

# Kontribusi Iklim Organisasi dan Pemberian Insentif terhadap Loyalitas Tenaga Kependidikan

Marlina<sup>1</sup>, Taqwa<sup>2</sup>, Bulu<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>IAIN Palopo, Indonesia

<sup>1</sup>marlinakadir028@gmail.com

## Abstrak

Penelitian ini membahas tentang kontribusi iklim organisasi dan pemberian insentif terhadap loyalitas tenaga kependidikan di SMK Negeri se-Kabupaten Luwu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kontribusi iklim organisasi terhadap loyalitas tenaga kependidikan di SMK Negeri se-Kabupaten Luwu; untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pemberian insentif terhadap loyalitas tenaga kependidikan di SMK Negeri se-Kabupaten Luwu; dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kontribusi iklim organisasi dan pemberian insentif terhadap loyalitas tenaga kependidikan di SMK Negeri se-Kabupaten Luwu. Metode penelitian ini menggunakan kuantitatif dengan desain penelitian *ex-post facto*. Adapun jumlah populasi adalah seluruh sekolah yang ada di SMK Negeri se-Kabupaten Luwu yang berjumlah 80 orang. Pengambilan sampel penelitian yang digunakan adalah *probability sampling* yaitu teknik sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur/anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel, serta *multistage. Random sampling* dengan menggunakan cara lotere. Adapun sampel yang digunakan adalah 42 orang. Instrumen penelitian ini menggunakan angket dan dokumentasi sedangkan teknik analisis statistik yang digunakan untuk mengolah data hasil, yaitu analisis statistik deskriptif dan analisis inferensial dengan bantuan program SPSS *vers 20 for windows*. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti diperoleh terdapat pengaruh positif dan signifikan kontribusi iklim organisasi terhadap loyalitas tenaga kependidikan sebesar 34,8%. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pemberian insentif terhadap loyalitas tenaga kependidikan sebesar 51,3%. Terdapat pengaruh secara simultan (bersama-sama) kontribusi iklim organisasi dan pemberian insentif terhadap loyalitas tenaga kependidikan sebesar 41,1%.

**Kata Kunci:** Iklim Organisasi, Pemberian Insentif, Loyalitas Tenaga Kependidikan

## Pendahuluan

Kesetiaan guru dan tenaga kependidikan sangat penting untuk melindungi hidup dan mati suatu sekolah atau lembaga pendidikan. Seperti yang Yee Cheng kemukakan bahwa hasil loyalitas secara positif mempengaruhi kemajuan suatu perusahaan. Guru dengan loyalitas tinggi akan selalu berdedikasi untuk kemajuan, dan perkembangan sekolah (Yeung, 2010). Pengabdian ini dapat memanifestasikan dirinya dalam bentuk tanggung jawab, kejujuran dan disiplin.

Agar setiap anggota organisasi dapat mewakili tujuan organisasi, Davis dan Newstrom mendefinisikan iklim organisasi sebagai kepribadian suatu organisasi yang menjadi bagian dari organisasi lain. Karena iklim organisasi hanya dirasakan oleh anggotanya dan dipengaruhi oleh pandangan positif atau negatif dari tenaga kerjanya, Amundson menyatakan bahwa iklim organisasi paling baik menggambarkan lingkungan bisnis (Martini & Rostiana. 2003).

Iklim bisa bersifat menindas, netral, atau mendukung tergantung cara penanganannya, sehingga setiap organisasi selalu memiliki lingkungan kerja masing-masing. Organisasi cenderung menarik dan mempertahankan orang-orang yang cocok dengan iklimnya, sehingga

pola ini mungkin bertahan sampai batas tertentu. Sekolah sebagai suatu lembaga merupakan sekumpulan pendidik dan tenaga kependidikan yang mempunyai visi dan misi yang sama.

Karena penerbitan kompensasi insentif pada dasarnya didasarkan pada kinerja di atas rata-rata, insentif berfungsi sebagai motivator bagi masyarakat untuk berbuat lebih baik. Semangat kerja karyawan dibangkitkan melalui dorongan atau inspirasi yang disengaja dalam bentuk insentif, yang membantu pekerja bekerja lebih baik, beroperasi lebih efisien, dan memenuhi tujuan organisasi (Sujatmoko, 2007). Pemberian insentif pada hakikatnya bertujuan untuk mendorong para pendidik dan staf lainnya agar terus memacu diri menjadi lebih profesional dalam melakukan hal-hal yang sesuai dengan uraian tugas dan tugasnya.

Secara teoritis, insentif dan lingkungan organisasi mempunyai peranan dalam pembentukan loyalitas. Steers dan Porter menjelaskan bagaimana beberapa elemen mempengaruhi perwujudan loyalitas, seperti: Ciri-ciri pribadi, struktur organisasi dan profesionalisme, pengalaman dan umpan balik yang diperoleh di dalam perusahaan, dan sebagainya. Sementara itu, Rousseau dan Parks berpendapat bahwa loyalitas dan upaya pekerja diarahkan untuk memperoleh imbalan tertentu, termasuk gaji dan fasilitas (Darolia, DKK, 2010).

Berdasarkan temuan awal SMK Negeri sekitar Kabupaten Luwu tentang kesetiaan dosennya, terlihat bahwa tingkat loyalitas pegawainya kini di bawah standar (Dartono, 2023). Indrawati melanjutkan, sejumlah alasan, antara lain isu awal kurangnya ruang staf, buruknya fasilitas gedung, dan elemen lain yang memperburuk suasana organisasi yang buruk di sekolah, menjadi penyebab kurangnya loyalitas pendidikan yang tepat. Banyak lingkungan sekolah yang tidak memiliki tujuan strategis, dan K3 (kebersihan, daya tarik, dan kenyamanan) tidak dipertimbangkan dengan baik (Indrawati, 2023). Sehubungan dengan hal tersebut, telah dilakukan penelitian mengenai pengaruh insentif dan iklim organisasi terhadap loyalitas guru SMK Negeri di Kabupaten Luwu.

## Metode

Desain penelitian asosiatif kasual ex-post facto diterapkan pada data kuantitatif. Populasi penelitian berjumlah 80 orang dan sampel penelitian ini berjumlah 42 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi, pencatatan, dan penggunaan kuesioner sebagai metode penelitian. Tugas analisis data dapat diselesaikan setelah semua data yang diperlukan untuk penelitian telah dikumpulkan. Setelah mengkategorikan data menurut faktor yang telah ditentukan, data ditabulasikan. Setelah diketahui temuan tabulasi data, peneliti menggunakan teknik analisis regresi data berganda dengan bantuan aplikasi perangkat lunak versi SPSS for Windows untuk melakukan perhitungan 22.

## Hasil

### ***Pengujian hipotesis pengaruh kontribusi iklim organisasi terhadap loyalitas tenaga kependidikan di SMK Negeri se-kabupaten luwu.***

Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap loyalitas guru SMK Negeri di Kabupaten Luwu dilakukan uji hipotesis. SPSS (Solusi Produk dan Layanan Statistik) Ver. 20 untuk Windows digunakan untuk melaksanakan tes ini.

**Tabel 1. Hasil Uji t Parsial Coefficients<sup>a</sup>**

| Model | Unstandardize<br>d Coefficients | Standard<br>ized<br>Coefficients | T | Si<br>g. | Collinearity<br>Statistics |
|-------|---------------------------------|----------------------------------|---|----------|----------------------------|
|-------|---------------------------------|----------------------------------|---|----------|----------------------------|

|                | B          | St        | Beta |           | Tolera   | VIF        |
|----------------|------------|-----------|------|-----------|----------|------------|
|                | d. Error   |           |      |           | nce      |            |
| (Const<br>ant) | 38.<br>056 | 4.7<br>71 |      | 3.7<br>99 | .0<br>00 |            |
| IKLIM          | .24        | .13       | .265 | 1.8       | .0       | 1.0        |
| ORGANISASI     | 6          | 2         |      | 68        | 68       | .894<br>06 |
| PEMBERIAN      | .42        | .10       | .086 | 1.6       | .0       | 1.0        |
| INSENTIF       | 4          | 9         |      | 87        | 00       | .894<br>06 |

a. Dependent Variable: LOYALITAS TENAGA KEPENDIDIKAN

Persamaan regresinya adalah  $Y = \alpha + Bx_1$ , atau  $Y = 38,056 + 0,246x_1$ , berdasarkan tabel analisis iklim organisasi, dimana data skor iklim organisasi menghasilkan nilai konstanta sebesar 38,056 dan koefisien regresi “Bx1” sebesar 0,246. Uji signifikansi variabel iklim organisasi (X1) dengan loyalitas tenaga kependidikan (Y) dapat dijelaskan dengan persamaan regresi berikut yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan skor iklim organisasi maka terjadi peningkatan sebesar 0,246 pada tenaga kependidikan. skor loyalitas, dengan konstanta 38,056+ 0,246.

Untuk mengetahui hubungan yang terjalin antara variabel X1 dan Y dilakukan pengujian hipotesis regresi sederhana. Menetapkan hipotesis adalah tahap pertama dalam proses pengujian. Mengamati hipotesis penelitian.

H0 : Suasana organisasi SMK Negeri di Kabupaten Luwu tidak mempunyai pengaruh yang berarti terhadap loyalitas pegawai.

Ha: Di SMK Negeri di Kabupaten Luwu, lingkungan organisasi mempunyai pengaruh yang besar terhadap loyalitas tenaga akademik.

Ketika memutuskan apakah akan menolak hipotesis yang benar sebesar 0,05 atau 5%, peneliti harus mempertimbangkan ambang batas signifikansi  $\alpha = 5\%$ . Temuan ringkasan analisis model adalah sebagai berikut. Tabel berikut menampilkan koefisien yang digunakan untuk menentukan nilai determinan.

**Tabel 2. Koefisien Nilai Determinan Iklim Organisasi**

| Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                   |                            |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                          | .590 <sup>a</sup> | .328     | .318              | 2.636                      |

a. Predictors: (Constant), IKLIM ORGANISASI

b. Dependent Variable: LOYALITAS TENAGA KEPENDIDIKAN

Koefisien korelasi  $r_y$  sebesar 0,328 berdasarkan temuan studi regresi langsung iklim organisasi (X1) terhadap loyalitas tenaga kependidikan (Y).  $t_{hitung} = 1,868$  dengan tingkat signifikansi asli sebesar 0,068 merupakan hasil penerapan uji t untuk menguji koefisien signifikan. Mengenai  $t_{tabel}$ , jika  $n = 42$  dan taraf signifikansi ditetapkan sebesar 0,025, maka  $df = n-3$ , atau  $42-3 = 39$ . Jadi, nilai tabelnya adalah 1,656675. Hal ini menunjukkan bahwa dengan  $\alpha = 0,025$ ,  $t_{hitung} 1,868 \geq t_{tabel} 1,656675$ , maka menolak H0 dan menerima Ha. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan organisasi (X1) mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap loyalitas tenaga kependidikan (Y) yang digambarkan dengan variasi aspek dengan menggunakan rumus  $Y = 38,056 + 0,246x_1$ . Berdasarkan temuan analisis, pegawai sekolah lebih cenderung berdedikasi dalam melakukan pekerjaan mereka dan melayani di lingkungan dengan budaya organisasi yang lebih kuat. Analisis hubungan iklim organisasi dengan loyalitas staf menunjukkan hubungan yang signifikan dengan koefisien R2 (R Square) sebesar 0,348 dan koefisien determinasi sebesar 34,8% yang mendukung temuan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan organisasi yang diperhitungkan dengan variasi aspek dengan menggunakan

persamaan  $Y = 38,056 + 0,246$  berpengaruh sebesar 34,8% terhadap loyalitas tenaga kependidikan.

**Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Loyalitas Tenaga Kependidikan di SMK Negeri se-Kabupaten Luwu.**

Tujuan pengujian hipotesis adalah untuk mengetahui apakah loyalitas tenaga pengajar (Y) pada SMK Negeri di Kabupaten Luwu dipengaruhi oleh variabel insentif (X2). Pengolahan data menggunakan SPSS (Statistical Product and Service Solution) Ver. 20 untuk Windows digunakan untuk melakukan pengujian ini.

**Tabel 3. Uji Hasil Parsial Coefficients<sup>a</sup>**

| Model              | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|                    | B                           | Std. Error |                           |       |      | Tolerance               | VIF   |
| (Constant)         | 38.056                      | 4.771      |                           | 3.799 | .000 |                         |       |
| IKLIM              | .246                        | .132       | .265                      | 1.868 | .068 | .894                    | 1.006 |
| PEMBERIAN INSENTIF | .424                        | .109       | .086                      | 1.687 | .000 | .894                    | 1.006 |

a. Dependent Variable: LOYALITAS TENAGA KEPENDIDIKAN

$Y = \alpha + Bx_2$  atau  $Y = 38,056 + 0,424$  merupakan persamaan regresi yang dihasilkan dari analisis tabel insentif (X2) terhadap loyalitas tenaga kependidikan (Y). Nilai konstanta "α" sebesar 38,056 dan koefisien regresi "Bx2" sebesar 0,424 juga dihasilkan. Persamaan regresi  $Y = 38,056 + 0,424$  yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan skor pemberian insentif (X2) menyebabkan peningkatan skor loyalitas tenaga kependidikan (Y) sebesar 0.424 dengan konstanta 38.056+0.424 menjelaskan signifikansi tersebut. menguji antara pemberian insentif dengan loyalitas tenaga kependidikan.

Tujuan pengujian signifikansi koefisien regresi linier sederhana adalah untuk mengetahui pengaruh yang terjadi dalam rangka mengembangkan atau menerapkannya pada populasi. Hipotesis penelitian berikut ini akan dikonfirmasi melalui proses pengujian.

H0 : Pemberian insentif tidak mempunyai dampak yang berarti terhadap komitmen guru SMK Negeri di Kabupaten Luwu.

Ha: Pemberian insentif berdampak besar terhadap dedikasi para guru di SMK Negeri sekitar Kabupaten Luwu.

Dalam memutuskan apakah akan menolak hipotesis yang benar sebesar 0,05 atau 5%, peneliti harus mempertimbangkan nilai tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$ . Hasil model analisis dirangkum di bawah ini, dan tabel di bawah ini menampilkan koefisien yang digunakan untuk menentukan nilai determinan.

**Tabel 4. Koefisien Determinasi Pemberian Insentif Terhadap Loyalitas Tenaga Kependidikan**

| Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                   |                            |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                          | .663 <sup>a</sup> | .513     | .507              | 1.036                      |

- a. Predictors: (Constant), PEMBERIAN INSENTIF  
 b. Dependent Variable: LOYALITAS TENAGA KEPENDIDIKAN

Koefisien korelasi  $r_y$  sebesar 0,513 berdasarkan temuan studi regresi langsung mengenai pengaruh pemberian insentif (X2) terhadap loyalitas tenaga kependidikan (Y).  $t_{hitung} = 1,602$  dengan taraf signifikan nyata 0,000 merupakan hasil penerapan uji t untuk menguji koefisien signifikansi. Mengenai  $t_{tabel}$ , jika  $n = 42$  dan taraf signifikansi ditetapkan 0,025, maka  $df = n - 3$ , atau  $42 - 3 = 39$ . Jadi, nilai  $t_{tabel}$  adalah 1,655675. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa dengan  $\alpha = 0,025$  maka  $t_{hitung} 1,687 \geq t_{tabel} 1,655675$  maka menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap loyalitas tenaga pengajar. Oleh karena itu, dapat dikatakan semakin berhasil besaran insentif dalam memotivasi dosen. Nilai koefisien  $R^2$  (R Square) sebesar 0,513 menunjukkan terdapat pengaruh yang cukup besar antara pemberian insentif terhadap loyalitas tenaga kependidikan yang dibuktikan dengan koefisien determinasi sebesar 51,3%. Hal ini menunjukkan dampak insentif terhadap loyalitas staf. Hal ini menunjukkan bahwa keefektifan penawaran insentif mempengaruhi 51,3% loyalitas profesional pendidikan.

### ***Pengaruh Iklim Organisasi Dan Pemberian Insentif Terhadap Loyalitas Tenaga Kependidikan di SMK Negeri se-Kabupaten Luwu.***

Dampak sebenarnya dari insentif dan faktor lingkungan organisasi terhadap loyalitas staf pengajar dievaluasi dengan menggunakan uji F.  $H_a$  = lingkungan organisasi dan ketersediaan insentif berpengaruh terhadap loyalitas tenaga kependidikan merupakan salah satu rumusan hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini. Hasil uji simultan (Uji F) ditampilkan pada tabel ANOVA berikut.

**Tabel 5. Anova Uji Simultan Regresi Linear Berganda.**

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |        |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | Df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                  | Regression | 495.525        | 2  | 47.762      | 10.402 | .000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 928.951        | 39 | 1.228       |        |                   |
|                    | Total      | 141.244        | 41 |             |        |                   |

- a. Dependent Variable: LOYALITAS TENAGA KEPENDIDIKAN  
 b. Predictors: (Constant), PEMBERIAN INSENTIF, IKLIM ORGANISASI

Keluaran temuan analisis menunjukkan bahwa nilai penting  $X_1$  dan hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  ( $10,402 > 3,24$ ) lebih besar dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$ . Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa staf kependidikan akan semakin loyal jika semakin baik lingkungan organisasinya dan semakin berhasil pemberian insentif dalam mempengaruhi stafnya.

#### 1. Regresi Linear Sederhana

Untuk mengetahui apakah variabel independen ( $X_1$  dan  $X_2$ ) mempengaruhi variabel dependen (Y) secara simultan (bersama-sama) merupakan tujuan dari uji simultan (Uji F). Variabel independen dalam pengujian ini adalah  $X_1$  dan Begitu pula jika nilai signifikansinya lebih dari 0,05 atau jika  $F_{hitung}$  lebih kecil dari  $F_{tabel}$  ( $F_{hitung} < F_{tabel}$ ) maka tidak ada pengaruh. Rumus mencari  $F_{tabel}$  adalah sebagai berikut:  $(K; N - K) =$  maka  $F_{tabel}$  penelitiannya adalah sebagai berikut:  $F_{tabel}$  sama dengan  $(2; 42 - 2) / (2; 39) = 3,24$ .

Ket : N= Jumlah sampel

K= Jumlah variabel X

Hubungan antara faktor kontribusi iklim organisasi dan pemberian insentif terhadap loyalitas staf diteliti dengan menggunakan analisis regresi berganda menggunakan SPSS versi 20. Hasil pengujiannya ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 6 Uji Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model              | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|                    | B                           | Std. Error |                           |       |      | Tolerance               | VIF   |
| (Constant)         | 38.056                      | 4.771      |                           | 3.799 | .000 |                         |       |
| IKLIM ORGANISASI   | .246                        | .132       | .265                      | 1.868 | .068 | .894                    | 1.006 |
| PEMBERIAN INSENTIF | .424                        | .109       | .086                      | 1.687 | .000 | .894                    | 1.006 |

a. Dependent Variable: LOYALITAS TENAGA KEPENDIDIKAN

Variabel iklim organisasi mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,246, variabel insentif mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,424, dan data pada tabel mempunyai nilai konstanta regresi linier berganda sebesar 38,056. Persamaan regresi linier berganda  $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$  dapat digunakan untuk membuat persamaan regresi berikut. Ditambah dengan dua faktor atmosfer perusahaan dan insentif, pendidikan akan meningkat sebesar 38,056.

## 2. Koefisien Determinasi

Untuk meramalkan dan memperkirakan sejauh mana variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $Y$  akan berdampak terhadap  $Y$ , koefisien determinasi, yang biasa disebut R Square, sangat membantu. R Square untuk penelitian ini ditampilkan pada tabel di bawah ini.

**Tabel 4.14: Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .563 <sup>a</sup> | .441     | .437              | 1.165                      |

a. Predictors: (Constant), PEMBERIAN INSENTIF, IKLIM ORGANISASI

B. Variabel Dependen: Loyalitas Guru

Temuan analisis tabel mendukung koefisien determinasi sebesar 44,1% pada tabel R Square = 0,441 yang menunjukkan bahwa iklim organisasi ( $X_1$ ) dan pemberian insentif ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap loyalitas tenaga kependidikan ( $Y$ ). Hal ini menunjukkan bahwa insentif dan iklim organisasi mempunyai pengaruh terhadap loyalitas tenaga kependidikan sebesar 41,1%, dengan tambahan elemen atau variabel yang belum diteliti dan dievaluasi dalam penelitian ini sebesar 55,9%. Penjelasan mengenai temuan pengujian dapat dilihat pada persamaan aspek  $Y = 38.056 + 0.246X_1 + 0.424X_2$ .

## Pembahasan

### ***Pengaruh Kontribusi Iklim Organisasi terhadap Loyalitas Tenaga Kependidikan di SMK Negeri se-Kabupaten Luwu***

Melalui penyebaran kuesioner, 41 responden dari enam SMK Negeri di Kabupaten Luwu memperoleh 31 pernyataan valid dari kuesioner iklim organisasi. Berdasarkan temuan penelitian

yang dilakukan terhadap 42 responden, lingkungan organisasi di SMK Negeri di Kabupaten Luwu secara umum dinilai cukup dapat diterima. Dari responden sebanyak 38 orang memberikan persentase 90% dan skor rata-rata 77.

Berdasarkan temuan pengolahan data  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diperbolehkan karena thitung lebih besar dari ttabel ( $1,687 > 1,65675$ ) dan nilai signifikan kurang dari 0,05 (0,04, 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa pemberian insentif mempunyai dampak besar terhadap loyalitas anggota staf pendidikan terhadap pemberi kerja dan bahwa pemberian insentif yang efektif dapat membuat mereka lebih mengabdikan pada sekolah. Temuan studi ini menunjukkan bahwa iklim organisasi mengacu pada kondisi dan fitur tempat kerja di mana orang-orang melakukan pekerjaannya sehari-hari, terlepas dari betapa menyenangkan atau tidak menyenangkan pekerjaannya tersebut.

Hal ini sejalan dengan penelitian Rahman Dkk yang menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas guru honorer di SMKN se Kota Mataram (Rahman, DKK, 2023). Hal tersebut disebabkan karena sebagian besar responden pada variabel iklim organisasi sudah baik, karena sudah terlihat kerjasama yang baik diantara teman-teman sehingga mendorong untuk bekerja keras dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik, jika guru mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas, maka dibimbing oleh kepala sekolah dalam menyelesaikannya, dalam menunjang keberhasilan pembelajaran, semua aparat sekolah yang berada di sekolah ini terdapat kerja sama yang baik, dan guru tidak pernah berdiskusi tentang materi pembelajaran dengan teman sesama bidang studi.

Menurut Davis (2000), hal yang paling berpengaruh terhadap loyalitas kerja adalah kepuasan persyaratan psikologis, seperti perasaan dihargai dan nyaman di tempat kerja. Loyalitas di tempat kerja akan meningkat bagi mereka yang memiliki suasana kerja yang menyenangkan, kebebasan untuk memilih jadwal dan metode kerja sendiri, serta tugas yang diberikan kepada mereka dengan cukup jelas. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Utami, et al yang menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh langsung positif terhadap loyalitas guru (Utami, Dkk, 2019). Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Kumala et al dengan hasil yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara iklim organisasi dan loyalitas guru (Kumala, Dkk, 2018). Kemudian Organ, et al (2020) mempertegas bahwa meningkatnya iklim organisasi dapat mempengaruhi loyalitas guru.

Temuan analisis menunjukkan bahwa suasana organisasi mempunyai pengaruh besar terhadap loyalitas guru di SMK Negeri di Kabupaten Luwu. Berdasarkan temuan penelitian Utami, loyalitas guru dipengaruhi secara positif oleh suasana organisasi. Kumala kemudian melakukan penelitian yang temuannya menunjukkan adanya hubungan antara loyalitas guru dan suasana organisasi. Selanjutnya, Organ menekankan bahwa peningkatan budaya dalam organisasi dapat berdampak pada loyalitas guru. Kesimpulan tersebut, berdasarkan sejumlah penelitian, menunjukkan bahwa suasana organisasi mempunyai peranan terhadap loyalitas tenaga kependidikan.

### ***Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Loyalitas Tenaga Kependidikan di SMK Negeri se-Kabupaten Luwu***

Melalui penyebaran kuesioner, lima belas pernyataan kuesioner yang menawarkan insentif yang valid disajikan kepada empat puluh dua responden dari enam SMK Negeri di Kabupaten Luwu. Berdasarkan temuan penelitian yang dilakukan terhadap 42 peserta, pemberian insentif di SMK Negeri di Kabupaten Luwu memiliki tingkat loyalitas yang sangat tinggi. Skor rata-ratanya adalah 26, dan 28 responden melaporkan sering melakukan hal tersebut (67%).

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa thitung lebih besar dari ttabel (thitung  $1,868 >$  ttabel  $1,65675$ ) dan nilai signifikansi (0,04, 0,05) lebih kecil dari 0,05 yang berarti  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian insentif mempunyai dampak besar

terhadap loyalitas anggota staf pendidikan, dan pemberian insentif yang efektif dapat membuat mereka lebih berdedikasi pada sekolahnya.

Karyawan menerima insentif sebagai rangsangan dengan tujuan menginspirasi mereka untuk mengambil tindakan dan mendorong mereka untuk menyelesaikan tugasnya. Motivasi untuk mempertahankan pekerja, dalam hal ini para profesional pendidikan, adalah imbalan yang adil dan sesuai. Menawarkan insentif kepada anggota staf dapat menarik perhatian dan mengakui pencapaian. Tujuan utama lembaga yang menggunakan insentif adalah untuk meningkatkan produktivitas pekerja dan mempertahankan personel yang sangat produktif.

Temuan analisis menunjukkan bahwa pemberian insentif mempunyai dampak besar terhadap komitmen tenaga pengajar di SMK Negeri di Kabupaten Luwu. Temuan penelitian Purnomo Wicaksono menunjukkan adanya korelasi substansial antara loyalitas kinerja guru dan pemberian insentif (Purnomo, 2013). Kemudian menurut penelitian Ainul Huri, Cathrine Sri Hartati, dan Woro Utari, terdapat korelasi langsung antara variabel insentif finansial dengan kinerja staf di kelas (Huru, Dkk, 2020). Asep Saepul Ma'ruf, Muhammad Azis Firdaus, dan Rachmatullaily Tinakartika Rinda melakukan penelitian tambahan yang mengungkap dampak insentif terhadap loyalitas karyawan (Asep,Dkk, 2021). Dari beberapa hasil disimpulkan bahwa pemberian insentif berpengaruh terhadap loyalitas tenaga pengajar.

### ***Pengaruh Kontribusi Iklim Organisasi dan Pemberian Insentif terhadap Loyalitas Tenaga Kependidikan di SMK Negeri se-Kabupaten Luwu***

Hasil angket tanggapan responden berdasarkan penelitian yang dilakukan pada SMK Negeri se-Kabupaten Luwu menunjukkan bahwa secara umum variabel loyalitas tenaga kependidikan yang ditentukan oleh sampel penelitian berada pada kategori buruk; loyalitas tenaga kependidikan berada pada angka 50% dengan frekuensi sampel sebanyak 21 orang. Namun dengan jumlah sampel sekitar 15 orang, loyalitas terhadap tenaga kependidikan yang mendapat skor kategori baik menunjukkan emosi sebesar 14%, namun loyalitas terhadap tenaga kependidikan yang mendapat skor kategori baik menunjukkan sentimen sebesar 36% Persentase yang dicapai adalah 0% karena frekuensi sampelnya 0, dan loyalitas tenaga kependidikan masuk dalam kategori sangat baik karena frekuensi sampelnya 6. Terdapat laporan bahwa loyalitas tenaga kependidikan di SMK Negeri di Kabupaten Luwu tergolong buruk. , dengan frekuensi 21 responden dan hasil persentase 50%. Skor rata-ratanya juga 73. Temuan penelitian menunjukkan bahwa insentif dan suasana organisasi berdampak pada loyalitas tenaga pengajar. Angka ini mempunyai koefisien determinasi sebesar 44,1%.

Dengan adanya pengaruh X1 dan 3,24 secara simultan maka terlihat bahwa loyalitas tenaga kependidikan dan pemberian insentif mempunyai pengaruh terhadap variabel kontribusi iklim organisasi. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa pendidik akan lebih mengabdikan pada sekolahnya jika ada lingkungan kerja yang positif dan insentif yang ditawarkan.

Hal ini sejalan dengan penelitian Rahman Dkk yang menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas guru honorer di SMKN se Kota Mataram (Rahman, Dkk, 2020). Hal tersebut disebabkan karena sebagian besar responden pada variabel kompensasi sudah baik, karena sebagian besar responden beranggapan bahwa gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja, dan mendapatkan imbalan tambahan diluar gaji. Hal tersebut didukung dengan hasil penelitian Organ, et al kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas dengan dimediasi oleh kepuasan kerja (Organ, 2020).

## **Kesimpulan**

Di SMK Negeri di Kabupaten Luwu, lingkungan organisasi mempunyai peranan yang positif dan patut diperhatikan dalam mempengaruhi loyalitas tenaga pengajar. Pemberian insentif



berpengaruh signifikan dan positif terhadap loyalitas tenaga pengajar SMK Negeri di Kabupaten Luwu. Di SMK Negeri di Kabupaten Luwu, lingkungan organisasi dan program insentif sama-sama memberikan dampak secara gabungan (simultan) terhadap komitmen tenaga pengajar.

## References

- Ainul Huri, Cathrine Sri Hartati, dan Wori Utari. (2020) "Pengaruh Pemberian Insentif Finansial dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan Di Fakultas Kedokteran Universitas Airlangga Surabaya." *Jurnal Manajerial Bisnis*. 3. (2).
- Asep Saepul Ma'ruf, Muhammad Azis Firdaus, Rachmatullaily Tinakartika Rinda (2021) "Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Loyalitas Karyawan." *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 4, (1).
- Darolia, C., Kumari, P., & Shashi, D. (2010). Perceived Organizational Support, Work Motivation, and Organizational Commitment as determinants of Job Performance. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 36 (1).
- Davis, Keith dan Newstrom, (2000), *Perilaku Dalam Organisasi, Edisi ketujuh*, Penerbit Erlangga, Jakarta
- Forehand, Gary A dan B. Von Haller Gilmer. (1964). Environmental Variation in studies of Organizational Behavior. *Psychological Bulletin*. December.
- Kumala, I. P., Burhanuddin, B., & Bafadal, I. (2018). Hubungan Antara Kepuasan Kerja, Kompetensi, Dan Loyalitas Guru. *JAMP: Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*.
- Kumala, I. P., Burhanuddin, B., & Bafadal, I. (2018). Hubungan Antara Kepuasan Kerja, Kompetensi, Dan Loyalitas Guru. *JAMP: Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, 1(4), 400-409
- Martini, Y. & Rostiana. 2003. Komitmen organisasi ditinjau dari iklim organisasi dan motivasi berprestasi. *Phronesis*. Vol.5 No. 9.
- Organ, D. W. (2020). *Organizational Citizenship Behavior, Its Nature, Antecedents, And Consequences*. California: Sage Publications, Inc
- Rahman Dkk. Pengaruh Iklim Organisasi dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Guru Honor dengan Dimedias iKepuasan Kerja (Studi pada SMKN se Kota Mataram). *Empiricism Journal*. Vol. 4, No1, June.2023. <https://journal-center.litpam.com/index.php/empiricism/article/view/1216/821>.
- Steers, Richard M and L W Porter, (1987). *Motivation and Work Behaviour. Fourth Edition*. New York.Mc Graw Hill.
- Sujatmoko, K. (2007). Pengaruh Insentif Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan pada Departemen Operasional Pemasaran Dunkin'Donuts Cabang Arteri Jakarta. *Karya Ilmiah, Sumatra Utara*
- Utami, P. P., Vioreza, N., Putra, N. L. J., & Sailah, I. (2019). Analisis Kohesivitas Kelompok, Kepuasan Kerja dan Kemangkiran (Absenteeism) terhadap Produktivitas Kerja Guru di SMK Negeri Se-Kota Bekasi. *Visipena Journal*,
- Wicaksono, Purnomo. (2013). Hubungan Pengembangan Karir dan Pemberian insentif terhadap Loyalitas Kinerja Guru. *Ekonomi IKIP Veteran Semarang*, 1 (1).
- Yee, R. W. Y., Yeung, A. C. L., & Cheng, T. C. E. (2010). An empirical study of employee loyalty, service quality and firm performance in the service industry. *Intern. Journal of Production Economics*, 124(1).

---Halaman ini sengaja dikosongkan---