

PERAN *PASSION FOR TEACHING* SEBAGAI MODERATOR TERHADAP PEMBERIAN KOMPENSASI DAN LOYALITAS KERJA GURU HONORER

Marhisar Simatupang

Fakultas Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang,
Jln Ronggo Waluyo Sirnabaya, Puseurjaya, Kec. Telukjambe Tim
Kabupaten Karawang- 41361
marhisar@ubpkarawang.ac.id

Abstract

This research aims to determine the effect of passion for teaching as a moderator on the compensation and work loyalty of honorary teachers in Karawang. This study consists of three variables, namely work loyalty as an endogenous variable, compensation as an exogenous variable and passion for teaching as a moderator variable. The major hypothesis of this study is that there is an effect of compensation on work loyalty moderated by passion for teaching. The number of samples used were 203 honorary teachers in Karawang Regency using the purposive sampling method. Data analysis used a structural equation model (SEM) using partial least squares (PLS). Based on the test results, the hypothetical model has an outer loading value above 0.5 and Cronbach's alpha value for all constructs above 0.5. The standardized root mean square residual (SRMR) is 0.075 or below 0.10 and the normal fit index (NFI) 76% (0.76) is better than the nul model with a chi-square value of 607.903, the majority of the model fit index has met the good fit parameters. This means that the theoretical research model can be accepted as a model that fits the data in the field. The results showed that there was a significant effect of compensation on work loyalty moderated by passion for teaching.

Key Words : *Work loyalty, Compensation, Passion for teaching*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *passion for teaching* sebagai moderator terhadap pemberian kompensasi dan loyalitas kerja guru honorer di Karawang. Dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu loyalitas kerja sebagai variabel dependent, pemberian kompensasi sebagai variabel independent dan *passion for teaching* sebagai variabel moderator. Hipotesis mayor penelitian ini adalah ada pengaruh pemberian kompensasi terhadap loyalitas kerja dimoderasi *passion for teaching*. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 203 guru honorer yang ada di Kabupaten Karawang dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Analisis data menggunakan *structural equation model* (SEM) dengan menggunakan *partial least square* (PLS). Berdasarkan hasil uji model hipotetik memiliki nilai *outer loading* berada di atas 0.5 dan nilai *Cronbach's alpha* untuk semua konstruk berada di atas 0.5. *Standardized root mean square residual* (SRMR) sebesar 0.075 atau di bawah 0.10 dan nilai *normal fit index* (NFI) 76% (0.76) lebih baik daripada *nul model* dengan nilai *chi-square* 607.903, mayoritas indeks kecocokan model sudah memenuhi parameter *good fit*. Hal ini mempunyai arti model teoritik penelitian dapat diterima sebagai model yang cocok dengan data di lapangan. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh signifikan pemberian kompensasi terhadap loyalitas kerja dimoderasi *passion for teaching*.

Kata Kunci : *Loyalitas kerja, Pemberian kompensasi, Passion for teaching*

Pendahuluan

Salah satu faktor yang berperan penting dalam kemajuan sebuah negara adalah sumber daya manusia (SDM). Negara yang berkualitas dapat dilihat dari kualitas penduduknya, apabila kualitas penduduknya tinggi maka menjadi modal pembangunan dan ekonomi negara. (Wicaksono,

2013) menyebutkan bahwa sumber daya manusia adalah salah satu sumber daya dalam organisasi meliputi semua orang yang melakukan aktivitas dan merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya serta satu-satunya sumber daya yang

mempunyai rasio, rasa dan karsa. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berhubungan dengan upaya organisasi dalam mencapai tujuannya, sehingga antara organisasi dan individu yang ada didalamnya merupakan suatu talenta yang tak bisa dipisahkan. Dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, pendidikan sangatlah berperan penting. Tidak hanya itu pendidikan dapat memberikan kualitas produk sumber daya terbaik di dunia. Di Indonesia sendiri disebutkan di dalam UU Nomor 20 Tahun 2003 bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar para peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan oleh masyarakat, bangsa dan dirinya (Depdiknas, 2005).

Dalam menjalankan roda pendidikan, profesi guru adalah satu-satunya orang yang memiliki peran sangat penting di dalam proses belajar mengajar (PBM), dalam KBBI disebutkan bahwa guru adalah salah satu orang yang profesi/pekerjaannya adalah mengajar. Di Indonesia keberadaan guru yang profesional dan kompeten merupakan suatu keharusan untuk memudahkan pencapaian tujuan pembelajaran. Profesi guru juga diatur dalam UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, guru dan dosen merupakan seorang pendidik yang harus memiliki kualitas akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran yang diwajibkan memiliki empat kompetensi yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial guru dan dosen.

Darmangtyas (Swandira Balkis et al., 2016) menyebutkan bahwa profesi guru di Indonesia dikelompokkan menjadi empat kelompok yaitu guru yang berstatus pegawai negeri sipil yang bekerja di sekolah negeri (guru negeri), guru pegawai negeri sipil yang bekerja di sekolah swasta (Guru DPK), guru tetap disekolah swasta (GTY), guru yang bekerja hanya untuk menggantikan guru yang cuti di dalam sekolah negeri (guru bakti), dan juga guru honorer yang bertugas di sekolah swasta maupun negeri yang biasa disebut guru tidak tetap (GTT).

Walaupun belum berstatus pegawai tetap, guru honorer memiliki tugas dan tanggung jawab yang sama besarnya dengan guru yang sudah berstatus PNS. Menurut KBBI guru honorer adalah guru yang tidak digaji sebagai guru tetap, tetapi menerima

honorarium berdasarkan jumlah jam pelajaran yang diberikan. Peraturan pemerintah nomor 48 tahun 2015 menyebutkan bahwa tenaga honorer dalam hal ini guru honorer adalah seorang yang diangkat oleh pejabat lain di dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu dalam instansi pemerintah yang penghasilannya menjadi anggaran pendapatan dan belanja negara atau anggaran pendapatan dan belanja daerah.

Di sekolah tugas guru honorer tidak hanya mengajar dan mengerjakan tugas administrasi, tetapi juga diharuskan agar bisa mendidik, membina, dan memberi contoh hal-hal yang baik kepada peserta didik. Disamping melihat tugas dan tanggung jawab yang begitu besar dalam mendidik, guru honorer dituntut memiliki loyalitas kerja yang tinggi. Loyalitas kerja guru honorer sangat dibutuhkan dalam mencerdaskan anak bangsa. Agar dapat memahami perubahan dan metode terbaik untuk menghadapi peserta didik.

Untuk mengetahui gambaran fenomena lebih mendalam, peneliti melakukan wawancara kepada 2 guru honorer SMP di sekolah negeri yang berbeda di kabupaten Karawang. Guru tersebut menyebutkan bahwa rata-rata guru honorer di tempat beliau bekerja sangat loyal terhadap pekerjaannya, hal tersebut dilihat dari guru honorer yang hadir tepat waktu, selalu bersedia jika ditugaskan mengajar *ekskul*, selalu ikut berpartisipasi pada saat ada kegiatan di sekolah dan tidak jarang juga beberapa guru tersebut bekerja tidak sesuai keahlian ilmu. Guru tersebut juga menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan bekerja tidak sesuai dengan keilmuan adalah guru yang lulusan sarjana dari jurusan Matematika tidak selalu mengajar Matematika, bahkan guru tersebut ada yang mengajar bahasa Indonesia. Guru honorer yang loyal bukan semata-mata hanya untuk pekerjaan tetapi para guru sudah disumpah untuk melakukan apa saja demi mencerdaskan anak bangsa.

Loyalitas adalah sikap yang ditunjukkan pada sesuatu dengan rasa cinta sehingga dengan memiliki rasa loyalitas yang tinggi seseorang merasa tidak perlu mendapatkan imbalan dalam melakukan sesuatu untuk orang lain atau perusahaan serta instansi tempat individu memberikan loyalitasnya (Wicaksono, 2013). Loyalitas juga bisa diartikan sebagai kesetiaan yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan dimana perusahaan itu dapat membalasnya dengan sangat baik kepada karyawan tersebut (Putra, 2018). Loyalitas merupakan kondisi

psikologi yang mengikat antara karyawan dan instansi, oleh karena itu pengertian loyalitas bukan hanya kesetiaan fisik yang tercermin dari seberapa lama orang itu berada di dalam organisasi tersebut (Chaerudin, dkk, 2020). Guru yang memiliki loyalitas terhadap tempat guru bekerja akan memiliki kesadaran pribadi untuk memanfaatkan semua potensi yang ada dalam dirinya demi kemajuan organisasi ataupun instansi.

Dalam mendidik anak yang sedang memasuki masa remaja, loyalitas guru sangatlah dibutuhkan. Hal tersebut dikarenakan pada usia itu, anak sedang mencari jati diri dan sangat butuh panduan dari guru tersebut. Loyalitas guru honorer di dalam pekerjaan dapat dilihat dari perilaku disiplin, kesetiaan, komitmen dan kepuasannya terhadap pekerjaan maupun terhadap motivasi kerjanya. Guru yang memiliki loyalitas tinggi pada pekerjaannya akan memiliki persepsi dan kepuasan yang baik terhadap pekerjaannya dan juga menunjukkan motivasi kerja yang tinggi, yang akhirnya akan mencerminkan seorang guru yang mampu bekerja secara profesional dan memiliki profesional yang tinggi (Suwardi, Firmania, Nida, 2015).

Selain loyalitas kerja, kesejahteraan guru harus menjadi perhatian baik oleh pihak sekolah maupun dari pihak pemerintah. Banyak hal yang dapat meningkatkan kesejahteraan guru honorer salah satunya dengan memberikan kompensasi yang layak kepada para guru. Pemberian kompensasi adalah salah satu faktor yang sangat dibutuhkan oleh guru honorer untuk memenuhi kesejahteraan hidupnya dengan harapan dapat mempertahankan para guru agar tetap memiliki loyalitas yang tinggi. Kompensasi yang diterima oleh guru honorer juga menjadi faktor yang dapat meningkatkan loyalitas kerja guru honorer tersebut. Hasibuan (Simatupang, 2020) menyebutkan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Wether dan Davis (Simatupang, 2020) juga mendefinisikan bahwa kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya baik upah per jam ataupun gaji periodik yang didesain dan dikelola oleh bagian personalia.

Hasibuan (Simatupang, 2020) membedakan kompensasi menjadi dua yaitu: Kompensasi langsung (*direct compensation*) yaitu berupa gaji, upah, insentif dan ada juga kompensasi tidak

langsung (*indirect compensation*/kesejahteraan karyawan). Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Sedangkan upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan beberapa perjanjian yang telah disepakati dalam membayarnya. Sedangkan kompensasi yaitu balas jasa yang dibayarkan langsung oleh instansi/perusahaan yang merupakan hak dan kewajiban perusahaan untuk membayarnya. Tujuan pemberian kompensasi yang efektif adalah memperoleh personel yang bermutu, mencegah keluarnya karyawan yang ada, menjamin keadilan, penghargaan terhadap sikap dan perilaku karyawan, serta memenuhi peraturan undang-undang ataupun peraturan pemerintah (Handoko dalam Aisyah dkk, 2020). Hasibuan (Simatupang, 2020) menyatakan bahwa tujuan pemberian balas jasa atau kompensasi hendaknya memberikan kepuasan kepada semua pihak yaitu karyawan dapat memenuhi kebutuhannya, pengusaha mendapatkan laba, peraturan pemerintah harus ditaati, dan konsumen mendapat barang yang baik dan juga sesuai.

Jika dilihat dari loyalitas kerja yang dimiliki oleh guru honorer, sudah selayaknya upah/kompensasi yang diberikan juga sebanding dengan pekerjaannya. Dalam wawancara pada guru honorer juga menyatakan masalah kompensasi masih tergolong cukup rendah jika dibandingkan dengan biaya hidup yang ada di kabupaten Karawang. Guru honorer harus mencari pekerjaan tambahan seperti *bimbel*, *ekskul*, dan lain-lain. Tidak jarang beberapa guru honorer harus mengajar di beberapa sekolah agar dapat mencukupi biaya kehidupan sehari-hari. Rendahnya pemberian kompensasi yang diberikan oleh pemerintah ataupun pihak sekolah dikhawatirkan menjadikan loyalitas kerja guru honorer menjadi menurun, hal tersebut dikarenakan fokus guru tersebut sudah terbagi antara pekerjaan satu dengan pekerjaan lainnya. Akan tetapi para guru honorer akan tetap berusaha semaksimal mungkin untuk tetap loyal pada saat memberi pelajaran kepada peserta didik.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap guru honorer tidak bisa dipungkiri bahwa pemberian kompensasi sangat berpengaruh terhadap loyalitas kerja guru honorer. Guru honorer diberikan tugas dan dituntut untuk disiplin agar memberikan hasil belajar yang baik bagi peserta didik. Akan tetapi kompensasi yang diterima oleh guru honorer belum dapat memenuhi kebutuhan kehidupan sehari-hari,

maka dari itu guru honorer dituntut untuk mengerjakan pekerjaan lain. Anggraini dan Winbaktianur (Simatupang et al., 2021) menyebutkan bahwa disamping tugas dan tanggung jawabnya, guru honorer perlu diperhatikan hak-haknya, salah satu haknya mendapatkan penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial. Penghasilannya meliputi gaji pokok, bonus, tunjangan-tunjangan seperti tunjangan profesi, tunjangan fungsional, dan tunjangan lainnya sebagai prinsip dasar penghargaan atas dasar prestasi serta lingkungan dan fasilitas kerja yang mendukung. Semua itu merupakan bentuk-bentuk dari kompensasi. Sehingga kompensasi sangat penting diperhatikan agar guru semangat dalam menyampaikan proses pembelajaran di kelas dan hasil yang dicapai siswa juga memuaskan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi loyalitas kerja guru honorer adalah *passion for teaching*. Vallerand dan Houliort (Safitri, 2015) mendefinisikan *passion for teaching* sebagai kecenderungan yang kuat terhadap kegiatan mengajar ketika individu tersebut melihat bahwa kegiatan mengajar penting dan membuat individu memiliki keinginan untuk menginvestasikan waktu serta energi yang dimiliki. Ketika individu memiliki *passion for teaching* dalam melakukan mengajar, maka akan timbul proses motivasi dalam diri individu dalam mengajar. *Passion for teaching* merupakan kecenderungan yang kuat terhadap kegiatan mengajar dan mengajar merupakan aktivitas yang disukai oleh individu dan menjadi bagian dari identitasnya, serta individu rela menginvestasikan waktu dan energinya untuk melakukan aktivitas tersebut (Vallerand & Houliort, dalam (Safitri, 2015). Hal terpenting yang perlu digarisbawahi pada definisi *passion for teaching* ialah kesediaan individu dalam memberikan waktu serta energinya untuk aktivitas mengajar sebagai aktivitas yang disukai dan dianggap penting. Srivasta (2012) menjelaskan bahwa *passion* dapat berperan sebagai moderator terhadap penyimpangan kerja dan kepuasan kerja.

Beberapa peneliti sebelumnya juga membahas kompensasi, *passion* dan loyalitas kerja antara lain (Winbaktianur & Anggraini, 2017) menemukan bahwa kompensasi dengan loyalitas memiliki hubungan yang kuat dan kompensasi signifikan dengan loyalitas. Penelitian lain dari Sari (2020) menyebutkan bahwa terdapat pengaruh antara pemberian kompensasi terhadap motivasi kerja guru di MAN 2 kota Bekasi. Hasil penelitian Fakriyyah (Safitri, 2015) juga menyebutkan hasil dari penelitian bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari kompensasi terhadap kinerja guru nonsertifikasi di SMA Budi Mulia Ciledug Tangerang.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis kausal komparatif. Subjek dalam penelitian ini adalah guru-guru honorer yang ada di Karawang. Dalam penelitian ini pengambilan sampel menggunakan teknik *probability sampling* dengan menggunakan metode sampel *simple random sampling*. *Simple random sampling* digunakan untuk menentukan sampel apabila obyek yang akan diteliti atau sumber datanya dianggap homogen. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 203 guru honorer.

Dalam penelitian ini terdiri dari tiga skala, yaitu loyalitas kerja, pemberian kompensasi dan *passion for teaching* yang dikonstruksi sendiri oleh peneliti. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan *structural equation modelling* (SEM) berbasis *partial least square* (PLS). SEM adalah suatu bidang kajian statistik yang dapat menguji rangkaian hubungan yang relatif sulit terukur secara bersamaan. PLS adalah model persamaan struktural SEM yang berbasis komponen atau varian. Menurut Ghazali dan Latan (Chairina, 2019) PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis *covarian* menjadi berbasis varian.

Hasil dan Pembahasan

A. Gambar Hasil Penelitian

Tabel 1
Statistik Deskriptif Variabel

	No	Missing	Mean	Median	Min	Max	Standard Deviation	Excess Kurtosis	Skewness	
Ly_1	1	0	4.404	4	3	5	0.582	-0.714	-0.373	0
Ly_2	2	0	4.433	4	2	5	0.619	0.22	-0.748	0
Ly_3	3	0	4.537	5	3	5	0.537	-0.935	-0.533	0
Ly_4	4	0	4.177	4	2	5	0.594	0.316	-0.219	0
Ly_5	5	0	4.128	4	2	5	0.63	0.438	-0.345	0
KP_1	6	0	4.374	4	2	5	0.618	0.081	-0.583	0
KP_2	7	0	4.448	5	1	5	0.621	3.411	-1.172	0
KP_3	8	0	4.399	4	2	5	0.638	0.708	-0.818	0
PT_1	9	0	4.232	4	2	5	0.651	0.759	-0.599	0
PT_2	10	0	4.286	4	2	5	0.601	0.143	-0.358	0
PT_3	11	0	4.153	4	1	5	0.73	2.255	-0.934	0
PT_4	12	0	3.709	4	1	5	0.887	0.379	-0.502	0

Dari gambaran data tabel 1 di atas, terlihat bahwa variabel manifest (indikator-indikator pengukuran) yang diukur dengan tiga skala yaitu variabel loyalitas kerja yang terdiri dari Ly1 memiliki nilai mean 4.404, median 4.00, standar deviasi 0.582, Ly2 memiliki nilai mean 4.433, median 4.00, standar deviasi 0.619, Ly3 memiliki nilai mean 4.537, median 5.00, standar deviasi 0.537, Ly4 memiliki nilai mean 4.177, median 4.00, standar deviasi 0.594, Ly5 memiliki nilai mean 4.128, median 4.00, standar deviasi 0.63. Variabel pemberian kompensasi terdiri dari Kp1 memiliki nilai mean 4.374, median 4.00, standar deviasi 0.618, Kp2 memiliki nilai mean 4.448, median 5.00, standar deviasi 0.621, Kp3 memiliki nilai mean

4.399, median 4.00 standar deviasi 0,638. Variabel *passion for teaching* terdiri dari PT1 memiliki nilai mean 4.232, median 4.00, standar deviasi 0.651, PT2 memiliki nilai mean 4.286, median 4.00, standar deviasi 0.601, PT3 memiliki nilai mean 4.153, median 4.00, standar deviasi 0.73. PT4 memiliki nilai 3.709, median 4.00, standar deviasi 0.887.

B. Discriminate Validity

Pengujian *discriminant validity* dilakukan untuk membuktikan apakah indikator pada suatu konstruk akan mempunyai *loading factor* terbesar pada konstruk yang dibentuknya dari pada *loading factor* dengan konstruk yang lain. Dapat dilihat *cross loading* pada tabel 2 di bawah ini.

Tabel 2
Hasil Uji Cross Loading

	Kompensasi (X)	Kompensasi (X)* <i>Passion for Teaching</i> (M)	Loyalitas Kerja (Y)	<i>Passion for Teaching</i> (M)
KP_1	0.832			
KP_2	0.812			
KP_3	0.830			
Kompensasi (X) * <i>Passion for Teaching</i> (M)		1.276		
Ly_1			0.802	
Ly_2			0.777	
Ly_3			0.757	
Ly_4			0.800	
Ly_5			0.791	
PT_1				0.874
PT_2				0.850
PT_3				0.790

Hasil *cross loadings* pada tabel 2 di atas, menunjukkan bahwa nilai *outer loadings* pada masing-masing konstruk yang dituju lebih besar dibandingkan dengan nilai *outer loadings* dengan

konstruk yang lain. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semua indikator yang ada valid dan tidak terdapat permasalahan pada *discriminant validity*.

C. Validity and Reliability

Tabel 3
Hasil Uji Construct Reliability

	Cronbach's Alpha	Rho-A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kompensasi (X)	0.766	0.771	0.864	0.680
Kompensasi (X)*Passion for Teaching (M)	1.000	1.000	1.000	1.000
Loyalitas Kerja (Y)	0.845	0.849	0.890	0.617
Passion for Teaching (M)	0.789	0.797	0.877	0.704

Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa hasil pengujian *composite reliability* menunjukkan seluruh nilai variabel laten memiliki nilai *cronbach's alpha*, rho-A dan *composite reliability* ≥ 0.70 . Dengan demikian semua konstruk dapat diterima reliabilitasnya.

D. Koefisien Determinasi

Tabel 4
Hasil Koefisien Dterminasi (R-Squared)

	R-Square	R-Square Adjusted
Loyalitas Kerja (Y)	0.371	0.361

Dari tabel 4 di atas dapat dilihat bahwa nilai *R-Square adjusted* (R^2) atau koefisien determinasi dari konstruk endogen sebesar 0.361. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel endogen dapat dijelaskan oleh variabel eksogennya sebesar 36.1% (sedang) sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel eksogen lainnya di luar penelitian ini.

E. Evaluasi Model Fit (Goodness of Fit)

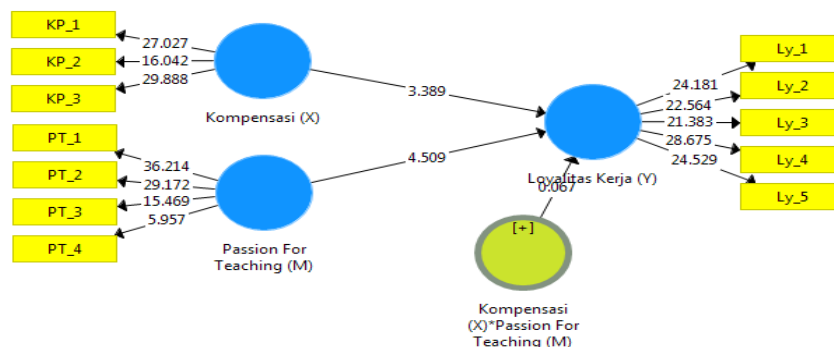
Tabel 5
Hasil Model Fit

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0.075	0.075
Chi-Square	607.083	608.820
NFI	0.764	0.764

Berdasarkan tabel 5, hasil penelitian menunjukkan bahwa model dalam penelitian ini memiliki *good fit* karena memiliki nilai *standarized root mean square residual* (SRMR) di bawah 0.10 dan nilai *normal fit index* (NFI) menunjukkan bahwa model dalam penelitian ini 76% (0.764) lebih baik dari pada *null model* dengan nilai *chi-square* 607.903.

F. Evaluasi Pengujian Hipotesis

Tahap ini dilakukan untuk mengetahui apakah hipotesis penelitian yang diajukan pada model penelitian diterima atau ditolak. Untuk menguji hipotesis yang diajukan, dapat dilihat dari nilai koefisien jalur (*path coefficients*), nilai *T-Statistic* melalui prosedur *bootstrapping* dan *p-value*.



Gambar 1 Hasil Uji Prosedur *Bootstrapping*

Berdasarkan gambar 1 hasil uji prosedur *Bootstrapping* di atas, hasil pengujian hipotesis dapat disajikan pada tabel 6 di bawah ini:

Tabel 6
Hasil Pengujian Hipotesis

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	T Statistics ((O/STDEV))	<i>P Values</i>
Kompensasi (X) -> Loyalitas Kerja (Y)	0.295	0.297	0.084	3.523	0.001
Kompensasi (X)* <i>Passion for Teaching</i> (M) -> Loyalitas Kerja (Y)	0.021	0.119	0.084	2.120	0.035
<i>Passion for Teaching</i> (M) -> Loyalitas Kerja (Y)	0.365	0.363	0.084	4.367	0.000

Berdasarkan tabel 6 di atas, hasil pengujian hipotesis pemberian kompensasi terhadap loyalitas kerja memiliki nilai *p-value* 0.001, pemberian kompensasi terhadap loyalitas kerja dimoderasi *passion for teaching* memiliki nilai *p-value* 0.035, *passion for teaching* terhadap loyalitas kerja memiliki nilai *p-value* 0.000. Setelah model teoritik terbukti *fit*, diikuti dengan uji hipotesis tentang hubungan struktural antar variabel dalam model tersebut.

Pembahasan

Loyalitas merupakan sikap setia yang ditunjukkan oleh individu melalui pelayanan maupun tanggung jawab karyawan kepada perusahaan dengan menunjukkan perilaku yang baik (Nasution, 2019). Hermawan (dalam Chaerudin, Rani & Alicia, 2020) menyebutkan bahwa salah satu faktor yang menentukan loyalitas kerja yang dimiliki individu adalah melalui pemberian kompensasi.

Kompensasi ternyata punya pengaruh bagi loyalitas guru. Oleh karena itu penting bagi sekolah untuk memberikan kompensasi yang efektif. Jika dilihat dari hasil wawancara yang dilakukan kepada dua guru sekolah negeri honorer yang ada di Karawang keefektifan pemberian kompensasi termasuk dalam kategori rendah. Hal ini tentu turut mempengaruhi loyalitas guru. Penelitian yang dilakukan Winbaktianur dan Anggraini (2017) menemukan bahwa kompensasi memiliki hubungan yang kuat dan signifikan untuk meningkatkan loyalitas. Penelitian lain dari Safitri (2015) juga menemukan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas. Hasil penelitian Idham (2020) juga menyebutkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja di MTs Darunnajah.

Hal yang menarik terjadi pada guru honorer di kabupaten Karawang, meskipun guru mendapatkan

kompensasi yang kecil namun mampu menunjukkan loyalitas saat bekerja. Hal ini ditandai dengan kemampuan guru dalam menyelesaikan pekerjaan dan memiliki disiplin waktu. Hasil wawancara kepada dua guru honorer menyatakan bahwa guru tetap loyal dalam bekerja dikarenakan adanya kegairahan mengajar (*passion for teaching*). Dalam penelitian ini *passion for teaching* mampu memperkuat pengaruh pemberian kompensasi terhadap loyalitas kerja guru honorer dengan kata lain *passion for teaching* berhasil sebagai variabel moderator.

Menurut Amiot (2006) *passion for teaching* adalah internalisasi aktivitas yang disukai oleh individu sebagai bagian dari identitas dirinya dalam proses mengajar. Vallerand dan Houliort (2003) mendefinisikan *passion* sebagai suatu kecenderungan yang kuat atas aktivitas yang disukai, yang kemudian dilihat sebagai sesuatu yang penting, sehingga individu tersebut memberikan waktu serta tenaga yang dimiliki untuk aktivitas tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Day (2007) menjelaskan bahwa *passion* mampu meningkatkan motivasi kerja. Penelitian Srivastava (2012) menemukan bahwa *passion* dapat berperan sebagai moderator terhadap penyimpangan kerja dan kepuasan kerja.

Guru honorer yang bekerja di sekolah negeri di kabupaten Karawang, menunjukkan perilaku yang loyal terhadap pekerjaannya tidak selalu mengharapkan kompensasi yang tinggi tetapi menjadi guru merupakan keinginan atau kesukaan untuk mengajar. Tetapi tidak dapat dipungkiri bahwa guru honorer yang ada di kabupaten Karawang juga menginginkan kompensasi yang diterima dapat disesuaikan dengan gambaran pekerjaan yang diemban oleh para guru sehingga dapat meningkatkan kualitas pekerjaan guru honorer.

(Tidak Dipublikasikan). Karawang:
Universitas Buana Perjuangan Karawang.

Simpulan

Simpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pemberian kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas kerja dimoderasi *passion for teaching* dapat sesuai (cocok) dengan data empirik.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan pemberian kompensasi terhadap loyalitas kerja pada guru honorer di Karawang.
3. Ada pengaruh positif dan signifikan dukungan *passion for teaching* terhadap loyalitas kerja pada guru honorer di Karawang

Daftar Pustaka

- Aisya, F., Sarmidin., & Andrizal. (2020). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru honorer. *Jom FTK Uniks*, 124-139.
- Amiot. (2006). *On the role of passion in performance*. Canada: Blackwell Publishing.
- Anggraini, S., & Winbaktianur, W. (2017). Hubungan kompensasi dengan loyalitas guru SMK Muhammadiyah 1 Padang. *Al-Qalb: Jurnal Psikologi Islam*, 8(1), 56-67.
- Balkis, A. S., & Masykur, A. M. (2016). Memahami subjectif well-being guru honorer sekolah dasar negeri (sebuah studi kualitatif fenomenologis). *Jurnal Empati*, 223-228.
- Chaerudin, A., Rani, I. H., & Alicia, V. (2020). *Sumber daya manusia: Pilar utama kegiatan oprasional organisasi*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Chairina, R. R. L (2019). *Analisis manajemen sumber daya manusia*. Sidoarjo: Jifatama Jawa.
- Day, C. (2007). *A passion for teaching*. Nottingham: University of Nottingham.
- Depdiknas. (2005). *Undang-undang nomor 14 tahun 2005, tentang guru dan dosen*. Jakarta: Depdiknas.
- Fakhryyah, R. (2019). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru nonsertifikasi di SMA Budi Mulia Ciledug Tangerang. *Skripsi*.
- Idham. (2020). Pengaruh kompensasi dan lingkungan sekolah terhadap loyalitas kerja guru di MTs Darunnajah Jakarta. *Tesis*. (Tidak Dipublikasikan). Jakarta: Universitas Negri Syarifhidayatullah.
- Nasution, N. L. (2019). Analisis loyalitas kerja pegawai dinas pendidikan kabupaten Labuhanbatu. *Jurnal Ecobisma*, 1-13.
- Putra, E. T. (2018). Analysis of factors that affect the loyalty of employee of PT. Gersido Minang Plantation Pasaman Barat. *Apresiasi ekonomi*, 314-321.
- Safitri, R. (2015). Pengaruh kompensasi terhadap karyawan PT. Putra lautan kumala lines Samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 650-660.
- Simatupang, M. (2020). Budaya organisasi sebagai variabel prediktor terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan koperasi. *Pschopedia Jurnal Psikologi Univeristas Buana Perjuangan Karawang*, 5(1), 8-19.
- Simatupang, M., Sadijah, N. A., & Hemasti, R. A. G. (2021). *The commuter family: Keharmonisan keluarga*. Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Srivastava, S. (2012). Workplace Passion as a Moderator for Workplace Deviant Behaviour–Job Satisfaction Relationship: A Comparative Study between Public Sector and Private Sector Managers. *Asia-Pacific Journal of Management Research and Innovation*, 8(4), 517–523. <https://doi.org/10.1177/2319510X13481914>
- Suardi, F. M. E., & Nida, F. (2015). Pengaruh loyalitas terhadap kinerja guru sd awal. *Al-azhar indonesia seri humaniora*, 3(1).
- Vallerand, R., Houlfors. (2003). Les passions de l’Ame: On obsessive and harmonious

passion. *American Psychological Association*, 85(4), 756-767.

loyalitas kerja guru. *Ekonomi IKIP Veteran Semarang*, 1(1), 37-58.

Wicasksono, P. (2013). Hubungan pengembangan karir dan pemberian insentif terhadap

Winbaktianur., & Anggraini, S. (2017). Hubungan kompensasi dengan loyalitas kerja guru. *Jurnal Psikologi Islam*, 54-67.