

Pengaruh Kepuasan, Motivasi, Loyalitas, Dan Pemberian Penghargaan Terhadap Kinerja Guru SMA Dan SMK Di Kabupaten Berau

Weliyanto

Email : yantoweli@gmail.com

Pascasarjana MAP Universitas Terbuka

Abstract

From preliminary observations in the field, problems that arise include the desire of schools and foundations that require continuous improvement and improvement in school performance, but not accompanied by school policies themselves that support the improvement of teacher performance resulting in complaints of the teachers. In this study the quantitative analysis design is used to determine whether there is an influence between the independent variables (Satisfaction, Motivation, Work Loyalty and Awarding) on the dependent variable (Teacher's performance). The subjects in this study were SMA and SMK teachers in 13 districts of Berau, both civil servants and non civil servants. The data used in this study are primary data with case study research methods. The analytical tool used is multiple linear regression analysis and correlation analysis with the help of SPSS version 25 for Windows / Mac. The results of the analysis show that: (1) the variable job satisfaction in public schools statistically has a positive effect of 0.028 but has no significant effect on teacher performance, in contrast to private schools which have a significant influence on the 95% confidence level with a coefficient of 0.798. (2) work motivation variables in state schools and private schools statistically have a positive and significant effect on teacher performance at 95% confidence level with coefficients of 0.558 and 0.556 respectively. (3) the variable work loyalty of teachers in state schools has a statistically positive effect of 0.245 and has a significant effect on teacher performance at 95% confidence level, in contrast to teacher work loyalty at private schools which has a positive effect of 0.235 but not significantly on teacher performance at a 95% confidence level. (4) the variable of awarding in state and private schools statistically has a positive and significant effect on teacher performance at 95% confidence level with coefficients of 0.491 and 0.433, respectively. The conclusions from this study found that: (1) Job satisfaction has a positive but not significant effect on the performance of SMA and SMK teachers in Berau Regency. (2) Work motivation has a positive and significant effect on the performance of SMA and SMK teachers in Berau Regency. (3) Work loyalty has a positive but not significant effect on the performance of SMA and SMK teachers in Berau Regency. (4) The awarding of a positive and significant effect on the performance of SMA and SMK teachers in Berau Regency.

Keywords: Teacher Performance, Work Motivation, Awards, Job Loyalty, Job Satisfaction

Abstrak

Dari hasil pengamatan awal dilapangan, permasalahan yang muncul antara lain adanya keinginan dari pihak sekolah dan yayasan yang mensyaratkan adanya pembaruan dan peningkatan kinerja secara berkesinambungan (continuous improvement) dalam sekolah namun tidak disertai dengan kebijakan sekolah itu sendiri yang mendukung peningkatan kinerja guru sehingga menimbulkan keluhan–keluhan para guru. Dalam penelitian ini digunakan desain analisis kuantitatif untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel bebas (Kepuasan, Motivasi, Loyalitas Kerja dan Pemberian Penghargaan) terhadap variabel tergantung (kinerja Guru). Subjek dalam penelitian ini adalah guru SMA/SMK negeri dan swasta di 13 Kecamatan Kabupaten Berau, baik yang berstatus PNS maupun non PNS. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan metode penelitian studi kasus. Alat analisis yang digunakan adalah Analisa regresi linier berganda dan Analisa korelasi dengan bantuan SPSS versi 25 for Windows/Mac. Hasil analisis menunjukkan bahwa : (1) variabel kepuasan kerja pada sekolah negeri secara statistik berpengaruh positif sebesar 0,028 namun mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja guru, berbeda dengan sekolah swasta yang mempunyai pengaruh signifikan pada tingkat keyakinan 95% dengan koefisien sebesar 0,798. (2) variabel motivasi kerja pada sekolah negeri dan sekolah swasta secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada tingkat keyakinan 95% dengan masing-masing koefisien sebesar 0,558 dan 0,556. (3) variabel loyalitas kerja guru pada sekolah negeri secara statistik berpengaruh positif sebesar 0,245 dan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru pada tingkat keyakinan 95%, berbeda dengan loyalitas kerja guru pada sekolah swasta yang berpengaruh positif sebesar 0,235 namun tidak signifikan terhadap kinerja guru pada tingkat keyakinan 95%. (4) variabel pemberian penghargaan pada sekolah negeri dan sekolah swasta secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada tingkat keyakinan 95% dengan koefisien masing-masing sebesar 0,491 dan 0,433. Kesimpulan dari penelitian ini didapatkan bahwa : (1) Kepuasan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja guru SMA/SMK di Kabupaten Berau. (2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA/SMK di Kabupaten Berau. (3) Loyalitas kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja guru SMA/SMK di Kabupaten Berau. (4) Pemberian penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA/SMK di Kabupaten Berau.

Kata Kunci : Kinerja Guru, Motivasi Kerja, Penghargaan, Loyalitas Kerja, Kepuasan Kerja

Pendahuluan

Peningkatan mutu sumber daya manusia merupakan aspek paling utama dalam menghadapi era globalisasi di mana keberhasilan suatu bangsa dalam

melaksanakan pembangunan di segala aspek kehidupan sangat bergantung pada kemampuan bangsa itu sendiri dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Salah satu tujuan pembangunan nasional adalah sebagaimana diamanatkan dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 pada alinea keempat yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa. Untuk mencapai tujuan tersebut dilakukan peningkatan dalam segi proses dan hasil pendidikan, di mana peningkatan tersebut sangat ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia pendidik. Tingkat keberhasilan guru dalam menyelesaikan pekerjaannya dapat dianggap sebagai "*Level of performance*" atau *level* kinerja. Kinerja mengajar guru menyangkut beberapa hal yaitu kualitas, tingkat keahlian, latar belakang pendidikan dan budaya, kemampuan dan sikap, minat dan motivasi, disiplin, etos kerja. Menurut Gibson dalam Mathis and Jackson (2002) bahwa terdapat beberapa faktor berpengaruh terhadap kinerja, diantaranya faktor psikologis yaitu kepuasan, motivasi, sikap dalam hal ini loyalitas dan faktor organisasi yaitu sistem penghargaan (*reward system*).

Di Kabupaten Berau terdapat 33 sekolah tingkat SMA/SMK dengan jumlah tenaga pendidik sebesar 774 guru yang mengajar di sekolah Negeri dan Swasta. Berdasarkan survei pendahuluan terdapat beberapa kondisi menunjukkan masih rendahnya kinerja guru, yaitu: (1) ada beberapa guru tidak membuat dan merencanakan bahan pelajaran mengacu pada kurikulum terbaru, (2) ada beberapa guru menggunakan waktu pengajaran sesuai dengan keinginan guru tersebut, dan (3) ada beberapa guru tidak meminta izin/memberitahu atasan jika tidak masuk kerja (mengajar). Bagian dari proses belajar mengajar itu juga dipengaruhi oleh metode dan media yang digunakan untuk menunjang dalam menaikkan kualitas belajar mengajar di sekolah. Bagian penting tersebut sampai saat ini belum terlaksana dengan baik di sekolah SMA/SMK di Kabupaten Berau, antara lain disebabkan oleh: (1) rendahnya kinerja guru dalam menggunakan metode pembelajaran sesuai buku cetakan penerbit, (2) guru hanya menggunakan media yang tersedia disekolah, alat bantu proses belajar mengajar yang digunakan akan mempengaruhi suasana, keadaan dan lingkungan belajar mengajar. Keadaan ini dapat mempengaruhi psikologis dari siswa dan guru yang pada akhirnya membantu keefisienan dalam proses belajar mengajar. Seperti

dijelaskan tujuan pendidikan di sekolah akan semakin dilematis berhasil apabila kinerja guru itu rendah. Untuk menaikkan kinerjanya perlu diikuti aspek-aspek yang mengubah kinerja guru diantaranya aspek yang berasal dari luar seperti upah atau penghargaan dan aspek yang berasal dari dalam seperti kepuasan dalam melaksanakan pekerjaan sebagai tenaga pendidik, motivasi, dan juga loyalitas.

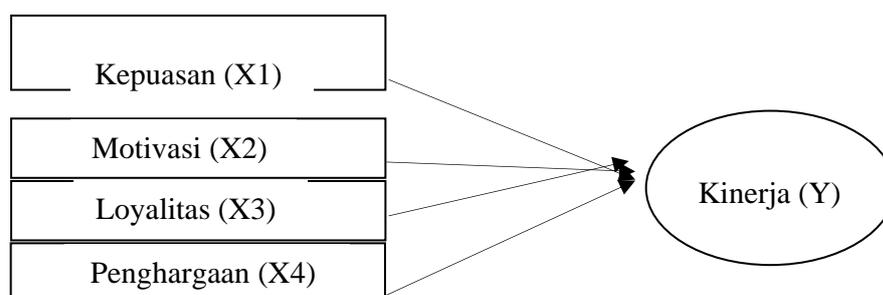
Seiring dengan hasil observasi awal, ditemukan loyalitas guru dilihat dari pernyataan responden akan pindah ke sekolah/instansi jika mendapatkan kesempatan atau peluang seperti gaji lebih besar, jabatan lebih enak, dan jaraknya lebih dekat dengan rumah. Penyebabnya mencakup perilaku atau tabiat dan tanggung jawab mengajar yang rendah dan minimnya prakarsa ketika melakukan pekerjaan yang kemudian berdampak pada prestasi seorang guru. Terdapat dua ketertarikan dalam memberikan penghargaan yaitu yang menerima penghargaan akan menumbuhkan energi baru atau dorongan dalam melakukan kewajibannya, dari pemberi penghargaan akan menerima dampak dari energi baru tersebut seperti meningkatnya prestasi organisasi. Bentuk penghargaan dapat dibedakan menjadi dua bagian yaitu penghargaan finansial seperti gaji, bonus, insentif, dan non finansial seperti promosi, pengakuan, pemberian tanggung jawab. Fakta penelitian pada saat survey pendahuluan menemukan kondisi yang tidak sesuai dengan keinginan dimana masih terdapat guru yang mengajar di beberapa sekolah lainnya dan melakukan pekerjaan sambil diluar profesi mereka yang bahkan ada beberapa yang lebih mengutamakan pekerjaan sambilannya dari pada kewajibannya sebagai tenaga pendidik di sekolah. Selain itu juga ditemukan fakta pernyataan tidak puas terhadap sistem pemberian penghargaan saat ini seperti mendapatkan penghargaan berupa promosi, mendapatkan penghargaan berupa penempatan pada proyek pengembangan sekolah, mendapatkan penghargaan berupa perluasan pekerjaan untuk memberinya lingkup lebih menarik dan menguntungkan. Hal ini akan sangat berdampak terhadap kinerja guru.

Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : (1) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMA dan SMK di Kabupaten Berau (2) Apakah motivasi kerja berpengaruh

terhadap kinerja guru SMA dan SMK di Kabupaten Berau (3) Apakah loyalitas kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMA dan SMK di Kabupaten Berau (4) Apakah pemberian penghargaan berpengaruh terhadap kinerja guru SMA dan SMK di Kabupaten Berau (5) Apakah kepuasan kerja, motivasi kerja, loyalitas kerja, dan pemberian penghargaan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja guru SMA dan SMK di Kabupaten Berau.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian analisis kuantitatif. Apakah terdapat pengaruh antara variabel bebas (Kepuasan, Motivasi, Loyalitas Kerja dan Pemberian Penghargaan) terhadap variabel tergantung (Kinerja Guru) yang digambarkan dalam model berikut :



Model hubungan variabel X (bebas) adalah factor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu faktor psikologis dan organisasi dengan Variabel Y (terikat) yaitu kinerja Guru.

Selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis berdasarkan data empirik. Unit analisis dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMA/SMK negeri dan swasta di Kabupaten Berau, baik yang berstatus PNS maupun non PNS. Penelitian ini menggunakan data primer yang didapat dari hasil (jawaban) dari daftar pertanyaan (kuesioner) atau angket yang diisi oleh responden (*self-enumeration*). Populasi adalah total keseluruhan dari elemen-elemen yang dianalisis yaitu seluruh guru SMA/SMK negeri dan swasta yang aktif mengajar di Kabupaten Berau pada posisi waktu saat akan melakukan pencacahan atau pengumpulan data. Daftar seluruh guru SMA/SMK tersebut selanjutnya akan dijadikan kerangka sampel untuk dasar penarikan sampel. Sampel menggambarkan elemen dari populasi yang memiliki karakter yang bisa

diandalkan atau diterima dari keseluruhan populasi, juga bisa memperkuat akurasi dari hasil penelitian dengan mudah dan kos yang dikeluarkan relatif sedikit. Pengutipan sampel dalam penelitian ini memakai *probability sampling* yaitu *stratified random sampling* (Sugiyono, 2017)

Instrumen dalam penelitian ini adalah daftar pertanyaan (kuesioner) atau angket yang terbagi dua bagian yaitu 1) berisi keterangan umum responden, 2) berisi pendapat responden. Data dari bagian keterangan umum antara lain jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir yang ditamatkan, masa kerja, status kepegawaian, mata pelajaran yang diampu. Sedangkan bagian kedua berisi tentang pernyataan responden yang berkaitan dengan kepuasan kerja, loyalitas, motivasi kerja, pemberian penghargaan dan kinerja guru. Dalam penelitian ini (pendapat) pernyataan dilakukan dengan pertanyaan privat dan opsi tanggapan bertingkat/bertahap sesuai dengan kondisi responden dalam berprofesi. Tanggapan tersebut ditata memakai perbandingan *Likert* di mana tanggapan yang ada diberi nilai 1-5. Pengujian validitas dan reabilitas ini perlu dilakukan karena data yang akan dikumpulkan berupa data dalam skala ordinal yaitu berupa skala Likert. Pengujian validitas dan reabilitas ini dilakukan pada data hasil survei pendahuluan. Hasil dari pengujian validitas dan reabilitas ini adalah untuk menghilangkan pernyataan-pernyataan yang tidak valid maupun yang tidak reliabel dari kuesioner. Selanjutnya, kuesioner akhir yang telah dilakukan pengujian validitas dan reabilitas ini yang akan digunakan dalam penelitian sebenarnya dimana akan dilakukan analisis data terhadap data yang dikumpulkan. Tujuan dari analisis deskriptif ini adalah untuk menggambarkan karakteristik umum guru yang mengajar baik di SMA/SMK negeri maupun SMA/SMK swasta di Kabupaten Berau. Uji statistik yang dilakukan meliputi uji F, uji t, koefisien determinasi (R^2), dan uji asumsi klasik.

Hasil dan Pembahasan

Dari hasil uji validitas dan reliabilitas pada data hasil kuesioner pendahuluan sebanyak 30 responden, maka didapat hasil sebagai berikut:

Tabel 3.1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Valid	Keterangan
Kepuasan (X ₁)	0,850	16	Reliabel
Motivasi (X ₂)	0,926	20	Reliabel
Loyalitas (X ₃)	0,861	10	Reliabel
Penghargaan (X ₄)	0,850	13	Reliabel
Kinerja (Y)	0,910	31	Reliabel

Sumber : Data diolah

Pernyataan yang tidak valid dihilangkan atau digugurkan, sehingga didapat pernyataan yang valid pada masing-masing variabel, yaitu variabel Kepuasan (X₁) 16 pernyataan, Motivasi (X₂) 20 pernyataan, Loyalitas (X₃) 10 pernyataan, Penghargaan (X₄) 13 pernyataan, dan Kinerja Guru (Y) 31 pernyataan yang kemudian digunakan dalam penelitian sebenarnya dimana akan dilakukan analisis data terhadap data yang dikumpulkan.

Dari hasil analisis deskripsi statistik diketahui rata-rata kinerja guru sekolah negeri dan swasta berada di kategori/tingkat sedang yaitu sebesar 69,9% dan 67,64%. Untuk kepuasan kerja guru sekolah negeri dan swasta 74,49% dan 76,47% menyatakan kepuasan kerja responden di kategori/tingkat sedang. Motivasi kerja guru pada sekolah negeri dan swasta masuk di kategori/tingkat sedang dengan persentase sebesar 73,98% dan 69,12%. Loyalitas kerja guru sekolah negeri dan swasta di dominasi pada kategori/tingkat sedang yaitu sebesar 77,56% dan 75%. Begitu juga dengan pemberian penghargaan, responden menilai pemberian penghargaan pada guru sekolah negeri dan swasta berada di kategori/tingkat sedang dengan persentase sebesar 76,53% dan 82,35%.

Pengujian hipotesis menggunakan program *SPSS version 22 for Mac* dengan tingkat kemaknaan 5% ($\alpha=0,05$), dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 3.2. Hasil Regresi Linier Berganda

Variabel	<i>Unstandardized Coefficients</i>		t		<i>Sig.</i>	
	Negeri	Swasta	Negeri	Swasta	Negeri	Swasta
(Constant)	41,620	42,898	6,548	4,165	0,000	0,000
Kepuasan	0,028	0,105	0,257	0,488	0,798	0,627
Motivasi	0,558	0,485	6,049	2,743	0,000	0,008
Loyalitas	0,245	0,231	2,490	1,095	0,014	0,278
Penghargaan	0,491	0,522	4,900	2,862	0,000	0,006

R ² Negeri	: 0,476	R ² Swasta	: 0,520
F _{hitung} Negeri	: 43,289; Sig. = 0,000	F _{hitung} Swasta	: 17,042; Sig. = 0,000
DW Negeri	: 1,878	DW Swasta	: 1,589
Variabel Dependen Kinerja Guru			

Sumber : Data diolah

Dari Tabel 3.2 diatas maka dapat disusun model fungsi persamaan regresi untuk sekolah negeri, yaitu sebagai berikut:

$$Y = 41,620 + 0,028X_1 + 0,558X_2 + 0,245X_3 + 0,491X_4$$

Sedangkan untuk model fungsi persamaan regresi untuk sekolah swasta adalah sebagai berikut:

$$Y = 42,898 + 0,105X_1 + 0,485X_2 + 0,231X_3 + 0,522X_4$$

Dilihat dari nilai R-Square pada Tabel 3.2 untuk sekolah negeri yang besarnya 0,476 menunjukkan variabel Kinerja Guru (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Kepuasan (X₁), Motivasi (X₂), Loyalitas (X₃), dan Penghargaan (X₄) sebesar 47,6%. Sedangkan sisanya sebesar 52,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada didalam model regresi linier. Sedangkan untuk sekolah swasta yang besarnya 0,520 menunjukkan variabel Kinerja Guru (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Kepuasan (X₁), Motivasi (X₂), Loyalitas (X₃), dan Penghargaan (X₄) sebesar 52%. Sementara itu sisanya sebesar 48% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada didalam model regresi linier.

Hasil analisis uji F (uji simultan) diperoleh nilai prob. F_{hitung} untuk sekolah negeri dan sekolah swasta (Sig.) pada Tabel 3.2 di atas nilainya 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 dan F_{hitung} sekolah negeri lebih besar dari F_{tabel} (43,289 > 2,406) dan F_{hitung} sekolah swasta lebih besar dari F_{tabel} (17,042 > 2,406) sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel independen secara bersamasama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Hasil Uji t (uji parsial) dengan taraf signifikansi 5% adalah sebagai berikut:

- a. Uji t (Uji Parsial) Sekolah Negeri

- 1) Nilai probabilitas t_{hitung} variabel Kepuasan (X_1) = 0,257 < dari nilai t_{tabel} 1.650 dan nilai *Sig.* 0,798 > dari probabilitas 0,05 disimpulkan variabel Kepuasan (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Guru (Y).
 - 2) Nilai probabilitas t_{hitung} variabel Motivasi (X_2) = 6.049 > dari t_{tabel} 1.650 dan nilai *Sig.* 0,000 < dari probabilitas 0,05 disimpulkan variabel Motivasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Guru (Y).
 - 3) Nilai probabilitas t_{hitung} variabel Loyalitas (X_3) = 2.490 > dari t_{tabel} 1.650 dan nilai *Sig.* 0,014 < dari probabilitas 0,05 disimpulkan variabel Loyalitas (X_3) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Guru (Y).
 - 4) Nilai probabilitas t_{hitung} variabel Penghargaan (X_4) = 4,900 > dari t_{tabel} 1.650 dan nilai *Sig.* 0,000 < dari probabilitas 0,05 disimpulkan variabel Penghargaan (X_4) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Guru (Y).
- b. Uji t (Uji Parsial) Sekolah Swasta
- 1) Nilai probabilitas t_{hitung} variabel Kepuasan (X_1) = 0,488 < dari t_{tabel} 1.999 dan nilai *Sig.* 0,627 > dari probabilitas 0,05 disimpulkan variabel Kepuasan (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Guru (Y).
 - 2) Nilai probabilitas t_{hitung} variabel Motivasi (X_2) = 2,743 > dari t_{tabel} 1.999 dan nilai *Sig.* 0,008 < dari probabilitas 0,05 disimpulkan variabel Motivasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Guru (Y).
 - 3) Nilai probabilitas t_{hitung} variabel Loyalitas (X_3) = 1,095 < dari t_{tabel} 1.999 dan nilai *Sig.* 0,278 > dari probabilitas 0,05 disimpulkan variabel Loyalitas (X_3) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Guru (Y).
 - 4) Nilai probabilitas t_{hitung} variabel Penghargaan (X_4) = 2,862 > dari t_{tabel} 1.999 dan nilai *Sig.* 0,006 < dari probabilitas 0,05 disimpulkan variabel Penghargaan (X_4) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Guru (Y).

Hasil pengujian asumsi klasik adalah sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas menggunakan *Kolmogorov Smirnov Test*. Hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 3.3. Hasil Uji Normalitas

Parameter	<i>Unstandardized Residual</i>	
	Negeri	Swasta
<i>Test Statistic Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0.046	0.095
	0.200	0.200

Sumber : Data diolah

Berdasarkan Tabel 3.3 diketahui nilai signifikansi untuk sekolah negeri 0,200 > 0,05 dan sekolah swasta 0,200 > 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang kita uji berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Pengujian ada tidaknya gejala multikolinearitas dilakukan dengan memperhatikan nilai VIF dan *Tolerance*.

Tabel 3.4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Collinearity Statistic</i>			
	<i>Tolerance</i>		VIF	
	Negeri	Swasta	Negeri	Swasta
Kepuasan (X ₁)	0.510	0.417	1.960	2.397
Motivasi (X ₂)	0.561	0.416	1.781	2.402
Loyalitas (X ₃)	0.753	0.624	1.327	1.602
Penghargaan (X ₄)	0.774	0.657	1.291	1.522

Sumber : Data diolah

Berdasarkan Tabel 3.4 menunjukkan nilai *tolerance* pada tiap-tiap variabel pada sekolah negeri dan sekolah swasta lebih kecil dari 0,10 dan nilai VIF < 10 yang artinya variabel-variabel bebas tidak ditemukan gejala multikolenieritas.

Untuk menguji homoskedastisitas regresi linear berganda pada penelitian ini digunakan metode *glejser*.

Tabel 3.5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	
	Negeri	Swasta
Kepuasan (X ₁)	0.088	0,906
Motivasi (X ₂)	0.096	0,743
Loyalitas (X ₃)	0.215	0,253
Penghargaan (X ₄)	0.824	0,298
<i>Dependent Variable: ABS_RES</i>		

Sumber : Data diolah

Berdasarkan Tabel 3.5 diatas melalui metode *glejser Sig.* > 0,05 model dalam penelitian ini bebas dari heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil analisis diperoleh bahwa kepuasan kerja pada sekolah negeri secara statistik berpengaruh positif sebesar 0,028 namun mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja guru, begitu juga dengan sekolah swasta yang mempunyai pengaruh tidak signifikan pada tingkat keyakinan 95% dengan koefisien sebesar 0,105.

Hasil analisis memberikan makna kepuasan kerja guru SMA dan SMK negeri dan swasta di Kabupaten Berau sebagai tenaga pendidik tidak memberikan dampak apapun terhadap kinerjanya. Kinerja guru adalah kapasitas atau kompetensi yang ditunjukkan seseorang guru dalam melangsungkan kewajibannya sebagai tenaga pendidik. Kinerja guru bisa dinilai baik dan memadai jika arah yang diperoleh bertimbang dengan kriteria yang telah dirumuskan. Keadaan ini terjadi karena, bisa saja guru dalam melaksanakan tugasnya tidak bersesuaian dengan teori yang dikemukakan oleh As'ad (1987), yaitu 4 (empat) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya sosial, psikologi, fisik, dan keuangan.

Gibson et al., (2006) berpandangan kepuasan kerja yaitu jenjang kebahagiaan yang dirasakan individu atas andil atau kewajibannya dalam organisasi. Kepuasan kerja sangat berkaitan dengan kesesuaian antara harapan seseorang dengan imbalan yang disediakan. Setiap individu mempunyai jenjang kepuasan yang berbeda-beda. Kepuasan kerja guru SMA dan SMK di Kabupaten Berau baik negeri maupun swasta termasuk di kategori sedang di mana sebanyak 146 guru sekolah negeri atau 74,49% dan 52 guru sekolah swasta atau 76,47% dari 264 guru yang menjadi responden menyatakan kepuasan kerja mereka di kategori ini.

Sedangkan yang termasuk di kategori tinggi hanya sebanyak 26 guru pada sekolah negeri atau 13,27% dan 9 guru sekolah swasta atau 13,24%. Sisanya sebanyak 24 guru sekolah negeri atau 12,24% dan 7 guru sekolah swasta atau 10,29% masuk di kategori rendah. Ini bermakna hampir sebagian besar tingkat kepuasan guru sekolah negeri dan swasta sebagai tenaga pendidik hanya sedang-sedang saja, yang artinya rata-rata guru merasa tingkat keadaan emosional yang menyenangkan tercukupi dalam memandang perkejaannya sebagai tenaga pendidik seperti mendapatkan ketentraman baik dalam mengajar maupun setelah mengajar, dapat menerapkan bakat dan ketrampilan yang dimiliki sesuai dengan pekerjaannya sebagai guru, mendapatkan fasilitas pendukung yang memudahkannya dalam bekerja, dan kebijakan sekolah yang selama ini dijalankan.

Berdasarkan hasil analisis diperoleh bahwa motivasi kerja pada sekolah negeri dan sekolah swasta secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada tingkat keyakinan 95% dengan masing-masing koefisien sebesar 0,558 dan 0,485.

Hal ini memberikan makna bahwa meningkatnya motivasi kerja akan mampu meningkatkan kinerja guru SMA dan SMK di Kabupaten Berau yaitu jenjang kesuksesan yang diraih oleh individu guru dalam melangsungkan kewajibannya yang dipadankan dengan kriteria kerja yang telah ditetapkan dan disetujui sebelumnya. Telah diketahui bahwa pencapaian seseorang dalam kerangka apapun dapat dinaikkan melalui penambahan motivasi. Oleh sebab itu urgen bagi sekolah atau instansi terkait untuk mempertimbangkan kebutuhan dan perasaan para tenaga pendidik. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan motivasi yang dikemukakan oleh Hasibuan (2011) yaitu meningkatkan produktivitas.

Menurut French (1986) motivasi didefinisikan sebagai dorongan atau ambisi individu untuk menambah daya untuk meraih sasaran atau tujuan. Setiap individu memiliki objek tertentu yang bisa membawa dampak baik itu berbentuk kebutuhan peralatan atau perlengkapan, sentimental, kebatinan atau kejiwaan, maupun tingkat atau kepercayaan tertentu. Secara statistik motivasi kerja guru SMA/SMK negeri maupun swasta di Kabupaten Berau cenderung di tingkat/kategori sedang di mana sebanyak 145 guru sekolah negeri atau 73,98%

dan 47 guru sekolah swasta atau 69,12% dari 264 guru yang menjadi responden menyatakan motivasi kerjanya di kategori ini. Sedangkan yang termasuk di kategori tinggi hanya sebanyak 29 guru pada sekolah negeri atau 14,8% dan 13 guru sekolah swasta atau 19,12%. Sisanya sebanyak 22 guru sekolah negeri atau 11,22% dan 8 guru sekolah swasta atau 11,76% masuk di kategori rendah. Katagori sedang atau cukup diartikan bahwa motivasi kerja yang dipunya oleh guru SMA/SMK di Kabupaten Berau biasa saja, bisa diinterpretasikan guru-guru tidak memiliki antusiasme dan gairah yang tinggi dalam berprofesi, tetapi motivasi kerja yang dipunya guru-guru juga tidak begitu rendah. Ini mencerminkan, bahwa sebagian besar guru SMA/SMK di Kabupaten Berau baik itu sekolah negeri maupun swasta cenderung sadar tidak terlalu mesti untuk melangsungkan metamorfosis dalam menyongsong peradaban dan perkembangan jaman, ini terlihat dari minimnya ekspansi kapasitas para guru yang akan menempa guru termotivasi dalam menjalankan profesinya dimana rata-rata responden menyatakan cukup setuju untuk meningkatkan pengetahuan bidang keahliannya dengan biaya sendiri di dalam kuesioner yang telah dibagikan.

Berdasarkan hasil analisis diperoleh bahwa loyalitas kerja guru pada sekolah negeri secara statistik berpengaruh positif sebesar 0,245 dan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru pada tingkat keyakinan 95%, berbeda dengan loyalitas kerja guru pada sekolah swasta yang berpengaruh positif sebesar 0,231 namun tidak signifikan terhadap kinerja guru pada tingkat keyakinan 95%.

Hasil analisis memberikan makna bahwa perubahan yang terjadi pada loyalitas kerja guru SMA dan SMK negeri di Kabupaten Berau akan berdampak pada kinerja guru, yang artinya makin meningkatnya loyalitas kerja maka akan meningkatkan kerjanya. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Reichheld dalam Sutanto (2010:179) kian bertambahnya derajat loyalitas, kian mudah dalam memajukan pencapaian kerjanya. Maka loyalitas benar-benar layak diperhatikan oleh organisasi lantaran memerankan aspek yang strategis. Berbeda pada hasil analisis pada sekolah swasta di mana perubahan yang terjadi pada loyalitas kerja guru sekolah swasta tidak berdampak apapun pada kerjanya.

Menurut Hasibuan (2011) loyalitas kerja atau kepatuhan menggambarkan suatu elemen yang diperlukan dalam evaluasi yang melibatkan kesetiaan terhadap profesinya, kedudukannya dan institusinya. Secara statistik, loyalitas kerja para guru SMA/SMK negeri dan swasta di Kabupaten Berau termasuk di kategori sedang, ini ditunjukkan dengan sebanyak 152 responden dari sekolah negeri dan 51 dari sekolah swasta atau 77,56% dan 75% menilai loyalitas kerja mereka di kategori ini. Ini menggambarkan bahwa sebagian besar loyalitas guru terhadap pekerjaannya bisa dikatakan hanya menjalankan fungsi dan kedudukannya sebatas rutinitas belaka, tidak melaksanakan peranan dan kewajibannya sebagai guru di sekolah dengan utuh akibatnya tidak merepresentasikan sebagai tenaga pengajar dan pendidik yang bisa berprofesi secara profesional dan mempunyai kapabilitas yang mumpuni.

Berdasarkan hasil analisis diperoleh bahwa pemberian penghargaan pada sekolah negeri dan sekolah swasta secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada tingkat keyakinan 95% dengan koefisien masing-masing sebesar 0,491 dan 0,522. Maka hipotesis H4 yang menyatakan bahwa pemberian penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA dan SMK di Kabupaten Berau diterima.

Hal ini memberikan makna bahwa pemberian penghargaan kepada guru-guru akan menaikkan kinerja para guru itu sendiri. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori sebagaimana dijelaskan Subanegara (Royani, 2010) bahwa diperoleh argumen yang menyebabkan metode penghargaan merupakan elemen penting dalam pengelolaan kinerja, yaitu metode penghargaan bisa mendorong pekerja untuk memajukan kapabilitas dan kompetensi sehingga kinerjanya menjadi lebih produktif, dan juga sesuai dengan tujuan dari pemberian penghargaan yang dikemukakan oleh Muogbo (2013) yaitu kinerja pegawai dapat lebih meningkat.

Secara statistik pemberian penghargaan kepada guru SMA dan SMK di Kabupaten Berau masuk di kategori sedang atau biasa-biasa saja. Di mana dari 264 guru sebagai responden sebanyak 150 guru sekolah negeri atau 76,53% dan 56 guru sekolah swasta atau 82,35% menyatakan dikategori ini. Hal ini mengisyaratkan bahwa guru merasa penghargaan dari sekolah maupun lingkungan sekolah atau instansi terkait masih belum sesuai dengan yang

diharapkan seperti penghargaan terhadap ide-ide atau hasil kerja guru oleh sesama rekan kerja atau pimpinan, mendapatkan pengakuan yang baik dari hasil kerjanya, atau mendapatkan penghargaan dari hasil kerjanya yang telah mereka berikan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a) Tingkat kepuasan kerja, motivasi kerja, loyalitas kerja, pemberian penghargaan, dan kinerja guru SMA/SMK di Kabupaten Berau kebanyakan/dominan dikategori sedang. Hal ini mencerminkan tingkat keadaan emosional yang menyenangkan tercukupi dan cenderung merasa tidak perlu untuk melakukan perubahan yang akan membuat guru termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya, hanya menjalankan fungsi dan kedudukannya sebatas rutinitas belaka, serta penghargaan dari pihak terkait yang masih belum sesuai dengan yang diharapkan.
- b) Kepuasan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja guru SMA/SMK di Kabupaten Berau. Meningkatnya kepuasan kerja guru akan meningkatkan kinerja guru, namun perubahan yang terjadi pada kepuasan kerja guru belum mampu mendorong kerjanya.
- c) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA/SMK di Kabupaten Berau. Meningkatnya motivasi kerja guru akan meningkatkan kinerja guru, dan perubahan yang terjadi pada motivasi kerja guru akan berdampak terhadap kerjanya.
- d) Loyalitas kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja guru SMA/SMK di Kabupaten Berau. Meningkatnya loyalitas kerja guru akan meningkatkan kinerja guru, namun perubahan yang terjadi pada loyalitas kerja guru belum mampu mendorong kerjanya.
- e) Pemberian penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA/SMK di Kabupaten Berau. Meningkatnya pemberian penghargaan kepada guru akan meningkatkan kinerja guru, dan

perubahan yang terjadi pada pemberian penghargaan kepada guru akan berdampak terhadap kinerjanya.

- f) Kepuasan kerja, motivasi kerja, loyalitas kerja, dan pemberian penghargaan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA/SMK di Kabupaten Berau.

Daftar Pustaka

- Amstrong & Murlis. (2003). *Reward Management*. Jakarta: Gramedia.
- Anderson, A., & Jacobsen, R. (2000). *Pathway to Increase Consumers Loyalty*. Boston: Mc. Graw A Hill
- Arsyad, A. (2010). *Media Pembelajaran*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Badan Perencanaan dan Pembangunan Nasional. (2005). *Analisis Ketertinggalan Daerah di Indonesia Tahun 2003*. Jakarta: Bappenas.
- Bernardin, HJ., & Russel, JEA. (1993). *Human Resource Management: An Experiential Approach*. Singapore: Mc. Graw-Hill, Inc.
- Bobby & Reza, J. (2004). *The Loyalty of Customers*. London: Jack & Son.
- Echolas, JM., & Shadily, H. 2010. *Kamus Inggris Indonesia*. Jakarta: Gramedia.
- Erawati, N. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Warungasem dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Dokumen Karya Ilmiah Udinus*.
- Gibson, JL., Ivancevich JM., & Donnelly, JH. (2006). *Perilaku Organisasi (Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi)*. Jakarta: Erlangga.
- Gujarati, D. (2009). *Ekonometrics*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko. (2003). *Manajemen Personalia dan SDM*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, MSP. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2005). *Organization Behavior*. Boston: Mc.GraHill.
- Nurgiyantoro, B. (2004). *Penilaian dalam Pengajaran Bahasa dan Sastra*. Yogyakarta: BPFE.
- Robbins, Stephen, dan Timothy A., Judge. (2008) "*Perilaku Organisasi, Organizational Behaviour*". Buku Terjemahan. Jakarta: Gramedia.
- Royani. (2010). *Hubungan Sistem Penghargaan dengan Kinerja Perawat dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan di Rumah Sakit Umum Daerah Cilegon Banten*. Tesis. Magister Ilmu Keperawatan Kekhususan Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan Program Pasca Sarjana Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Indonesia.
- Rindyantama, AF., & Astuti, RJ. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Loyalitas Karyawan, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Guru dan Karyawan UPT SMAN Nawangan Pacitan)*. Jurnal Pendidikan. Vol.8(1).
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Soegandhi, Marchelle, V., Sutanto, EM., & Setiawan, R. (2013). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Organizational Citizenship*

- Behaviour pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim.* Jurnal Agora. Vol.1(1):1-12.
- Sudewo, E. (2011). *Best Practice Character Building Menuju Indonesia Lebih Baik.* Jakarta. Republika.
- Suhardan, D. (2006). *Supervisi Bantuan Profesional.* Bandung: Mutiara Ilmu.
- Wagiran, K. (1993). *Peranan Guru Iptek dalam Peningkatan SDM untuk Menyongsong PJPT II.* Jakarta: PT. Intisari Mediatama.
- Wibowo (2010) *Manajemen Kinerja – Edisi Ketiga.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.