Jurnal AS-SAID
2021, Vol.1, No.2, 60-71. E-ISSN: 2774-4175

EFEK LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS GURU PADA SEKOLAH WIDYA BATAM

Lutfi Erwin Lubis
STIE Nagoya Indonesia, Indonesia
E-mail: erwinbinlukman@gmail.com

Surya Tegar Widjiantoro
Sekolah Tinggi Ekonomi Islam Ar-Rachman Batam, Indonesia
E-mail: suryategarr@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of the work environment and compensation on teacher loyalty at the Widya Batam School. The research method used is a survey method with a causal technique because of the influence of several variables on teacher loyalty. The research population is teachers at the Widya Batam School of 137 teachers. The sample size taken is 102 teachers, with the sampling technique using the Slovin formula. This study uses a questionnaire instrument to measure three variables: work environment, compensation, and loyalty. These instruments were tested before being used to collect data, and the results of each instrument were valid and reliable. The data analysis technique used path analysis, which was used to test the significance of each path coefficient. The result of this study is that there is a significant direct effect between work environment on loyalty, and compensation on loyalty. Loyalty is the dependent variable. Work environment and compensation as important variables that affect loyalty, therefore it is suggested that the work environment and compensation should receive attention from the leaders at Widya School in order to increase teacher loyalty.

Keywords : *Work Environment, Compensation, Loyalty*

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap loyalitas guru di Sekolah Widya Batam. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan teknik kausal karena pengaruh beberapa variabel terhadap loyalitas guru. Populasi penelitian adalah guru di Sekolah Widya Batam sebesar 137 orang guru. Ukuran sampel yang di ambil adalah sebesar 102 orang guru, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus slovin. Penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner untuk mengukur tiga variabel: lingkungan kerja, kompensasi, dan loyalitas. Instrumen ini telah dicoba sebelum digunakan untuk mengumpulkan data, dan hasil masing-masing instrumen valid dan dapat diandalkan. Teknik analisis data menggunakan analisis jalur, yang digunakan untuk menguji signifikansi masing-masing koefisien jalur. Hasil penelitian ini adalah ada pengaruh langsung yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap loyalitas, dan kompensasi terhadap loyalitas. Loyalitas adalah variabel terikat. Lingkungan kerja dan kompensasi sebagai variabel penting yang mempengaruhi loyalitas, oleh karena itu disarankan lingkungan kerja dan kompensasi sebaiknya mendapat perhatian dari para pemimpin di Sekolah Widya dalam rangka meningkatkan loyalitas guru guru.

Kata Kunci : *Lingkungan Kerja, Kompensasi, Loyalitas*

PENDAHULUAN

Latar Kualitas SDM suatu organisasi atau perusahaan turut dipengaruhi faktor Loyalitas. SDM yang mempuyai Loyalitas tinggi akan berkomitmen melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya seoptimal mungkin dalam rangka untuk memajukan organisasi tempat SDM tersebut bernaung. Dalam lembaga pendidikan sekolah, guru adalah salah satu SDM yang sangat mempengaruhi maju tidaknya lembaga pendidikan atau sekolah tersebut. Dalam hal lembaga pendidikan atau sekolah, guru yang mempunyai Loyalitas guru yang tinggi terhadap lembaga pendidikannya, akan seoptimal mungkin melaksananakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan aturan-aturan yang ditetapkan dan digunakan dalam lembaga tersebut.

Seorang guru tidak dapat optimal menjalankan tugas dan tanggung jawabnya jika tidak memiliki Loyalitas guru. Menurut Sopiah dalam Ririvega (2013 : 855) loyalitas adalah keadaan di mana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Bahwa dengan loyalitas yang tepat, karyawan akan terdorong untuk maksimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Sekolah Widya Batam sebagai salah satu sekolah swasta di Batam yang menaungi mulai dari Sekolah Dasar (SD), Sekolah Menegah Pertama (SMP), dan Sekolah Menegah Kejuruan (SMK). Sekolah Widya Batam terdiri dari sekolah Widya 1 yang beralamat di Jodoh, sekolah Widya 2 di Tiban, sekolah Widya 3 di Batu Aji, dan sekolah Widya 4 di Bengkong.

Saat ini, manajemen sekolah Widya sedang berusaha untuk terus meningkatkan jumlah siswa masuk. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat jumlah siswa suatu sekolah adalah kualitas dari sekolah itu sendiri sedangkan kualitas sekolah akan dipengaruhi oleh kualitas SDM termasuk didalamnya adalah guru. Guru yang berkualitas adalah seorang guru yang profesional, termasuk di dalamnya seorang guru yang memiliki Loyalitas yang tinggi.

Loyalitas guru merupakan keadaan dalam diri seseorang yang mendorong keinginan untuk melakukan kegiatan-kegiatan secara optimal guna mencapai suatu tujuan organisasi. Tujuan pemberian loyalitas adalah sebagai daya perangsang bagi guru agar bekerja dengan optimal dan dapat memberikan prestasi terbaik bagi organisasi. Loyalitas guru guru sangat penting karena akan sangat berpengaruh terhadap peningkatan kualitas kinerja guru.

Permasalahan Sumber Daya Manusia pada suatu organisasi juga tidak terlepas dari lingkungan kerja secara keseluruhan yang ada di sekitar SDM tersebut. Organisasi perlu mengusahakan lingkungan kerja yang menyenangkan, sebab lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh positif terhadap kenyamanan SDM suatu organisasi. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi guru dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja guru dan pada akhirnya dapat menurunkan loyalitas guru guru. Guru yang merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya diharapkan akan lebih terloyalitas dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di sekolah yang bersangkutan. Meningkatnya loyalitas karyawan dipengaruhi juga adanya lingkungan kerja yang positif. Lingkungan kerja dalam perusahaan penting untuk diperhatikan manajemen. Lingkungan kerja yang baik akan berefek terjalinnya kerja sama yang baik di antara rekan kerja, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan yang di bebankan dengan optimal dan pada akhirya akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dalam suatu perusahaan atau organisasi. Lingkungan kerja yang menyenangkan bukan satu-satunya faktor yang membuat guru menjadi betah dalam menjalankan

tugas dan tanggung jawabnya atau loyal. Kompensasi yang di terima guru juga salah satu faktor yang perlu diperhatikan pihak manajemen sekolah untuk meningkatkan loyalitas.

KAJIAN LITERATUR

Loyalitas sebagaimana didefinisikan Robbins merupakan kemauan untuk menggunakan usaha tingkat tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu, Robbins dalam Suwardi dan Joko Utomo (2011 : 78)

Loyalitas guru guru merupakan daya dorong atau daya gerak yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku guru pada suatu perbuatan atau pekerjaan. Menurut Samsudin, "Loyalitas adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan" (Samsudin, 2009:281). Dari pendapat di atas dapat disimpulkan Loyalitas dapat dilihat dari sikap dan tingkah laku sehari-hari dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan cara berusaha untuk mentaati, melaksanakan dan menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan penuh semangat.

Pengembangan atau peningkatan loyalitas guru karyawan dapat dilakukan dengan membayarkan kompensasi menurut pasar, mengandung nilai-nilai kekeluargaan dan mampu memenuhi kebutuhan karyawan tersebut (Aityan, 2011:4). Werther dan Davis mendefinisikan kompensasi sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada organisasi (Werther dan Davis dalam Wibowo, 2012:289). Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan atau organisasi. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan.

Kompensasi kerja adalah persepsi guru terhadap berbagai bentuk upah atau imbalan yang diperoleh dari hasil kerja yang digambarkan melalui dua komponen yaitu: Kompensasi langsung yang meliputi gaji, tunjangan fungsional, tunjangan hari raya, bonus pengabdian, bonus prestasi, uang transportasi makan, uang duka dan biaya pemakaman. Kompensasi tidak langsung meliputi bantuan biaya pengobatan rawat jalan dan rawat inap, dana pensiun, perumahan, beasiswa, penghargaan, formasi jabatan, dan rekreasi.

Pemberian kompensasi dari perusahaan merupakan salah satu faktor penting yang berpengaruh di dalam pemilihan untuk bekerja di sebuah organisasi. Pemberian kompensasi yang tepat bagi keinginan karyawan maupun kemampuan perusahaan, akan menciptakan hubungan kerjasama yang sehat untuk kemajuan kinerja perusahaan. Selain itu, kompensasi yang sesuai dengan keinginan karyawan atas pekerjaannya dapat memacu semangat karyawan untuk bekerja lebih baik dari waktu ke waktu, sehingga memberikan pengaruh positif bagi peningkatan hasil kerja karyawan, (Nuraini Firmandari, 2014:26)

Kompensasi yang maksimal akan mempengaruhi derajat kepuasan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Derajat kepuasan yang semakin tinggi akan semakin meningkatkan loyalitas guru dalam bekerja. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu pihak sekolah untuk mencapai tujuan dalam memperoleh, memelihara, dan menjaga keberadaan dan loyalitas guru dengan optimum. Kompensasi yang maksimal juga dapat

meningkatkan loyalitas guru seorang guru. Salah satu bentuk kompensasi adalah gaji yang diterima guru.

Berdasarkan Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pasal 14 ayat 1, Dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berhak: a. memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan social (UU RI No 14 tahun 2005 pasal 14 ayat 1). Artinya kompensasi berupa pendapatan yang sebaiknya diterima oleh seorang guru minimal jumlahnya di atas kebutuhan hidup minimum. Lebih jauh lagi dalam pasal 15 ayat 1 pada Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dijelaskan bahwa: Penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (1) huruf a meliputi gaji pokok, tunjangan yang melekat pada gaji, serta penghasilan lain berupa tunjangan profesi, tunjangan fungsional, tunjangan khusus, dan maslahat tambahan yang terkait dengan tugasnya sebagai guru yang ditetapkan dengan prinsip penghargaan atas dasar prestasi (UU RI No 14 Tahun 2005 pasal 15 ayat 1).

Secara umum kompensasi merupakan sebagian kunci pemecahan bagaimana membuat anggota organisasi berbuat sesuai dengan keinginan organisasi. Namun demikian kompensasi yang diberikan juga mempertimbangkan kemampuan organisasi atau perusahaan untuk memberikan kompensasi yang wajar sesuai dengan kontribusi yang diberikan karyawan atau pekerjanya sehingga kedua belah pihak sama-sama diuntungkan. Sistem kompensasi ini akan menjadi daya tarik bagi orang-orang yang berkualitas untuk bergabung dengan organisasi dan melakukan tindakan yang diperlukan organisasi.

METODE PENELITIAN

Bagian Penelitian dilaksanakan pada Sekolah Widya 1, Sekolah Widya 2, Sekolah Widya 3 dan Sekolah Widya 4 di kota Batam, Kepulauan Riau. Sekolah Widya adalah salah satu sekolah swasta yang ada di kota Batam.

Dalam penilitian ini, digunakan survei dengan teknik analisis jalur (Path Analysis) bersifat kuantitatif dan merupakan kausul-komparatif, dengan tujuan untuk membuktikan hubungan sebab akibat atau hubungan antara variabel-variabel yang mempengaruhi dan dipengaruhi.

Analisis Jalur merupakan suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variable tergantung tidak hanya secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung (Rutherford dalam Rumengan, 2015:368).

Analisis jalur merupakan teknik kuantitatif yang merupakan pengembangan dari regresi linear berganda. Teknik analisis jalur mempunyai kelebihan dibandingkan dengan regresi linear karena model analisis jalur dapat menemukan pengaruh tidak langsung dalam hubungan antar variabel melalui variabel perantara. Teknik analisis jalur memperoleh hasil yang lebih akurat, tajam dan detail (Rumengan, 2015:368).

Variable-variabel yang ada pada analisis jalur terbagi menjadi: (1) variable eksogen (exogenous variable), yakni variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab dalam suatu model penelitian. Dalam analisis regresi disebut variabel-variabel bebas (independent variable). (2) variabel endogen (endogenous variable), yakni variabel yang dipengaruhi atau menjadi dampak dalam suatu model penelitian. Dalam analisis regresi disebut variabel-variabel terikat

(dependent variable). (3) variabel residual (residual variable), variabel penganggu (error disturbance), atau variabel lain yang tidak diikutsertakan di dalam model penelitian, disimbolkan dengan e (Rumengan, Khaddafi, Milanie, 2015:418).

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi

Populasi adalah sekelompok orang, kejadian, sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu. Jika peneliti menggunakan seluruh elemen populasi menjadi data penelitian, maka disebut sensus, jika sebagian saja disebut sampel. Populasi mewakili karakteristik yang ingin didapatkan oleh penelitian tersebut (Rumengan dan Idham, 2015:140). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh tenaga pengajar atau guru Sekolah Widya 1, Sekolah Widya2. Sekolah Widya 3 dan Sekolah Widya 4, sebanyak 137 responden.

Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi dengan karakteristik yang dianggap mewakili populasi penelitian (Rumengan dan Idham, 2015:140). Penarikan anggota dengan teknik sampling, hasilnya diharapkan dapat mewakili karakteristik anggota populasi penelitian. Penarikan anggota sampel dengan teknik sampling dengan menggunakan rumus Slovin :

n=N/((1+N.e^2))

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi target

E = batas toleransi kesalahan

Berdasarkan rumus Slovin tersebut, untuk populasi sebesar 137 orang dan margin of eror sebesar 5%, maka:

N = 137/(1+137X0.05²)

= 137 /(1+0,3425)

= 137 / 1,3425

= 102 (pembulatan)

Dari hasil perhitungan di atas, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebesar 102 responden.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah aktifitas yang menggunakan prosedur sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan (Rumengan, 2015:321).

Jenis Data

1. Data Primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran angket pertanyaan terkait variabel penelitian yaitu variabel lingkungan kerja, kompensasi, loyalitas guru, dan loyalitas guru.
2. Data Sekunder, yaitu data yang didapatkan secara tidak langsung melalui media yang ada atau dokumen-dokumen tempat data tersebut tersedia.

Instrumen Penelitian

Secara umum yang dimaksud dengan instrumen adalah suatu alat yang karena memenuhi persyaratan akademis maka dapat digunakan sebagai alat untuk mengukur suatu obyek ukur atau mengumpulkan data mengenai suatu variabel. Dalam bidang penelitian, intrumen diartikan sebagai alat untuk mengumpulkan data mengenai variabel-variabel penelitian untuk kebutuhan penelitian (Rumengan, 2015:317).

Teknik pengumpulan data penelitian menggunakan teknik komunikasi tidak langsung, yaitu dengan menggunakan bantuan instrumen yang sudah dipersiapkan terlebih dahulu. Instrumen tersebut adalah angket tertutup berupa sejumlah pernyataan atau pertanyaan untuk diberikan kepada responden dengan 5 (lima) pilihan jawaban yang mengacu pada skala Likert.

Angket tertutup dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan atau pernyataan-pernyataan yang sudah disusun penulis berdasarkan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Kuesioner tersebut ditujukan kepada responden untuk dijawab secara tertulis berdasarkan lima alternatif jawaban yang sudah disiapkan penulis. Kuesioner digunakan sebagai instrument pokok guna mengumpulkan sejumlah data yang relevan dengan kebutuhan penelitian. Jawaban kuesioner terdiri dari lima pilihan yaitu Sangat Setuju (SS) dengan bobot nilai 5, Setuju (S) dengan bobot nilai 4, Kurang Setuju (KS) dengan bobot nilai 3, Tidak Setuju (TS) dengan bobot nilai 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) dengan bobot nilai 1. Angket dikembangkan dari indikator-indikator yang ada di dalam teori seperti pada tabel 1.1 diatas.

Kalibrasi Intrument

Uji Validitas

Validitas menunjukan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Sekiranya peneliti ingin mengukur kuesioner di dalam pengumpulan data penelitian, maka kuesioner yang disusunnya harus mengukur apa yang ingin diukurnya (Rumengan, 2015:338).

Validasi menggambarkan bagaimana kuesioner pertanyaan benar-benar mampu mengukur apa yang akan diukur. Maka semakin tinggi validasi suatu test, maka alat test tersebut semakin tepat mengenai sasarannya, dikarenakan tidak disarankan untuk mengadakan uji signifikasin pada analisis item, maka teknik yang digunakan adalah korelasi item total yaitu konsistensi antara skor item secara keseluruhan, yang merupakan dasar dari korelasi pearson (product moment). Kriteria pengujian dilakukan dengan melihat tingkat signifikansi dimana jika menunjukan nilai signifikansi <0.05, maka dapat di simpulkan bahwa masing-masing indikator pertanyaan adalah valid (Ghozali dalam Asmir, 2014:49).

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Apabila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel, (Rumengan, 2015:341).

Reliabilitas merupakan salah satu ciri atau karakter utama instrument pengukuran yang baik. Tinggi rendah reliabilitas, secara empiris ditujukan oleh suatu angka yang disebut koefisien

reliabilitas. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menghitung koefisien reliabilitas dengan menggunakan formulasi Cronbach Alpha. Suatu kontruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.6 (Ghozali dalam Asmir, 2014:50).

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif. Pada teknik kuantitatif, data diuji dan dianalisis dengan perhitungan angka-angka, kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut. Terkait dengan penyajian data hasil penelitian digunakan statistika deskriptif.

Pada penelitian ini, teknik statistika yang digunakan adalah metode analisis jalur (path analysis), dimana koefisien jalur pada dasarnya adalah koefisien korelasi. Menurut Webley dikutip dalam Rumengan dan Idham (2015:202) analisis jalur merupakan pengembangan langsung bentuk regresi linier berganda dengan tujuan untuk memberikan estimasi tingkat kepentingan (magnitude) dan signifikansi (significance) hubungan sebab akibat hipotetikal dalam seperangkat variabel.

Proses penghitungan analisis data dalam penelitian ini menggunakan sarana bantu berupa komputer dengan program SPSS. Teknik analisis jalur memerlukan syarat data yang mempunyai tingkat pengukuran sekurang-kurangnya interval.

Uji Asumsi Klasik

Tujuan dari pengujian asumsi klasik yaitu untuk melihat apakah analisis jalur merupakan model yang terbaik. Pada penelitian ini, akan dilakukan beberapa uji asumsi klasik terhadap model analisis jalur yang telah diolah yang meliputi uji normalitas dan uji linearitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng. Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Uji ini berguna untuk tahap awal dalam metode pemilihan analisis data (Rumengan dan Idham, 2015:189). Pengujian normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji Chi Square. Jika nilai Asymp. Chi- Square lebih besar dari 0.05, maka data berdistribusi normal.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan sebelum memberikan interpretasi hasil pengaruh variabel yang diteliti. Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara langsung maupun bersama-sama variabel eksogen terhadap variabel endogen. Sebelum mengambil kesimpulan mengenai hubungan kausal dalam jalur, maka terlebih dahulu diuji keberartian (signifikansi) untuk setiap koefisien jalur yang telah di hitung.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrument Penelitian

Pengujian instrument penelitian dilakukan dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas dengan bantuan software SPSS 20. Jika menggunakan tehnik alpha dalam SPSS,

untuk melihat validitas eksternal maka nilai corrected Item-Total Corelation dibandingkan dengan tabel r (Rumengan, Khaddafi, Milanie, 2015:86)

a. Uji Validitas

Tujuan dari uji validitas adalah untuk mengetahui sejauh mana instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian dapat mengukur apa yang ingin diukur. Pengujian validitas ini dilakukan dengan melihat nilai sig. dari setiap pernyataan terhadap nilai totalnya. Dalam hal ini, item dinyatakan valid jika memiliki nilai sig. < dari 0.05. Adapun hasil uji validitas item kuisioner untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 1. Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Korelasi	Nilai Sig.	Keterangan	Kesimpulan
Soal 1 terhadap total	0,000	< 0,05	Valid
Soal 2 terhadap total	0,000	< 0,05	Valid
Soal 3 terhadap total	0,000	< 0,05	Valid
Soal 4 terhadap total	0,005	< 0,05	Valid
Soal 5 terhadap total	0,002	< 0,05	Valid
Soal 6 terhadap total	0,000	< 0,05	Valid
Soal 7 terhadap total	0,000	< 0,05	Valid

2. Variabel Kompensasi

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Kompensasi

Korelasi	Nilai Sig.	Keterangan	Kesimpulan
Soal 1 terhadap Total	0,00	< 0,05	Valid
Soal 2 terhadap Total	0,00	< 0,05	Valid
Soal 3 terhadap Total	0,00	< 0,05	Valid
Soal 4 terhadap Total	0,00	< 0,05	Valid
Soal 5 terhadap Total	0,00	< 0,05	Valid
Soal 6 terhadap Total	0,00	< 0,05	Valid

3. Variabel Loyalitas guru

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Loyalitas guru

Korelasi	Nilai Sig.	Keterangan	Kesimpulan
Soal 1 terhadap Total	0,00	< 0,05	Valid
Soal 2 terhadap Total	0,00	< 0,05	Valid
Soal 3 terhadap Total	0,00	< 0,05	Valid
Soal 4 terhadap Total	0,00	< 0,05	Valid
Soal 5 terhadap Total	0,00	< 0,05	Valid

b. Uji Reliabilitas

Tujuan dari uji reliabilitas ini adalah untuk mengetahui sejauh mana derajat kekonsistenan suatu alat ukur atau suatu instrument penelitian. Untuk mengetahui uji reliabilitas ini dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan software SPSS 20 yaitu dengan melihat nilai Cronbach's Alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60 (Ghozali dalam Rumengan, 2015:344).

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan	Kesimpulan
Lingkungan Kerja	0,766	> 0,60	Reliabel
Kompensasi	0,763	> 0,60	Reliabel
Loyalitas	0,825	> 0,60	Reliabel

UJI PERSYARATAN ANALISIS

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan melalui perhitungan *Kolmogorov-Smirnov (1 sample KS)*. Pengujian normalitas ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah nilai residualnya berdistribusi normal atau tidak.

Tabel 5. Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		102
Normal Parameters[a,b]	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.55707261
Most Extreme Differences	Absolute	.063
	Positive	.056
	Negative	-.063
Kolmogorov-Smirnov Z		.640
Asymp. Sig. (2-tailed)		.808
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Berdasarkan tabel 5 diketahui nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* adalah 0.808 lebih besar dari nilai signifikan 0.05 kesimpulannya variabel residual berdistribusi normal.

UJI HIPOTESIS

Dalam penelitian ini, digunakan analisis jalur (path analysis) untuk menguji pola hubungan yang mengungkapkan pengaruh variabel atau seperangkat variabel terhadap variabel lainnya, baik pengaruh secara langsung maupun pengaruh secara tidak langsung. Sedangkan untuk penghitungan koefisien jalur dilakukan dengan menggunakan software SPSS 20 berdasarkan data responden yang sudah ditingkatan dari skala likert menjadi skala interval.

Menghitung Koefisien Jalur Koefisien Regresi

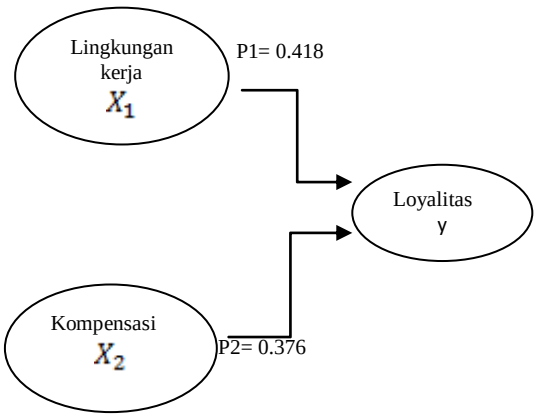
Tabel 6. Uji Hipotesis

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.857	1.287		2.996	.003
	Lingker	.342	.068	.418	4.991	.000
	Kompensasi	.346	.077	.376	4.491	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai signifikan dari variabel lingkungan kerja = 0.000 dan variabel kompensasi = 0.00 lebih kecil dari 0.05 yang berarti baik variabel lingkungan kerja maupun variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Loyalitas. Dengan demikian diperoleh penafsiran diagram jalur model struktur I sebagai berikut :



Gambar 1. Hasil Penafsiran

Interprestasi Analisis Jalur

1. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas

   Hipotesis :

   - H0 : X1 tidak berpengaruh signifikan terhadap Y
   - Ha : X1 berpengaruh signifikan terhadap Y

   Kriteria Pengujian Hipotesis :

   - Tolak H0 jika nilai sig < α0.05
   - Terima H0 jika nilai sig > α0.05

   Berdasarkan tabel di atas, nilai signifikan lingkungan kerja = 0.00 < 0.05. maka H0 di tolak dan menerima Ha, kesimpulannya variabel lingkungan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Loyalitas (Y).

2. Analisis Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas

   Hipotesis :

   - H0 : X2 tidak berpengaruh signifikan terhadap Y
   - Ha : X2 berpengaruh signifikan terhadap Y

   Kriteria Pengujian Hipotesis :

   - Tolak H0 jika nilai sig < α0.05

- Terima H0 jika nilai sig > α0.05

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, nilai signifikan variabel kompensasi = 0.00 < 0.05. maka H0 di tolak dan menerima Ha, kesimpulannya variabel kompensasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Loyalitas (Y).

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan pada rumusan masalah, hasil analisa data, pengujian hipotesis, serta pembahasan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja di sekolah Widya secara langsung mempunyai efek yang signifikan terhadap Loyalitas guru guru.
2. Kompensasi di sekolah Widya secara langsung mempunyai efek yang signifikan terhadap Loyalitas guru guru.
3. Untuk meningkatkan loyalitas guru guru di sekolah Widya, dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kenyamanan lingkungan kerja dan kompensasi yang diterima. Hal tersebut dikarenakan adanya efek yang signifikan antara lingkungan kerja dengan loyalitas serta antara kompensasi dengan loyalitas.
4. Loyalitas guru guru pada sekolah Widya akan berimbas kepada proses belajar mengajar di kelas, sehingga turut mempengaruhi kualitas sekolah Widya itu sendiri.

Dari kesimpulan tersebut, maka penulis merekomendasikan beberapa hal sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan Loyalitas guru guru di sekolah Widya, sebaiknya pihak pimpinan yang terkait lebih meningkatkan lagi keadaan Lingkungan kerja dan Kompensasi guru.
2. Untuk meningkatkan loyalitas guru guru di sekolah Widya, sebaiknya pihak pimpinan yang terkait meningkatkan faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan kerja seperti fasilitas yang lebih memadai, serta lingkungan yang lebih sehat, nyaman, dan aman. Selain itu, penting juga untuk meningkatkan faktor-faktor yang berhubungan dengan kompensasi seperti penyesuaian besaran gaji berdasarkan pasar dan masa kerja, serta pemberian tunjangan-tunjangan yang berkaitan dengan kinerja guru.
3. Kepada peneliti selanjutnya agar dapat lebih mengembangkan lagi variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

REFERENSI

Ardana, Komang, Mudiarta Utama, I Wayan, Ni Wayan Mujiati. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Aityan, S.K. dan Gupta, 2011. Challenges of Employee Loyalty in Corporate America. Journal Research Article, Accepted Version. 2 (2). pp 47-54.

Asmir 2014. "Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja pada Rumah Sakit Umum Daerah Natuna". Tesis Magister Sains, Universitas Batam, Batam.

Firmandari Nuraini. 2014. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Loyalitas guru Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta)". Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam, Vol IX No 1 Desember 2014.

Kasenda Ririvega. 2013. "Kompensasi dan Loyalitas Pengaruhnya terhadap kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beveragen Company Manado". Jurnal EMBA, Vol 1 No 3 Juni 2013.

Noor Asmirin. 2014. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas guru dan Kinerja Pegawai di Satuan Kerja Unit Pelaksana Penimbangan (Jembatan Timbang) Dinas Perhubungan dan LLAJ Jawa Timur". Jurnal Ekonomi, Vol 12 No 2, H.137-162.

Rumengan. 2015. Aplikasi Statistik Dalam Penelitian Kuantitatif. Bandung: Citapustaka Media.

Rumengan, Khaddafi, dan Milanie. 2015. Metodologi Penelitian Kuantitatif. Medan: Perdana Publishing.

Rumengan dan Idham. 2015. Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif. Bandung: Citapustaka Media.

Rumengan, Hakim, Juliandi, Fahmi, 2013. Statistik Penelitian. Batam: Citapustaka Media Perintis,

Samsudin, Sadili. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV. Pustaka Setia.

Samsul Arifin. 2012. *Leadership*, Ilmu dan Seni Kepemimpinan. Jakarta: Mitra Wacana Media

Suwardi dan Joko Utomo. 2011. "Pengaruh Loyalitas guru, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai". Jurnal Analisis Manajemen, Vol 5 No 1 Juli 2011.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.

Wibowo. 2012. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Yani. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Mitra Wacana Media