

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP LOYALITAS PENGAJAR DI SEKOLAH SMP DAN SMA PONDOK MODERN SELAMAT KAB. KENDAL

Gatot teguh oktaviyanto

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Dian Nuswantoro Semarang

ABSTRAK

Keberhasilan suatu organisasi bisnis sangat dipengaruhi oleh loyalitas karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan loyalitas karyawannya, loyalitas pengajar sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas kerja pengajar, sehingga dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Berbagai cara akan ditempuh untuk meningkatkan loyalitas khususnya pengajar di sekolah SMP dan SMA Pondok Modern Selamat Kab. Kendal, beberapa faktor yang dapat meningkatkan loyalitas pengajar, seperti kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja fisik. Obyek penelitian ini adalah Pengajar di Sekolah SMP dan SMA Pondok Modern Selamat Kab. Kendal. Hal ini karena beberapa pengajar banyak yang keluar setiap tahunnya, yang dapat dilihat dari data keluar pengajar serta ditunjukkan dengan sikap pengajar terhadap kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja fisik yang menurun. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap loyalitas pengajar di sekolah SMP dan SMA Pondok Modern Selamat Kab. Kendal, baik secara parsial maupun simultan.

Populasi dan sampel penelitian ini adalah seluruh Pengajar di sekolah SMP dan SMA Pondok Modern Selamat yang berjumlah 144 Pengajar. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan menggunakan metode sensus. Jenis datanya adalah primer. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan teknik analisis yang digunakan adalah regresi berganda.

Hasil analisis dengan menggunakan SPSS Versi 16 menunjukkan bahwa : (1) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Pengajar (Hasil uji-t = 3,933 sig.0,000). (2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Pengajar (Hasil uji-t = 2,019 sig 0.045). : (3) Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Pengajar (Hasil uji-t = 7,051 sig.0,000). (4) Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Pengajar (Hasil uji – F = 63,784 sig 0,000). Pengaruh tersebut sebesar 57% (*Adjusted R Square* = 0,572).

Kata kunci : Loyalitas Pengajar, Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik

ABSTRACT

The success of a business organization is strongly influenced by the loyalty of its employees . Every organization or company will always strive to improve employee loyalty , loyalty teachers are needed to improve the productivity of teachers , so that the hope of what the organization's objectives will be achieved . Various methods will be adopted to increase the loyalty of particular teachers in junior and senior high school Pondok Modern Selamat Kab . Kendal , several factors that may increase the loyalty of teachers , such as leadership , compensation and physical work environment . Object of this study is Lecturer in the School junior and senior Pondok Modern Congratulations Kab . Kendal . This is because some teachers much comes out every year , which can be seen from the data shown with out teachers and teacher attitudes toward leadership , compensation and decreased physical work environment . The purpose of this study was to analyze the influence of leadership , compensation and physical work environment to the loyalty of teachers in junior and senior high school Pondok Modern Selamat Kab . Kendal , either partially or simultaneously .

Population and sample of this study is the entire teacher in junior high school and high school Pondok Modern Selamat totaling 144 Teachers . The sampling technique used is to use the census method . Is the primary type of data . Methods of data collection using questionnaire and analysis techniques used is multiple regression .

Results of analysis using SPSS version 16 show that : (1) Leadership positive and significant impact on teacher Loyalty (t-test results sig.0 = 3.933 , 000) . (2) Compensation positive and significant impact on teacher Loyalty (t-test results of 2,019 sig = 0.045) . (3) Physical Work Environment and significant positive effect on loyalty Teacher (test results sig.0 - t =7.051 ,000) (4) Leadership , Compensation and Working Environment Physical positive and significant impact on teacher Loyalty (Test Results - F = 63.784 sig 0.000) . The influence of 57% (Adjusted R Square = 0.572) .

Keywords : Teaching Loyalty , Leadership , Compensation , Physical Work Environment

PENDAHULUAN

loyalitas merupakan keinginan dari pelaku sosial untuk memberikan energi dan pengabdian kepada sistem sosial (Steers dan Porter , 1983). Loyalitas adalah merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. (Hasibun: 2005) kesetiaan ini di cerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun diluar pekerjaan dari

rongrongan orang tidak bertanggung jawab. (Poerwopoespito: 2004), menyebutkan bahwa loyalitas karyawan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, disiplin serta jujur dalam bekerja.

Kepemimpinan adalah kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok (Terry dalam kartono2003). Kepemimpinan yang memahami bawahannya dapat menumbuhkan loyalitas dalam diri karyawan. Tetapi gaya kepemimpinan di setiap organisasi berbeda - beda terdapat gaya kepemimpinan *otoriter, paternalistik, laissez faire, demokratik, kharismatik* (Kartono, 2003). Sedangkan menurut (Siagian, 2002:75) tiap gaya kepemimpinan tersebut dapat memicu kinerja dan loyalitas. Meskipun sebaliknya terdapat gaya kepemimpinan yang memicu penurunan produktivitas karyawan.

Menurut (Edwin B. Flippo, 2002) upah di definisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak di berikan kepada para pekerja jasa - jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Kompensasi adalah segala sesuatu yang di kontribusikan atau dianggap sebagai sesuatu balas jasa atau ekuivalen. (Andrew F. Sikula, 1981) menyatakan bahwa kompensasi merupakan alternatif para pemimpin dalam memicu loyalitas karyawannya.

Menurut (Peter dan Oslo dalam sumarwan 2003:271) lingkungan terbagi dalam dua dimensi yaitu lingkungan fisik dan sosial: lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang bersifat nyata yang berkenaan dengan kondisi tempat atau ruangan dan kelengkapan materi atau peralatan yang diperlukan karyawan untuk bekerja. Lingkungan fisik merupakan segenap faktor fisik yang bersama-sama merupakan suatu suasana fisik yang melingkupi suatu tempat

kerja. Lingkungan kerja fisik sebagai kondisi tempat karyawan bekerja yang mencakup: teknik penerangan, suhu udara, suara kebisingan, penggunaan warna dan ruang gerak yang diperlukan (Mangkunegara, 2005:105).

METODE PENELITIAN

Populasi yang di ambil dalam penelitian ini adalah pengajar di sekolah SMP dan SMA Pondok Modern Selamat dengan alamat Jl. Soekarno Hatta Km 3, Kabupaten Kendal. Jumlah populasi pengajar sebanyak 144 dari guru SMP dan SMA. Sedangkan jumlah sampel yang akan di ambil berjumlah 144 responden. Dengan menggunakan teknik *Sampling Sensus*. Penelitian ini menggunakan uji validitas dan reabilitas sebelum melakukan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap loyalitas pengajar di Sekolah SMP dan SMA Pondok Modern Selamat Kab. Kendal

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Instrumen

Hasil uji validitas menunjukkan korelasi hasil penelitian dapat dikatakan valid apabila r hitung lebih besar dari r tabel yaitu lebih dari 0,195.

Hasil uji reliabilitas dapat diketahui bahwa instrumen – instrumen penelitian dikatakan memenuhi syarat reliabilitas karena masing – masing variabel memiliki nilai cronbach's alpha lebih dari 0,6.

Analisis regresi linear berganda

Penelitian ini menggunakan model analisis regresi linear berganda dengan bantuan program komputer SPSS serta di uji dengan tingkat signifikansinya kurang dari 0,05 .

Adapun hasil penelitian regresi linear berganda di tunjukan pada tabel 1

Tabel 1
Hasil Regresi Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1.682	2.574		-.653	.515
Kepemimpinan_X1	.399	.101	.265	3.933	.000
Kompensasi_X2	.134	.066	.148	2.019	.045
LingkunganKerjaFisik_X3	.600	.085	.490	7.051	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas_Y
Sumber : Hasil SPSS, 2013

Persamaan linear antara kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap loyalitas pengajar sekolah SMP dan SMA Pondok Modern Selamat adalah sebagai berikut :

$$Y = -1,682 + 0,399X_1 + 0,134X_2 + 0,600X_3$$

Persamaan linear tersebut memberi arti sebagai berikut :

- a. Konstanta (α) sebesar **-1,682** yang berarti apabila tidak ada perubahan kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi maka loyalitas pengajar akan menurun.
- b. Koefisien regresi kepemimpinan (b_1) sebesar **0,399** yang menunjukkan adanya peningkatan kepemimpinan akan mampu meningkatkan loyalitas pengajar.
- c. Koefisien regresi kompensasi (b_2) sebesar **0,134** yang menunjukkan adanya peningkatan kompensasi akan mampu meningkatkan loyalitas pengajar.

- d. Koefisien regresi lingkungan kerja fisik (b_3) sebesar **0,600** yang menunjukkan adanya peningkatan lingkungan kerja fisik maka akan mampu meningkatkan loyalitas pengajar.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.762 ^a	.581	.572	2.928

a. Predictors: (Constant), LingkunganKerjaFisik_X3, Kepemimpinan_X1, Kompensasi_X2

b. Dependent Variable: Loyalitas_Y

Nilai R square pada penelitian ini sebesar 0,572. Ini berarti 57,2% loyalitas di Sekolah SMP dan SMA Pondok Modern Selamat di pengaruhi oleh kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja fisik, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Uji Asumsi Klasik

Nilai dari uji normalitas dalam penelitian ini adalah Asymp.sig.0,101. Dengan nilai Asymp.sig. lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa model uji telah memenuhi syarat normalitas data.

Uji multikolinearitas dari ketiga variabel bebas tersebut menunjukkan lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF nya kurang dari 10. Jadi model uji dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas

Uji heterokedastisitas menunjukkan dari gambar scatterplot titik –titik pada gambar menyebar diatas dan dibawah garis(nol) dan tidak membentuk pola tertentu sehingga dalam penelitian ini dapat dikatakan tidak terjadi heterokedastisitas.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1640.126	3	546.709	63.784	.000 ^a
	Residual	1182.831	138	8.571		
	Total	2822.958	141			

a. Predictors: (Constant), LingkunganKerjaFisik_X3, Kepemimpinan_X1, Kompensasi_X2

b. Dependent Variable: Loyalitas_Y

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2013

Dari uji Anova atau *F test* didapat nilai F hitung sebesar 63,784 dengan signifikan 0,000. Karena nilai sig. < 0,05 maka dapat dikatakan bahwa variabel kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel loyalitas pengajar.

Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.682	2.574		-.653	.515
Kepemimpinan_X1	.399	.101	.265	3.933	.000
Kompensasi_X2	.134	.066	.148	2.019	.045
LingkunganKerjaFisik_X3	.600	.085	.490	7.051	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas_Y

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2013

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model regresi yang semuanya signifikan. Kemudian dapat disimpulkan bahwa variabel loyalitas pengajar dipengaruhi oleh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi dengan persamaan matematis :

$$\text{Loyalitas pengajar} = -1,682 + 0,399X_1 + 0,134X_2 + 0,600X_3$$

Pembahasan

Hasil analisis yang telah dilakukan, maka bisa dilakukan pembahasan tentang pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap loyalitas pengajar Sekolah SMP dan SMA Pondok Modern Selamat Kendal dapat dilihat bahwa :

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Loyalitas Pengajar

Kepemimpinan adalah kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok (Terry dalam Kartono 2003). Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pengajar. Dari pengujian dengan menggunakan analisis regresi berganda (koefisien = 0,399) dengan tingkat signifikan (sign = 0,000). Hipotesis yang menyatakan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas pengajar terbukti.

Para responden memberikan pernyataan yang baik terhadap variabel kepemimpinan. Hal ini dapat dilihat dari nilai rerata kepemimpinan sebesar 3,70 yang berarti berdasarkan rentang skala termasuk kategori baik. Persepsi yang baik terhadap kepemimpinan ini terbentuk karena pimpinan memberikan pengawasan kerja (Rata-rata sebesar 3,82) pimpinan juga mengkoordinasikan pekerjaan secara baik (Rata-rata sebesar 3,84) adanya arahan dan pembinaan

dari pimpinan (Rata-rata sebesar 3,75) adanya kepercayaan kepada bawahan (Rata-rata 3,93) sikap yang adil dari pemimpin (Rata-rata sebesar 3,72) pemimpin tidak menegur di depan umum (Rata-rata sebesar 3,31) serta pemimpin yang sesuai dengan harapan (Rata-rata sebesar 3,40). Para responden terlihat memberikan persepsi yang lebih tinggi terhadap pengawasan kerja. Hal ini tentu akan membuat pengajar merasa lebih nyaman dalam bekerja dengan adanya pengawasan dari pimpinan sehingga pekerjaan akan menjadi lebih baik dan menumbuhkan rasa loyalitas.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Kadek Suhendra dan Dewi Adnyani (2013) yang menyatakan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap Loyalitas karyawan.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Pengajar

Kompensasi adalah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberian kerja oleh seorang karyawan, biasanya berupa upah atau gaji yang disebut gaji pokok (*base pay*) (Mathis Jackson:2002). Dari hasil analisis Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pengajar. Dari pengujian dengan menggunakan analisis regresi berganda (koefisien = 0,134) dengan tingkat signifikan ($\text{sign} = 0,045$). Hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas pengajar terbukti.

Para responden memberikan pernyataan yang baik terhadap variabel Kompensasi. Hal ini dapat dilihat dari nilai rerata kompensasi sebesar 3,14 yang berarti berdasarkan rentang skala termasuk kategori baik. Persepsi yang baik terhadap kompensasi ini terbentuk karena kompensasi yang diberikan telah sesuai (Rata-rata sebesar 3,74), insentif yang diterima telah membuat puas (Rata-rata sebesar 3,53), tunjangan makan (Rata-rata sebesar 3,47), tunjangan kesehatan (Rata-rata sebesar 3,11), tunjangan hari raya (Rata-rata sebesar 3,04), libur (Rata-rata sebesar 2,55) serta cuti yang diterima telah sesuai (Rata-rata sebesar 2,60). Para responden

terlihat memberikan persepsi yang lebih tinggi terhadap kompensasi yang diterima sudah sesuai. Dengan sistem kompensasi yang baik hal ini dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga dapat menumbuhkan rasa loyalitas pada diri pengajar.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Kadek Suhendra dan Dewi Adnyani (2013) yang menyatakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap loyalitas pengajar.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Loyalitas Pengajar

Lingkungan Kerja Fisik adalah sesuatu yang berada di lingkungan Pondok yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang didalam melaksanakan aktivitasnya Lingkungan kerja Fisik juga mampu mempengaruhi loyalitas pengajar. Hasil ini diperoleh dari uji regresi berganda (koefisien = 0,600) dengan tingkat signifikan (sign = 0,000). Hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas pengajar terbukti.

Para responden memberikan pernyataan yang baik terhadap variabel Lingkungan Kerja fisik. Hal ini dapat dilihat dari nilai rerata lingkungan kerja sebesar 3,58 yang berarti berdasarkan rentang skala termasuk kategori baik. Persepsi yang baik terhadap lingkungan kerja fisik ini terbentuk karena ruang kantor yang nyaman (Rata-rata sebesar 3,44), fasilitas pembelajaran yang memadai (Rata-rata sebesar 3,64), terhindar dari suara kebisingan (Rata-rata sebesar 3,11). jarak kerja yang jauh sehingga dapat mengganggu (Rata-rata 2,91) perpustakaan yang memadai (Rata-rata sebesar 3,60), masjid yang memenuhi kapasitas (Rata-rata sebesar 4,23), klinik memenuhi harapan (Rata-rata sebesar 3,49), kebersihan yang telah sesuai (Rata-rata 4,07), pepohonan yang membuat nyaman (Rata-rata sebesar 3,96), taman yang memenuhi harapan (Rata-rata sebesar 4,12), toilet yang sesuai (Rata-rata sebesar 3,76). Para responden terlihat memberikan persepsi

yang lebih tinggi terhadap masjid yang memadai. Dengan adanya masjid yang memadai pengajar dapat beribadah dan bekerja dengan nyaman sehingga dapat menimbulkan rasa loyalitas.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Kadek Suhendra dan Dewi Adnyani (2013) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap loyalitas pengajar.

4. Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian yang telah dilakukan, maka bisa dilakukan pembahasan tentang pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama mempengaruhi loyalitas pengajar SMP dan SMA Pondok Modern Selamat Kendal. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji- F dengan tingkat signifikan ($\text{sign} = 0,00$). Hasil penelitian ini mendukung penelitian Hasil penelitian ini mendukung penelitian Kadek Suhendra dan Dewi Adnyani (2013) yang menyatakan bahwa kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pengajar.

Kesimpulan

1. Variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Pengajar. Artinya apabila Kepemimpinan pada Sekolah SMP dan SMA Pondok Modern Selamat Kab. Kendal baik maka Loyalitas Pengajar juga akan meningkat.
2. Variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Pengajar. Artinya apabila Kompensasi pada Sekolah SMP dan SMA Pondok Modern Selamat Kab. Kendal baik dan Tunjangan, libur serta cuti ditingkatkan maka Loyalitas Pengajar juga akan meningkat.

3. Variabel Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Pengajar. Artinya apabila Lingkungan Kerja Fisik pada Sekolah SMP dan SMA Pondok Modern Selamat Kab. Kendal baik dan nyaman maka Loyalitas Pengajar juga akan meningkat.
4. Variabel Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Pengajar Sekolah SMP dan SMA Pondok Modern Selamat Kab. Kendal.
5. Variabel Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik dalam mempengaruhi Loyalitas Pengajar sebesar 57% (*adjusted r square* = 0,572), sementara sisanya 43% (100%-57%), Loyalitas Pengajar Sekolah SMP dan SMA Pondok Modern Selamat Kab. Kendal dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Saran

1. Untuk meningkatkan kenyamanan bekerja perlu adanya tersedianya sarana dan prasarana yang lengkap. Di antaranya tempat untuk photo copy, internet dan kebutuhan kantor. Pada saat ini Pondok Modern Selamat belum menyediakan sarana tersebut. Untuk itu pihak manajemen Pondok Modern Selamat sebaiknya menyediakan sarana photo copy dan area hotspot agar para guru tidak harus ke luar Pondok saat memerlukan sarana tersebut.
2. Cuti guru selama ini hanya dilakukan mengikuti keinginan guru, sehingga terjadi beberapa guru cuti dalam waktu yang bersamaan. Hal ini mengganggu proses belajar

mengajar. Untuk itu pihak manajemen perlu mengatur waktu cuti guru agar tidak terjadi pada waktu yang bersamaan sehingga dapat mengganggu aktivitas pembelajaran.