

Pengaruh Gaji Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SD Swasta Di Kecamatan Rambutan Kota Tebing TinggiSuci Etri Jayanti^{1*}, Ayu Zurlaini Damanik¹, Andrina Amalia Matondang¹Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bina Karya¹Email: sucietrijayanti@gmail.com***ABSTRACT**

Based on existing phenomena from the research object carried out by researchers, there is a decline in the performance of private elementary school teachers in Rambutan District, Tebing Tinggi City due to low salaries and organizational culture which is still carried out by some teachers, namely being reluctant to get involved in school activities which ultimately has an impact on teacher performance, resulting in a less harmonious relationship between teachers. The aim of this research is to determine the influence of salary and organizational culture on the performance of private elementary school teachers in Rambutan District, Tebing Tinggi City. The method used in this research is Multiple Linear Regression with the IBM SPSS 25.00 application. The results of this research show that the salary and organizational culture variables influence the performance of private elementary school teachers in Rambutan District, Tebing Tinggi City, and the salary and organizational culture variables simultaneously influence the performance of private elementary school teachers in Rambutan District, Tebing Tinggi City.

Keywords: Salary, Organizational Culture, Performance

ABSTRAK

Berdasarkan fenomena yang ada dari objek penelitian yang dilakukan oleh peneliti, adanya penurunan Kinerja terhadap Guru SD Swasta Di Kecamatan Rambutan Kota Tebing Tinggi dikarenakan Gaji yang kecil dan Budaya Organisasi yang masih tetap dilakukan oleh beberapa guru yaitu enggan mau terlibat dalam kegiatan sekolah yang akhirnya berdampak pada kinerja guru, sehingga terjadi hubungan yang kurang harmonis diantara guru. Adapun tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh Gaji dan Budaya organisasi terhadap Kinerja Guru SD Swasta di Kecamatan Rambutan Kota Tebing Tinggi. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah Regresi Linear Berganda dengan aplikasi IBM SPSS 25.00. Adapun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Gaji dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru SD Swasta Di Kecamatan Rambutan Kota Tebing Tinggi, dan Variabel Gaji dan Budaya

Organisasi Secara serentak berpengaruh terhadap kinerja guru SD Swasta Di Kecamatan Rambutan Kota Tebing Tinggi.

Kata kunci: Gaji, Budaya Organisasi, Kinerja

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) berhubungan dengan sistem rancangan formal dalam suatu organisasi untuk menentukan efektivitas dan efisiensi untuk mewujudkan sasaran suatu organisasi. Menurut (Sedarmayanti, 2017) manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. Objek penelitian ini adalah Guru SD Swasta yang terdapat di Kecamatan Rambutan Kota Tebing Tinggi.

Dalam sebuah lembaga pendidikan, guru memiliki peran dan kedudukan yang sangat penting. Berkenaan dengan lembaga pendidikan, guru merupakan tenaga pendidik yang mempunyai tugas pokok dan fungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan tempat mereka bekerja, agar dapat menjalankan tugas dan fungsinya secara maksimal, maka seorang guru diharapkan memiliki kinerja yang tinggi terhadap pekerjaannya di tempat mereka bekerja.

Seorang guru dikatakan memiliki kinerja yang tinggi apabila memahami arti atau makna kinerja sesungguhnya dan harus dibuktikan dalam pelaksanaannya dengan menjalankan tugasnya. Menurut (Afandi, 2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan atas standarisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan sesuai dengan norma dan etika yang telah ditetapkan.

Fenomena yang ada dari objek penelitian yang dilakukan oleh peneliti, adanya penurunan Kinerja terhadap Guru SD Swasta Di Kecamatan Rambutan Kota Tebing Tinggi dikarenakan Gaji yang kecil dan Budaya Organisasi yang masih tetap dilakukan oleh beberapa guru yaitu enggan mau terlibat dalam kegiatan sekolah yang akhirnya berdampak pada kinerja guru, sehingga terjadi hubungan yang kurang harmonis diantara guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Adapun tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Guru SD Swasta Di Kecamatan Rambutan Kota Tebing Tinggi, untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SD Swasta Di Kecamatan Rambutan Kota Tebing Tinggi dan untuk mengetahui Pengaruh Tingkat Gaji Dan Budaya Organisasi Secara Serentak Terhadap Kinerja Guru SD Swasta Di Kecamatan Rambutan Kota Tebing Tinggi.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Menurut (Afandi, 2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Sedangkan menurut (Hamali, 2016), menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Gaji

Menurut pasal 1 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 dalam (Riskiansyah, 2017) gaji merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Gaji adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundangundangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Sedangkan menurut (Hasibuan, 2019) gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya, gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja.

Budaya Organisasi

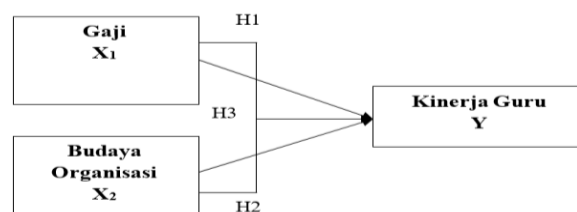
Menurut (Sutrisno, 2016) budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat digerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2017) budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integritas internal.

METODE

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah ;

1. Uji Instrumen
 - a. Uji Validitas
 - b. Uji Reliabilitas
2. Uji Asumsi Klasik
 - a. Uji Normalitas
 - b. Uji Heteroskedastisitas
 - c. Uji Multikolinearitas
3. Regresi Linear Berganda
4. Koefisien Determinasi (R^2)
5. Uji Hipotesis
 - a. Uji t (Uji Parsial)
 - b. Uji f (Uji Simultan)
 - c.

Kerangka Konseptual dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Populasi

Menurut (Sugiyono, 2016) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Populasi didalam penelitian ini seluruh Guru SD. Swasta di Kec. Rambutan kota Tebing Tinggi sebanyak 49 orang.

Teknik Sampling

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, (Sugiyono, 2016). Teknik penentuan besar sampel yang diuraikan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh, yaitu sebuah teknik pengambilan sampel dimana semua populasi dijadikan sampel yaitu sampel sebanyak 49 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Pengujian validitas menggunakan SPSS versi 25.00 dapat dilihat pada tabel 1. dibawah ini :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas
Variabel Kinerja (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,761	0,361	Valid
2	0,821	0,361	Valid
3	0,856	0,361	Valid
4	0,851	0,361	Valid
5	0,854	0,361	Valid
Variabel Tingkat Gaji (X1)			
Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,753	0,361	Valid
2	0,862	0,361	Valid
3	0,836	0,361	Valid
4	0,818	0,361	Valid
Variabel Budaya Organisasi (X2)			
Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,570	0,361	Valid
02	0,826	0,361	Valid
3	0,748	0,361	Valid
4	0,639	0,361	Valid

Sumber : Data diolah dari lampiran 3 (2024)

Uji Reliabilitas

Sebuah faktor dinyatakan reliabel/handal jika *CronbachAlpha* lebih besar dari 0,6. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25.00 diperoleh hasil sebagai berikut:

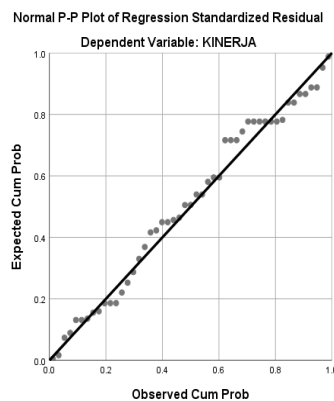
Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Konstanta	Reliabilitas
Variabel Kinerja (Y)	0,812	0,6	Reliabel
Variabel Gaji (X1)	0,819	0,6	Reliabel
Variabel Budaya Organisasi (X2)	0,774	0,6	Reliabel

Sumber : Data diolah dari lampiran 3 (2024)

Uji Normalitas

Uji normalitas metode statistik menggunakan uji *one sample Kolmogorov Smirnov Test* grafik dapat dilihat dalam gambar berikut :



Gambar 2. Normal P Plot

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas dalam penelitian ini dilihat dari nilai *tolerance* atau *variance inflation factor* (VIF). Adapun perhitungan nilai *tolerance* atau VIF dengan program SPSS 25.00 for windows dapat dilihat pada Tabel dibawah ini :

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)					
GAJI	.588	.392	.320	.687	1.456
BUDAYA ORGANISASI	.576	.368	.298	.687	1.456

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2024)

Regresi Linear Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 25.00 for windows. Analisis masing-masing variabel dijelaskan dalam uraian berikut :

Tabel 4. Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a			
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	7.370	2.451	
GAJI	.406	.141	.386
BUDAYA ORGANISASI	.407	.152	.359

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2024)

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b									
		R	Adjusted	Std. Error	R Square	Change Statistics			Sig. F
Model	R	Square	R Square	of the	Change	F	df1	df2	Change
				Estimate		Change			
1	.659 ^a	.434	.410	1.79376	.434	17.644	2	46	.000

a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI, GAJI

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2024)

KESIMPULAN

Analisa data penelitian dan pembahasan menyimpulkan bahwa :

Gaji berpengaruh terhadap Kinerja Guru SD Swasta di Kecamatan Rambutan Kota Tebing Tinggi. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru SD. Swasta di Kecamatan Rambutan Kota Tebing Tinggi. Gaji dan Budaya Organisasi secara serentak berpengaruh terhadap Kinerja Guru SD Swasta di Kecamatan Rambutan Kota Tebing Tinggi.

REFERENSI

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Abiddiaz, H. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan Pada Karyawan Pabrik Gula Kremboong.
- Ahmad Atha'il Kafi, Mohammad Yahya Arief, S. S. (2023). Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada UD.DNL Kecamatan Banyu Putih Kabupaten Situbondo. 2(10), 2358–2375.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Zanafa Publishing.
- Alberta Dwi Setyorini, Santi, Sarfilianty Anggiani. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di PT. Garuda Indonesia Tbk. Jurnal Akuntansi. Denpasar. UNUD.
- Dunggio Swastinani, (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo, Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik. STIA Bina Taruna Gorontalo.
- Edi Sutrisno. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Hamali. (2016). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Pengelolaan Karyawan). (S. Bala, Ed.) (Cetakan pe). Jakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).

- Hasibuan, Malayu S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Riskiansyah, M. (2017). *Pengaruh Upah Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Lapangan pada Toko Classic dalam Perspektif Islam*.
- Sarumaha Werni. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai*
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung. PT Alfabeta.