipandang penting untuk mengukur karakteristik tenaga kerjanya. Kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi karena guru mengemban tugas profesional artinya tugas-tugas hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan.

Tugas guru dalam proses belajar mengajar itu merupakan seni untuk mentransfer pengetahuan, ketrampilan dan nilai-nilai pendidikan, kebutuhan-kebutuhan individu siswa, kondisi lingkungan dan keyakinan yang dimiliki oleh guru. Tugas guru dalam sistem profesi kependidikan yaitu mengajar, membantu siswa, mengelola bagian dari pendidikan, merancang kurikulum, menggunakan teknologi pendidikan dan melakukan pembaharuan dalam sistem pendidikan. Menurut Zamroni (2015:68) tugas guru mengajar itu merupakan suatu seni untuk mentransfer pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai yang diarahkan oleh nilai-nilai pendidikan, kebutuhan-kebutuhan individu siswa, kondisi lingkungan dan keyakinan yang dimiliki oleh guru.

Menurut Supriyono (2013:59), dalam laporan kinerja tidak hanya hasilnya dapat dicapai tetapi juga memerhatikan proses pencapaiannya. Jika hal ini diterapkan dalam proses belajar-mengajar maka kinerja guru meliputi tampilan yang dapat dicapai dalam proses pembelajaran tadi. Penilaian adalah proses penilaian kerja seorang guru yang dilakukan kepala sekolah untuk mengetahui kualitas guru sehingga dapat dilakukan tindak lanjut atas hasil kinerja seorang guru.

Hasibuan (2013:87) menjelaskan penilaian prestasi kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan. Menetapkan kebijakan berarti apakah karyawan akan dipromosikan, didemosikan, dan atau balas jasanya dinaikkan. Hasil penilaian kinerja guru digunakan oleh kepala sekolah guna menentukan tindak lanjut bagi guru tersebut. Dan sebagai acuan dalam merencanakan langkah-langkah selanjutnya yang harus dilakukan kepala sekolah.

Penilaian kinerja menurut Ruky (2012:158) adalah membandingkan antara hasil yang sebenarnya diperoleh dengan yang direncanakan. Tugas kepala sekolah terhadap guru salah satunya adalah melakukan penilaian atas kerjanya.

Penilaian ini dilakukan untuk mengetahui kinerja yang telah dicapai oleh seorang guru. Penilaian ini sangat penting bagi setiap guru, karena dapat mengetahui tinggi rendahnya kinerjanya sehingga dapat menjadi acuan untuk meningkatkan kinerja guru tersebut.

Insentif

Insentif merupakan hal pokok yang harus diperhatikan perusahaan. Insentif merupakan elemen hubungan kerja dengan tingkat kemampuan pegawai dalam melaksanakan kinerja sehingga memudahkan atau memperlancar pencapaian tujuan yang diharapkan. Insentif merupakan bagian dari kompensasi. Insentif dipandang sebagai sebuah sistem imbalan yang terdiri dari dua komponen yaitu kompensasi yang langsung berkaitan dengan prestasi kerja dan kompensasi yang tidak langsung berkaitan dengan prestasi kerja.

Insentif umumnya merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dengan memanfaatkan perilaku pegawai yang mempunyai kecenderungan kemungkinan bekerja seadanya atau tidak optimal. Dengan pemberian insentif kepada karyawan membuat kinerja yang dihasilkanpun sangat baik bagi perusahaan. Insentif juga merupakan sarana memotivasi para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, karena mereka mendapat imbalan tambahan di luar gaji.

Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Hasibuan (2013:118) mengemukakan insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

Pendapat lain dikemukakan Mangkunegara (2015:89) yang menyatakan bahwa insentif merupakan bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga

merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi. Sedangkan Handoko (2014) menyatakan insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan.

Sementara menurut Siagian (2014:268) insentif diberikan guna mendorong produktivitas kerja yang lebih tinggi bagi karyawannya. Sistem insentif merupakan bentuk dari kompensasi langsung di luar gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap yang disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*). Sistem kompensasi dibuat dan diatur untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu (Newman & Milkovich, 2012:7). Tujuan-tujuan tersebut meliputi efisiensi (*efficiency*), keadilan (*equity*) dan kelayakan (*compliance*) sesuai dengan hukum dan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasar uraian di atas dan penelitian terdahulu maka bisa dikemukakan hipotesis (H₁) : Insentif dan budaya sekolah secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SDN 013 Balikpapan Selatan dan hipotesis (H₂) : Insentif dan budaya sekolah secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SDN 013 Balikpapan Selatan.

Budaya Sekolah

Menurut Kemendiknas (2013:19) budaya sekolah adalah suasana kehidupan sekolah dimana peserta didik berinteraksi dengan sesama, guru dengan guru, konselor dengan peserta didik, antartemaga kependidikan, antara tenaga kependidikan dengan pendidik dan peserta didik, dan antaranggota kelompok masyarakat dengan warga sekolah. Short dan Greer (Zuchdi, 2014:133) mendefinisikan budaya sekolah merupakan keyakinan, kebijakan, norma, dan kebiasaan dalam sekolah yang dapat dibentuk, diperkuat, dan dipelihara melalui pimpinan dan guru-guru di sekolah.

Pendapat lain dikemukakan oleh Langgulong (2014:67), budaya sekolah merujuk pada suatu sistem nilai, kepercayaan dan norma-norma yang diterima secara bersama serta dilaksanakan dengan penuh kesadaran sebagai perilaku alami yang dibentuk oleh lingkungan yang menciptakan pemahaman yang sama diantara seluruh unsur dan personel sekolah baik itu kepala sekolah, guru, staf, siswa dan jika perlu membentuk opini masyarakat yang sama dengan sekolah. Dengan demikian, istilah budaya sekolah adalah pemindahan norma, nilai, dan tradisi dari satu generasi ke generasi berikutnya, sehingga budaya sekolah dapat mengalami perubahan baik secara sengaja maupun tanpa disengaja.

Zamroni (2015:111) memberikan batasan bahwa budaya sekolah adalah pola nilai-nilai, prinsip-prinsip, tradisi-tradisi dan kebiasaan-kebiasaan yang terbentuk dalam perjalanan panjang sekolah, dikembangkan sekolah dalam jangka waktu yang lama dan menjadi pegangan serta diyakini oleh seluruh warga sekolah sehingga mendorong muncul sikap dan perilaku warga sekolah. Warga sekolah menurut UU No 20/2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional terdiri dari peserta didik, pendidik, kepala sekolah, tenaga pendidik serta komite sekolah. Salah satu subyek yang diambil dalam penelitian budaya sekolah ini yaitu peserta didik (siswa).

Kesimpulan pengertian budaya sekolah merupakan interaksi internal kelompok dan antar kelompok terikat oleh berbagai aturan, norma, moral serta etika bersama yang berlaku di suatu sekolah. Kepemimpinan, keteladanan, keramahan, toleransi, kerja keras, disiplin, kepedulian sosial, kepedulian lingkungan, rasa kebangsaan, dan tanggung jawab merupakan nilai-nilai yang dikembangkan dalam budaya sekolah. Selain itu, budaya sekolah diyakini merupakan aspek yang berpengaruh terhadap keberhasilan guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta perkembangan anak didik.

Zamroni (2015:87) mengemukakan penting sebuah sekolah memiliki budaya atau kultur. Sekolah sebagai suatu organisasi harus memiliki: (1) kemampuan untuk hidup, tumbuh berkembang dan melakukan adaptasi dengan berbagai lingkungan yang ada, dan (2) integrasi internal yang memungkinkan sekolah untuk menghasilkan individu atau kelompok yang memiliki sifat positif.

Suatu organisasi termasuk sekolah harus memiliki pola asumsi-asumsi dasar yang dipegang bersama seluruh warga sekolah. Budaya sekolah sebenarnya dapat dikembangkan terus-menerus kearah yang lebih positif. Balitbang (2013) memaparkan aspek-aspek mengenai budaya utama (*core culture*) yang direkomendasikan untuk dikembangkan sekolah yaitu budaya jujur, budaya saling percaya, budaya kerja sama, budaya membaca, budaya disiplin dan efisien, budaya bersih, budaya berprestasi, budaya memberi penghargaan dan menegur.

Budaya sekolah merupakan pola dari nilai-nilai dominan yang didukung oleh sekolah atau falsafah yang menuntun kebijakan sekolah terhadap semua unsur dan komponen sekolah termasuk *stakeholders* pendididkan, seperti cara melaksanakan pekerjaan di sekolah serta asumsi atau kepercayaan dasar yang dianut oleh personel sekolah. Budaya sekolah merujuk pada suatu sistem nilai, kepercayaan dan norma-norma yang diterima secara bersama, serta dilaksanakan dengan penuh kesadaran sebagai perilaku alami, yang dibentuk oleh lingkungan yang diciptakan pemahaman yang sama diantara seluruh, unsure dan personil sekolah baik itu kepala sekolah, guru, staf, siswa dan jika perlu membentuk opini masyarakat yang sama dengan sekolah.

Setiap sekolah harus dapat menciptakan budaya sekolah sendiri sebagai identitas diri, dan juga sebagai rasa kebanggaan akan sekolah. Kegiatan tidak hanya terfokus pada intrakulikuler, tetapi juga ekstrakulikuler yang dapat mengembangkan otak kiri dan kanan secara seimbang sehingga melahirkan kreativitas,

bakat dan minat siswa. Selain itu, dalam menciptakan budaya sekolah yang kokoh, kita hendak berpedoman pada misi dan visi sekolah yang tidak hanya mencerdaskan otak saja, tetapi watak siswa serta mengacu pada 4 tingkatan umum kecerdasan yaitu: kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ), kecerdasan rohani (SQ) dan kecerdasan sosial.

Keterlibatan orang tua dalam menunjang kegiatan sekolah, keteladanan guru (mendidik dengan benar, memahami bakat, minat dan kebutuhan belajar anak, menciptakan lingkungan dan suasana belajar yang kondusif dan menyenangkan serta memfasilitasi kebutuhan belajar anak), dan prestasi siswa yang membanggakan adalah tiga hal yang akan menyuburkan budaya sekolah. Pengelolaan kelas yang baik akan menyebabkan prestasi akademik yang tinggi.

Bila siswa memiliki karakter yang baik, maka hal ini akan berpengaruh langsung terhadap prestasi akademik yang tinggi. Langkah pertama dalam mengaplikasikan pendidikan karakter di sekolah adalah menciptakan suasana atau iklim sekolah yang cocok yang akan membantu transformasi guru-guru dan siswa, juga staf-staf sekolah. Semua langkah dalam model pembelajaran nilai-nilai karakter ini akan berkontribusi terhadap budaya sekolah. Mardapi (2013) membagi unsur-unsur budaya sekolah jika ditinjau dari usaha peningkatan kualitas pendidikan terdiri dari tiga aspek yaitu kultur sekolah yang positif, kultur sekolah yang negatif dan kultur sekolah yang netral.

Budaya sekolah merupakan aset dan tidak sama antara sekolah satu dengan yang lain. Budaya sekolah dapat diamati melalui pencerminan hal-hal yang dapat diamati atau artifak. Artifak dapat diamati melalui aneka ritual sehari-hari di sekolah, berbagai upacara, benda-benda simbolik di sekolah, serta aktifitas yang berlangsung di sekolah. Keberadaan kultur ini segera dapat dikenali ketika orang mengadakan kontak dengan sekolah tersebut.

Hubungan Insentif dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru

Insentif merupakan tambahan balas jasa yang diberikan kepada seorang guru yang mempunyai kinerja di atas standar yang telah ditentukan. Insentif dapat mendorong bagi guru untuk bekerja lebih baik agar kinerja guru dapat meningkat. Melalui pemberian insentif diharapkan guru terdorong untuk semakin meningkatkan kinerja dalam rangka mencapai target kinerja yang telah ditentukan.

Hal ini seperti dikemukakan Siagian (2010:268) bahwa insentif diberikan guna mendorong produktivitas kerja yang lebih tinggi bagi karyawannya. Pentingnya insentif membuat banyak penelitian yang dilakukan mengenai insentif. Hasil penelitian Mazura, Mujiono dan Rosmida (2012) menunjukkan jika insentif mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Selain insentif, budaya sekolah juga memegang peranan penting. Menurut Robbins (2012:63) budaya organisasi adalah sehimpunan nilai, prinsip-prinsip, tradisi, dan cara-cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan memengaruhi cara mereka bertindak. Budaya organisasi menurut Pabundu (2008:4) adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalahnya.

Robbins (2012:65) mengungkapkan budaya organisasi yang kuat diperlukan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja guru yang pada akhirnya akan berpengaruh pula pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, setiap organisasi perlu membentuk budaya organisasi yang kuat. Organisasi perlu menyebarluaskan nilai-nilai utamanya kepada seluruh karyawan. Nilai-nilai itu akan melekat pada setiap anggota organisasi, sehingga budaya organisasi

akan berdampak pada perilaku dan sikap setiap anggota organisasi.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini adalah *explanatory research* atau penelitian yang menguji ada tidaknya hubungan dan pengaruh antarvariabel yang dikaji, dengan menggunakan data berjenis kuantitatif. Arikunto (2016:56) mendefinisikan *explanatory research* adalah penelitian yang dilakukan guna menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Tujuan penelitian ini adalah untuk memecahkan masalah secara sistematis dan faktual mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat populasi. Penelitian ini dilakukan melalui survei lokasi pada guru SDN 013 Balikpapan Selatan, untuk memperoleh gambaran tentang variabel yang diteliti yaitu pengaruh insentif dan budaya sekolah terhadap kinerja guru. Penelitian ini dilaksanakan di SDN 013 Balikpapan Selatan yang berlokasi di Jl. Tiung I Damai III, Gunung Bahagia, Kecamatan Balikpapan Selatan, Kota Balikpapan, Kalimantan Timur.

Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dan sampel merupakan bagian terpenting yang terdapat dalam suatu penelitian. Sebab populasi dan sample berhubungan langsung dengan penelitian itu sendiri. Populasi adalah keseluruhan dari subyek penelitian (Arikunto, 2016:108). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh guru pada SDN 013 Balikpapan Selatan yang berjumlah 32 orang.

Sementara itu, sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut (Sugiyono, 2014:62).

Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan *sampling* jenuh. Teknik *sampling* jenuh adalah teknik penentuan

sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil (Sugiyono, 2014:122). Berdasarkan data yang diperoleh diketahui jika jumlah guru di SDN 013 Balikpapan Selatan adalah sebanyak 32 orang. Melihat jumlah populasi kurang dari 100 maka penelitian dilakukan terhadap seluruh anggota populasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

SDN 013 Balikpapan Selatan berada di Jl. Tiung I Damai III, Gunung Bahagia, Kecamatan Balikpapan Selatan, Kota Balikpapan Provinsi Kalimantan Timur. Jumlah guru sebanyak 35 orang. Jumlah murid Laki-laki : 645 dan perempuan : 595; menggunakan Kurikulum : K-13.

Pengajuan Hipotesis

Proses pengolahan data dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, dilakukan beberapa tahapan untuk mencari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan *software* SPSS didapatkan ringkasan seperti pada Tabel 1.

Tabel 1
Ringkasan Hasil Analisis Regresi

Model		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-5,416	3,775		-1,435
	Insentif	1,119	,365	,402	3,069
	Budaya Kerja	1,630	,389	,550	4,196

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data Primer diolah (2017)

Model regresi yang didapatkan berdasarkan Tabel 1 adalah $Y = -5.416 + 1.119 X_1 + 1.630 X_2$, dimana :

Y : Kinerja Guru

X₁ : Insentif

X₂ : Budaya Sekolah

Interpretasi model regresi pada Tabel 12 adalah:

1. $\beta_1 = 1.119$

Koefisien regresi ini menunjukkan

kontribusi yang diberikan apabila variabel Insentif semakin baik, maka Kinerja Guru juga semakin baik.

2. $\beta_2 = 1.630$

Koefisien regresi ini menunjukkan kontribusi yang diberikan apabila variabel Budaya Sekolah semakin baik, maka Kinerja Guru juga semakin baik.

Berdasarkan hasil regresi tersebut diketahui koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,814. Hal ini berarti bahwa model regresi yang didapatkan mampu menjelaskan pengaruh antara variabel-variabel Insentif dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru sebesar 81.4% dan sisanya sebesar 18.6% dijelaskan oleh variabel lain.

Pembahasan

Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap kinerja guru. Hasil analisis regresi menunjukkan koefisien regresi untuk variabel bebas insentif terhadap variabel terikatnya kinerja guru adalah sebesar 1,119. Hal ini berarti insentif berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru; semakin baik insentif yang diberikan maka akan semakin meningkatkan kinerja para guru. Adapun berdasarkan analisis deskriptif diketahui bahwa rata-rata nilai variabel insentif termasuk dalam kategori baik. Adapun nilai rata-rata untuk variabel kinerja guru juga termasuk dalam kategori baik.

Insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi dalam pengelolaan sumber daya manusia. Insentif merupakan penghargaan atau ganjaran yang diberikan oleh sebuah instansi atau organisasi untuk mendorong para guru agar bekerja dengan lebih baik dan sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Hal ini seperti yang dikemukakan Hasibuan (2013:118) bahwa insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat

yang di gunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

Insentif dalam hal ini merupakan elemen hubungan kerja dengan tingkat kemampuan guru dalam melaksanakan kinerja sehingga memudahkan atau memperlancar pencapaian tujuan yang diharapkan. Insentif merupakan bagian dari kompensasi. Insentif dipandang sebagai sebuah sistem imbalan. Usaha meningkatkan insentif berdasarkan hasil kerja yang dicapai guru, diharapkan dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru, sehingga mereka lebih bertanggungjawab dan lebih terdorong dalam memberikan segala kemampuan dan kontribusinya bagi institusi pendidikan.

Hasil penelitian yang menunjukkan jika insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru menunjukkan jika insentif dapat digunakan sebagai sarana motivasi yang mendorong para guru untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, dimana insentif dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan guru dan keluarga mereka. Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada guru yang hasil kerjanya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi guru untuk bekerja lebih baik agar kerjanya dapat meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Muhhamad Subki (2015) yang menemukan jika variabel pemberian insentif memberikan pengaruh terhadap variabel kinerja guru.

Pengaruh Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja guru. Dari hasil uji deskriptif didapatkan bahwa nilai rata-rata variabel budaya kerja termasuk dalam kategori baik. Hal ini juga didukung dengan besaran koefisien variabel budaya kerja sebesar 1,630 yang berarti bahwa variabel tersebut

memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja guru. Lebih lanjut diketahui jika budaya kerja memberi pengaruh paling besar (dominan) terhadap kinerja guru.

Menurut Langgulung (2014:67) budaya sekolah merujuk pada suatu system nilai, kepercayaan dan norma-norma yang diterima secara bersama serta dilaksanakan dengan penuh kesadaran sebagai perilaku alami yang dibentuk oleh lingkungan yang menciptakan pemahaman yang sama diantara seluruh unsure dan personil sekolah baik itu kepala sekolah, guru, staf, siswa dan jika perlu membentuk opini masyarakat yang sama dengan sekolah.

Budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku guru sebagai Sumber Daya Manusia yang ada agar dapat meningkatkan kinerjanya untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang. Manfaat dari penerapan budaya kerja yang baik adalah meningkatkan jiwa gotong royong, meningkatkan kebersamaan, saling terbuka satu sama lain, meningkatkan jiwa kekeluargaan, meningkatkan rasa kekeluargaan, membangun komunikasi yang lebih baik, meningkatkan kinerja serta tanggap dengan perkembangan dunia luar. Hasil penelitian ini menunjukkan jika budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Hal ini berarti peningkatan kinerja guru disebabkan oleh budaya kerja yang berlaku di lingkungan sekolah seperti Sekolah menganut nilai dan keyakinan yang sesuai dengan agama, kepatuhan guru terhadap norma dan peraturan yang berlaku, sekolah mendorong kemandirian guru dalam melakukan tugas dan pekerjaannya serta guru yang mempunyai komitmen dalam pencapaian tujuan sekolah. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Asni Furoida (2015) yang menemukan jika budaya sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh Insentif dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa insentif dan budaya kerja secara simultan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini sebagaimana telah dipaparkan sebelumnya bahwa semakin baik insentif yang diberikan pada guru maka akan semakin meningkatkan kinerja guru. Terlebih lagi ditunjang dengan adanya budaya kerja yang baik maka juga akan semakin mendorong peningkatan kinerja seorang guru.

Insentif dan budaya kerja merupakan bagian dari fungsional manajemen sumber daya manusia. Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para guru untuk bekerja dengan kemampuan optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra diluar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan hidup para guru serta keluarga mereka. Pemberian insentif juga berfungsi untuk memberikan rasa tanggung jawab dan dorongan kepada guru. Insentif menjamin bahwa guru akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi. Adapun tujuan paling utama dari pemberian insentif adalah upaya dalam meningkatkan kinerja individu maupun kelompok.

SIMPULAN

Insentif guru SDN 013 Balikpapan Selatan dalam kategori baik, budaya sekolah SDN 013 Balikpapan Selatan juga dalam kategori baik. Begitu juga dengan kinerja guru di SDN 013 Balikpapan Selatan dalam kategori baik. Terdapat pengaruh secara simultan antara insentif dan budaya sekolah terhadap kinerja guru SDN 013 Balikpapan Selatan. Terdapat pengaruh secara parsial antara insentif dan budaya sekolah terhadap kinerja guru SDN 013 Balikpapan Selatan.

Adanya pengaruh yang signifikan dari budaya kerja terhadap kinerja guru menunjukkan semakin banyak aspek yang ada dalam diri individu yang sesuai dengan budaya sekolah tempatnya bekerja maka akan semakin tinggi kinerjanya.

Diharapkan dengan adanya budaya kerja yang kuat maka guru dapat menginternalisasi nilai-nilai organisasi yang ada, terinsiptrasi dengan visi dan misi organisasi dalam bekerja, bekerja dengan optimal dan mencurahkan dedikasi bagi keberhasilan organisasi.

Adanya pengaruh yang signifikan dari insentif terhadap kinerja guru menunjukkan pentingnya insentif bagi peningkatan kinerja guru maka dari itu pihak sekolah diharapkan mampu mendorong para guru dalam meningkatkan kinerjanya melalui pemberian insentif yang didasarkan pada hasil kerja guru sehingga bisa mencapai tujuan yang ditetapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsini. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rnika Cipta. Jakarta.
- Asni Furoida. 2016. *Pengaruh Budaya Sekolah terhadap Peningkatan Prestasi Guru di SMA Al-Islam 3 Surakarta*. Universitas Muhammadiyah Surakarta. Surakarta.
- Balitbang. 2003. *Pedoman Pengembangan Kultur Sekolah*. Jakarta: Direktorat Pendidikan Menengah Umum, Direktorat Pendidikan Dasar Menengah, Departemen Pendidikan Nasional
- Hasibuan M. SP. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Ilyas Yaslis. 2012. *Kinerja, Teori Penilaian, dan Penelitian*. Pusat Kajian Ekonomi FKMU. Jakarta.
- Langgulang Hasan. 2014. *Asas-asas Pendidikan Islam*. Pustaka Al-Husna. Jakarta.
- Mangkunegara A.A. Anwar Prabu. 2015. *Evaluasi Kinerja SDM*. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Mardapi Djemari. 2013. *Pedoman Umum Pengembangan Sistem Penilaian hasil Belajar Berbasis Kompetensi Siswa Sekolah lanjutan Tingkat Pertama (SLTP)*. Pascasarjana UNY. Yogyakarta.
- Mazura, Mujiono dan Rosmida. 2012. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bengkalis). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*. Volume I, No. 1, Desember 2012, hlm 19-27
- Milkovich, G.T and Newman, J.M. 2012. *Compensation*. International Edition. McGraw Hill Companies. Boston.
- Pabundu, Tika. 2008. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Pramana Juli FX. 2012. Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus di Yayasan Kanisius Cabang Surakarta). *Tesis*. Program Studi Magister Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret Surakarta. Surakarta.
- Razak Eky Abdul. 2016. Pengaruh Prestasi Kerja dan Kecerdasan Adversity terhadap Profesionalitas Guru Madrasah Ibtidaiyah Se-Kota Bogor Jawa Barat. *Tesis*. Institut Agama Islam Negeri Surakarta. Surakarta.
- Robbins Stephen P. dan Coulter Mary. *Manajemen*. 2012. Edisi 10. Erlangga. Jakarta.
- Ruky, Ahmad. 2012. *Sistem Manajemen Kinerja*. Gramedia. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2013 *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama. Bandung.
- Siagian Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sinambela Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai teori Pengukuran dan Implikasi*. Edisi ke 1. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Subki Muhammad. 2015. *Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Guru di SMK Islamiyah Ciputat*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Jakarta.

- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D)*. Alfabeta. Bandung.
- Surayitno A dan Tawil. 2014. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, Vol 2, No 1 Desember 2014.
- Zamroni. 2015. *Pendidikan Demokrasi pada Masyarakat Multikultural*. Gavin Kalam Utama. Yogyakarta.
- Zuchdi Damiyati. 2014. *Pendidikan Karakter Perspektif Teori dan Praktik*. UNY Press. Yogyakarta.