
MENUMBUHKAN SIKAP LOYALITAS GURU DALAM PENDIDIKAN: MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA

Oleh

Rizma Ainun Nisa¹, Rutinaias Haholongan², Zulkarnaini³, Jusuf Harianto⁴
^{1,2,3}Departemen Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia, Jakarta
Email: ¹rutinaias@stei.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja guru pada SMPN 232 dan SMPN 74. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survei. Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMPN 232 dan SMPN 74. Sampel dalam penelitian ini adalah 83 responden. Metode penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif, menggunakan analisis koefisien determinasi. Hasil penelitian uji t menunjukkan bahwa variabel motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci: Motivasi, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Loyalitas

PENDAHULUN

Pendidikan mempunyai peranan sangat penting dalam keseluruhan aspek kehidupan manusia. Hal itu disebabkan pendidikan berpengaruh langsung terhadap perkembangan manusia, perkembangan seluruh aspek kepribadian manusia. Pendidikan menurut bahasa disebut proses melatih dan mengembangkan pengetahuan, keterampilan, pikiran, perilaku dan lain-lain terutama oleh sekolah formal.

Lingkungan sekolah merupakan salah satu faktor eksternal yang dapat mempengaruhi hasil belajar peserta didik. Lingkungan sekolah juga merupakan tempat yang dapat mempengaruhi pembentukan sikap kepribadian seseorang. Sekolah manapun akan menuntut para peserta didiknya untuk menjadi pribadi yang baik sesuai dengan harapan bangsa karena kelak mereka akan menjadi penerus bangsa untuk memajukan dan mengharumkan nama baik bangsa Indonesia.

Namun di lapangan sering dijumpai bahwa fasilitas yang didapat oleh para guru untuk menjalankan tugas pekerjaannya masih dikatakan kurang memadai, baik dari segi sarana prasarana, suasana kerja, fasilitas finansial terkait upah atau gaji yang diterima, maupun pengawasan terhadap kinerjanya yang

tujuannya untuk meningkatkan kompetensi mereka menjadi seorang pendidik (Husni, 2018).

Lingkungan kerja guru dimana sebagian besar waktu kerja guru merupakan suatu faktor yang juga ikut menentukan kreativitas guru. Lingkungan kerja yang nyaman memudahkan guru dalam melaksanakan tugasnya. Namun, masalahnya lingkungan cenderung mendorong pada suasana kerja yang penuh tekanan dan kurang kondusif. Guru dihadapkan pada serangkaian target mengajar, menuntaskan semua kompetensi dasar yang harus dicapai peserta didik yang cakupannya luas. Hal ini menjadikan waktu guru banyak tersita untuk mengejar keteringgalan materi pelajaran, dan mengesampingkan proses pembelajaran yang kreatif dan menyenangkan bagi peserta didik.

Selain itu, lingkungan kerja guru dengan birokrasi yang terlalu sederhana menjadikan guru cenderung bingung dalam menyampaikan aspirasinya dengan apa yang seharusnya dilakukan seperti ketika guru akan menggunakan metode pembelajaran yang variatif akan tetapi guru yang masih menjadi sentral maupun sumber belajar siswa karena sistem kurikulum yang digunakan di sekolah masih berpusat pada guru, sehingga siswa cenderung pasif dalam pembelajaran karena

siswa hanya mendengarkan penjelasan dari guru. Birokrasi yang terlalu sederhana menjadikan guru kurang leluasa dalam bekerja. Sertifikasi untuk guru juga tidak mudah dilakukan karena guru dihadapkan pada serangkaian peraturan. Dimana hal tersebut menyebabkan guru mengalami kesulitan dalam mengatur waktu dalam hal mengajar, belajar dan memenuhi tugas administrasinya dalam upayanya menjadi guru yang professional.

LANDASAN TEORI

Motivasi

Menurut Anandita (2021) motivasi berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar seseorang mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Aulia (2019) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah semangat yang muncul pada dalam diri seorang manusia yang mengarahkan dan menggerakkan perilaku.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Afandi (2018) adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja Listyawati ((2017). Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018) Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Strategi Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Sampel yang digunakan 83 responden. Menurut Sugiyono (2019) Analisis data adalah kegiatan mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Kemudian ada dua cara dalam pengolahan data dalam penelitian ini yaitu secara manual dan dengan program computer, sebagai berikut:

1. Pengeolahan data dengan manual

Menurut Sugiyono (2019) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Kuesioner yang dibagikan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan Skala Likert. Dalam penelitian yang dapat menghasilkan jawaban dari kuesioner akan menghasilkan skor seperti yang terlihat di dalam tabel berikut:

Tabel 1 Skala Likert

No	Jawaban	Kode	Nilai Skor
1.	Sangat Setuju	SS	5
2.	Setuju	S	4
3.	Ragu-ragu	RR	3
4.	Tidak Setuju	TS	2
5.	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Sugiyono (2019)

2. Pengeolahan data dengan program komputer

Analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan dalam menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul. Menurut Sugiyono (2019) yang dimaksud dengan statistik deskriptif adalah “Statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membentuk kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi”. Penelitian menggunakan analisis koefisien determinasi dan pengujian hipotesis uji t dan uji f

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan data primer. Data dikumpulkan dengan teknik penyebaran kuesioner, yaitu dengan memberikan pernyataan tertulis kepada responden. Selanjutnya responden memberikan tanggapan atas pernyataan yang diberikan. Kuesioner ini bersifat tertutup dimana jawabannya sudah tersedia. Berikut hasil uji validitas dan reliabilitas.

Uji validitas pada penelitian ini diolah menggunakan komputer dengan program SPSS versi 22. Dimana, instrumen penelitian ini dikatakan valid (akurat) apabila hasil dari penelitian memiliki nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel pada taraf signifikan ($\alpha=0,05$) atau 5%. Berikut ini, hasil data perbutir variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Motivasi (X1)

Variabel Motivasi (X1) terdapat 6 pernyataan yang diberikan kepada 83 responden. Berikut ini, hasil data perhitungan uji validitas Motivasi:

Tabel 2. Validitas Variabel Motivasi (X1)

Item	r hitung	r tabel ($\alpha=5\%$)	Keterangan
X1.1	0,452	0,2159	Valid
X1.2	0,648	0,2159	Valid
X1.3	0,661	0,2159	Valid
X1.4	0,664	0,2159	Valid

X1.5	0,702	0,2159	Valid
X1.6	0,706	0,2159	Valid

Oleh sebab itu, seperti yang terlihat pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan variabel Motivasi adalah valid.

2. Kompensasi (X2)

Variabel Motivasi (X2) terdapat 5 pernyataan yang diberikan kepada 83 responden. Berikut ini, hasil data perhitungan uji validitas Kompensasi:

Tabel 3. Validitas Variabel Kompensasi (X2)

Item	r hitung	r tabel ($\alpha=5\%$)	Keterangan
X2.1	0,843	0,2159	Valid
X2.2	0,901	0,2159	Valid
X2.3	0,888	0,2159	Valid
X2.4	0,825	0,2159	Valid
X2.5	0,857	0,2159	Valid

Oleh sebab itu, seperti yang terlihat pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan variabel kompensasi adalah valid.

3. Lingkungan Kerja (X3)

Variabel Lingkungan Kerja (X3) terdapat 4 pernyataan yang diberikan kepada 83 responden. Berikut ini, hasil data perhitungan uji validitas Lingkungan Kerja:

Tabel 4. Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Item	r hitung	r tabel ($\alpha=5\%$)	Keterangan
X3.1	0,876	0,2159	Valid
X3.2	0,733	0,2159	Valid
X3.3	0,814	0,2159	Valid
X3.4	0,817	0,2159	Valid

Sumber: Data diolah (2022)

Oleh sebab itu, seperti yang terlihat pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan variabel Lingkungan Kerja adalah valid.

4. Kepuasan Kerja (Y)

Variabel Kepuasan Kerja (Y) terdapat 5 pernyataan yang diberikan kepada 83 responden. Kepuasan Kerja. Berikut ini, hasil data perhitungan uji validitas Kepuasan Kerja:

Tabel 5. Validitas Variabel Kepuasan Kerja2.

Item	r hitung	r tabel ($\alpha=5\%$)	Keterangan
Y1	0,748	0,2159	Valid
Y2	0,912	0,2159	Valid
Y3	0,792	0,2159	Valid
Y4	0,775	0,2159	Valid
Y5	0,831	0,2159	Valid

Sumber: Data diolah (2022)

Oleh sebab itu, seperti yang terlihat pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan variabel Kepuasan Kerja adalah valid.

Uji Reliabilitas

Sesudah melakukan uji validitas, maka untuk pernyataan yang valid selanjutnya dilakukan pengujian reliabilitas. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode split half atau cronbach alpha > 0,6. Berdasarkan pengolah data mengenai reliability statistics dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha sama dengan atau lebih besar dari 0,6 maka dapat dikatakan bahwa untuk keseluruhan pernyataan variabel adalah reliable (dapat diandalkan). Berikut ini, hasil data uji reliabilitas perbutir variabel dalam penelitian ini:

Tabel 6. Reliabilitas Variabel Motivasi, Kompenasai, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja

No	Variabel	Item	Cronbach's Alpha	Keputusan
1	Motivasi	6	0.711	Reliable
2	Kompensasi	5	0.913	Reliable
3	Lingkungan Kerja	4	0.823	Reliable
4	Kepuasan Kerja	5	0.850	Reliable

Sumber: Data diolah (2022)

1. Motivasi (X1)

Variabel Motivasi terdapat 6 pernyataan yang diberikan kepada 83 responden. Berdasarkan pengelolaan data tersebut yang terdapat pada (lampiran 14) diperoleh dengan model Cronbach's Alpha sebesar 0.711. Artinya seluruh pernyataan pada variabel Motivasi sangat Reliabel.

2. Kompensasi (X2)

Variabel Kompensasi terdapat 5 pernyataan yang diberikan kepada 83 responden. Berdasarkan pengelolaan data tersebut yang terdapat pada (lampiran 15) diperoleh dengan model Cronbach's Alpha sebesar 0.913. Artinya seluruh pernyataan pada variabel Kompensasi sangat Reliabel.

3. Lingkungan Kerja (X3)

Variabel Lingkungan Kerja terdapat 4 pernyataan yang diberikan kepada 83 responden. Berdasarkan pengelolaan data tersebut yang terdapat pada (lampiran 16) diperoleh dengan model Cronbach's Alpha sebesar 0.823. Artinya seluruh pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja sangat Reliabel.

Kepuasan Kerja (Y)

Variabel Kepuasan Kerja terdapat 5 pernyataan yang diberikan kepada 83 responden. Berdasarkan pengelolaan data tersebut yang terdapat pada (lampiran 17) diperoleh dengan model Cronbach's Alpha sebesar 0.850. Artinya seluruh pernyataan pada variabel Kepuasan Kerja sangat Reliabel.

Pengujian Hipotesis

Dalam langkah pengujian hipotesis untuk mengetahui signifikansi hubungan variabel (bebas) dengan variabel (terikat) secara parsial maupun simultan. Langkah-langkah pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Tabel 7 Uji Hipotesis

Variabel	Motivasi	Kompensasi	Lingkungan kerja
Uji T	11.549	13.215	12.910
Nilai Sig	0.000	0.000	0.000
Uji F	58.102		
Nilai Sig	0.000		

Temuan Hasil Penelitian

Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah disimpulkan pada uji korelasi parsial pada variabel motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Diperoleh pada uji parsial yang dilakukan didapatkan hasil bahwa variabel motivasi dengan nilai t hitung sebesar 11,549 > t tabel

1,99045 sementara signifikansi dengan nilai sebesar $0,000 < 0,05$ dengan ini variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, dari indikator menginformasikan tentang motivasi menjadi penting untuk menarik kepuasan kerja guru pada SMPN 232 dan SMPN 74 Jakarta Timur.

Penelitian ini didukung oleh penelitian Irawati dan Komardi, (2019) yang menyatakan bahwa motivasi memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja artinya semakin baik motivasi maka akan mempengaruhi pada kepuasan kerja.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah disimpulkan pada uji korelasi parsial pada variabel kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Diperoleh pada uji parsial yang dilakukan didapatkan hasil bahwa variabel kompensasi dengan nilai t hitung sebesar $13,215 > t$ tabel 1,99045 sementara signifikansi dengan nilai sebesar $0,000 < 0,05$ dengan ini variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, dari indikator menginformasikan tentang kompensasi menjadi penting untuk menarik kepuasan kerja guru pada SMPN 232 dan SMPN 74 Jakarta Timur.

Penelitian ini didukung oleh penelitian Rasyid dan Tanjung, (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja Guru. Artinya semakin baik kompensasi maka akan mempengaruhi pada kepuasan kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah disimpulkan pada uji korelasi parsial pada variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Diperoleh pada uji parsial yang dilakukan didapatkan hasil bahwa variabel lingkungan kerja dengan nilai t hitung sebesar $12,910 > t$ tabel 1,99045 sementara signifikansi dengan nilai sebesar $0,000 < 0,05$ dengan ini variabel

lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, dari indikator menginformasikan tentang lingkungan kerja menjadi penting untuk menarik kepuasan kerja guru pada SMPN 232 dan SMPN 74 Jakarta Timur.

Penelitian ini didukung oleh penelitian Nabawi (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin baik lingkungan kerja maka akan mempengaruhi pada kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat diperoleh kesimpulan, yaitu:

1. Motivasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja guru pada SMPN 232 dan SMPN 74. Artinya semakin baik motivasi maka semakin baik kepuasan kerja guru.
2. Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja guru SMPN 232 dan SMPN 74. Artinya semakin baik kompensasi maka semakin baik kepuasan kerja guru.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja guru SMPN 232 dan SMPN 74. Artinya semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik kepuasan kerja guru.
4. Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang positif pada guru SMPN 232 dan SMPN 74

SARAN

1. Untuk variabel motivasi pada pernyataan dengan skor terendah adalah “Kepala sekolah memberikan reward kepada guru atas prestasi yang dicapai”. Oleh karena itu peneliti menyarankan hendaknya kepala sekolah selalu memberikan hadiah kepada guru-guru agar guru lebih semangat dalam mengerjakan pekerjaannya.
2. Untuk variabel kompensasi pada pernyataan dengan skor terendah adalah “Jika lembur, mendapatkan upah lembur”.

Oleh karena itu peneliti menyarankan hendaknya kepala sekolah harus memberikan insentif kepada guru-guru yang sudah lembur dalam bekerja.

3. Untuk variabel lingkungan kerja pada pernyataan dengan skor terendah adalah “Sirkulasi udara didalam kantor sudah sesuai dengan standar kesehatan dan lingkungan”. Oleh karena itu peneliti menyarankan untuk selalu membuka buka jendela setiap pagi, agar ada sirkulasi udara yang keluar dan masuk dalam ruangan.
4. Untuk variabel kepuasan kerja pada pernyataan dengan skor terendah adalah “Pengawas mengkoordinasi kegiatan yang dilakukan yang dilakukan oleh para guru dalam proses pembelajaran”. Oleh karena itu peneliti menyarankan hendaknya pengawas mengontrol dalam waktu pembelajaran agar pembelajaran lebih kondusif.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Husni, Said Musnadi, Faisal, (2018), Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Rutan di Provinsi Aceh. Studi Kasus pada Rutan Klas IIB Banda Aceh dan Rutan Klas II B Jantho, *Jurnal Magister Manajemen* ISSN 2302-0199
- [2] Anandita, S. R., Saropah, S., & Mahendri, W. (2021). Pengaruh Lingkungan kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja di SMP Islam Mbah Bolong Jombang. *Jurnal Inovasi Penelitian*.ISSN: 2722-9475, Vol. 2 No. 4, 1245-1252.
- [3] Aulia, D. (2019). Hubungan Diabetes Melitus dengan Kejadian Preeklampsia di RSUD DR . H . Relationship between Diabetes Mellitus with The Incidence of Preeclampsia in RSUD DR . H . Abdul Moeloek Lampung on The Period. 8, 180–186.
- [4] Afandi, P., (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*; Teori, Konsep dan Indikator, edisi 1. ed. Zanafa, Pekanbaru
- [5] Listyawati, R. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Guru, Lingkungan Kerja Guru, Dan Persepsi Guru Mengenai Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kreativitas Guru Akuntansi Dalam Pembelajaran Di SMK Swasta Program Keahlian Akuntansi Se-Kabupaten Klaten Tahun 2016/2017. *Fakultas Ekonomi UNY*.
- [6] Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [7] Irawati, I., Sudarno, S., & Komardi, D. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru SMP NEGERI Pekanbaru. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*.ISSN : 2580-3743 Vol. 7 No.2, 210-221.
- [8] Rasyid, M. A., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.ISSN: 2623-2634 Vol 3 No 1, 60-74.
- [9] Nabawi, Rizal. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol 1 Nomor 2.