

Vol. 39 No. 1 (2022)

DOMINASI MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP LOYALITAS TENAGA KEPENDIDIKAN: STUDY KASUS

Bisma Arianto

Manajemen, Universitas PGRI Adi Buana Surabaya, Surabaya, Indonesia

Email: bismaarianto@unipasby.ac.id

Abstrak

Keberhasilan tujuan perguruan tinggi tidak hanya ditentukan oleh modal, teknologi, atau sarana prasarana, tetapi juga ditentukan juga faktor sumber daya manusia. Penelitian ini bertujuan untuk menentukan dominasi motivasi kerja, kompensasi, dan budaya organisasi terhadap loyalitas tenaga kependidikan di Universitas PGRI Adi Buana Surabaya. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja, kompensasi, dan budaya organisasi mendominasi secara simultan pada loyalitas tenaga kependidikan. Sampel dalam penelitian ini 80 orang tenaga kependidikan diberikan angket tertutup yang disebarakan secara daring. Angket terdiri atas pertanyaan motivasi kerja, kompensasi, budaya organisasi, dan loyalitas kerja diberikan pada tenaga kependidikan. Hasil analisis menggunakan SPSS diperoleh $26,979 > 2,72$ ($F_{hitung} > F_{tabel}$). Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja, kompensasi, dan budaya organisasi mendominasi secara simultan loyalitas tenaga kependidikan di Universitas PGRI Adi Buana Surabaya. Untuk itu, perlu bagi LPTK untuk meningkatkan loyalitas tenaga kependidikan melalui peningkatan motivasi kerja, pemberian kompensasi yang sesuai, dan budaya organisasi.

Kata Kunci: *motivasi kerja, kompensasi, budaya organisasi, loyalitas*

Abstract

The success of higher education goals is not only determined by capital, technology, or infrastructure but is also determined by human resource factors. This study aims to determine the dominance of work motivation, compensation, and organizational culture on the loyalty of education personnel at Universitas PGRI Adi Buana Surabaya. The hypothesis proposed in this study is that work motivation, compensation, and organizational culture dominate simultaneously on the loyalty of education staff. The sample in this study was 80 education staff with a closed questionnaire that was given boldly. The questionnaire consists of questions on work motivation, compensation, organizational culture, and work loyalty given to educational staff. The results of the analysis using SPSS obtained $26,979 > 2,72$ ($F_{count} > F_{table}$). This shows that work motivation, compensation, and organizational culture simultaneously dominate the loyalty of education staff at Universitas PGRI Adi Buana Surabaya. For this reason, it is necessary for LPTKs to increase the loyalty of education staff through increasing work motivation, providing appropriate compensation, and organizational culture.

Keywords: *work motivation, compensation, organization culture, loyalty*

PENDAHULUAN

Persaingan menghadapi era 5.0 menjadi perhatian penting dari perusahaan maupun LPTK. Faktor sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor utama keberhasilan pencapaian tujuan organisasi selain modal, teknologi, dan sarana prasarana (Bukit et al., 2017; Dewi & Harjoyo, 2019). Sumber daya manusia sebagai penggerak seluruh faktor dalam organisasi, sehingga potensi yang dimiliki harus dioptimalkan untuk memberikan output maksimal. Untuk menjalankan roda administrasi, akademik, kemahasiswaan, dan bidang lainnya tentunya tidak terlepas dari SDM yang dimiliki lembaga pendidikan tinggi tersebut. Dalam hal ini SDM yang dimaksud yaitu tenaga kependidikan yang berada pada naungan Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.

Tenaga kependidikan tersebut langsung berada dibawah Departemen Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kerjasama (DPSPDMK). Tujuannya dibentuk departemen tersebut adalah mengatur regulasi dan peranan tenaga kependidikan untuk mencapai kinerja yang optimal (Hasibuan, 2016) guna mewujudkan “Satu Adi Buana Jaya”. Hal ini mengingat potensi yang dimiliki tenaga kependidikan dalam menjalankan roda aktivitas dari lembaga pendidikan tinggi. Harapannya adalah para tenaga kependidikan mempunyai loyalitas yang tinggi untuk mencurahkan tenaga dan pikirannya dalam mencapai “Satu Adi Buana Jaya”. Satu Adi Buana Jaya merupakan semboyan untuk menumbuhkan semangat kerja di lingkungan Universitas.

Loyalitas tenaga kependidikan mewujudkan “Satu Adi Buana Jaya” tentunya dipengaruhi banyak faktor, diantaranya motivasi kerja, pemberian kompensasi, dan melalui budaya organisasi yang dinamis. Motivasi kerja sebagai daya penggerak, keinginan, dukungan atau kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan mewujudkan dorongan-dorongannya. Hal ini berimplikasi pada tindakan dan tanggungjawab atas pekerjaan yang diberikan kepadanya (Purba, 2017; Srijani & Hidayat, 2018). Motivasi tentunya dipengaruhi kepribadian seorang tenaga kependidikan, karena adanya dukungan yang utuh dapat membuat tenaga kependidikan termotivasi dalam bekerja dan meningkatkan etos kerjanya. Kesemuanya juga berimplikasi pada loyalitas tenaga kependidikan dalam menjalankan peranannya dalam aktivitas di lingkungan kerja.

Selain itu, loyalitas tenaga kependidikan di lingkungan kerja juga dapat ditingkatkan melalui pemberian kompensasi yang adil dan layak. Kompensasi dalam organisasi harus dikelola dengan baik supaya tidak menimbulkan kecemburuan dalam segala hal dan para tenaga kependidikan mendapatkan kepuasan dalam bekerja (Hani, 2014). Kompensasi dapat berupa upah, gaji, insentif, komisi, bonus, asuransi, uang liburan, dan masih banyak bentuk yang lain (Hani, 2014; Kurniawan et al., 2019). Umumnya, kompensasi diterimakan kepada para tenaga kependidikan yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian dan berlaku di semua organisasi termasuk Universitas PGRI Adi

Buana Surabaya. Harapannya melalui kompensasi yang diberikan oleh lembaga pendidikan tinggi dapat menciptakan, memelihara, dan mempertahankan loyalitasnya.

Satu hal lagi yang mendapatkan perhatian penting dalam menciptakan, memelihara, dan mempertahankan loyalitas yaitu melalui budaya organisasi. Budaya organisasi yang berlaku di lingkungan kerja menunjukkan kemampuan organisasi untuk bertahan pada perubahan zaman maupun kehandalan dalam menghadapi tantangan eksternal (Kurniawan et al., 2019). Melalui sistem budaya organisasi yang berlaku tentunya merupakan hal yang unik pada masing-masing perguruan tinggi dan berimplikasi pada loyalitasnya.

Loyalitas menunjukkan sikap positif dari tenaga kependidikan terhadap pekerjaan, karir, dan juga organisasi (Mamesah et al., 2016) berimplikasi pada tujuan “Satu Adi Buana Jaya”. Loyalitas merupakan kebutuhan mutlak dari suatu organisasi tidak terkecuali Universitas PGRI Adi Buana Surabaya. Universitas PGRI Adi Buana Surabaya merupakan satuan lembaga pendidikan tinggi yang diselenggarakan pihak swasta melalui wadah PPLP PT PGRI Surabaya. Perkumpulan tersebut bergerak dalam bidang jasa layanan masyarakat untuk pendidikan tinggi. Secara administrasi, dalam menjalankan kegiatan akademik, kemahasiswaan, keuangan, dan sarana dan prasana serta aktivitas lainnya memerlukan tenaga kependidikan agar semua kegiatan berjalan dengan baik sesuai tujuan yang diharapkan. Dibutuhkan loyalitas dalam melaksanakan kegiatan yang ada di lingkungan kampus.

Dari uraian di atas, tujuan penelitian ini yaitu menentukan dominasi motivasi kerja, kompensasi, dan budaya organisasi terhadap loyalitas tenaga kependidikan di Universitas PGRI Adi Buana Surabaya. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja, kompensasi, serta budaya organisasi cenderung mendominasi loyalitas tenaga kependidikan di lingkungan Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.

METODE

Penelitian penjelasan (*explanatory research*) dan penelitian korelasional merupakan rancangan dalam penelitian ini. Dikatakan sebagai penelitian penjelasan karena untuk membuktikan hubungan sebab akibat antara variabel motivasi kerja, kompensasi, dan budaya organisasi dan loyalitas tenaga kependidikan. Selain itu, dikatakan sebagai penelitian korelasional karena untuk mengetahui hubungan atau tidak (Arikunto, 2013; Brahmasari & Suprayetno, 2008). Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh tenaga kependidikan di lingkungan Universitas PGRI Adi Buana Surabaya yang terdiri atas 162 orang. Dari 162 tenaga kependidikan tersebut diambil 80 orang tenaga kependidikan yang dijadikan sampel untuk diberikan angket secara daring.

Data primer dalam penelitian dikumpulkan melalui angket kepada 80 responden melalui link kuisioner yang dibagikan oleh peneliti (Arikunto, 2013). Angket motivasi kerja, kompensasi, budaya organisasi, dan loyalitas di penelitian ini menggunakan skala Likert. Skala penilaiannya dimulai dari skor 1 sampai 5 dengan variasi jawaban yang berbeda-beda. Tahap selanjutnya, data dianalisis

menggunakan uji normalitas, uji autokorelasi, uji regresi linier berganda, dan uji hipotesis dengan signifikansi 5% (Priyatno, 2016).

HASIL DAN PEMBAHASAN

80 responden merupakan tenaga kependidikan yang berada di lingkungan Universitas PGRI Adi Buana Surabaya. Kesemuanya berada pada perwakilan masing-masing departemen dan fakultas yang tersebar di Universitas PGRI Adi Buana Surabaya. Karakteristik penelitian yaitu 60% mayoritas responden berjenis kelamin wanita dan merupakan tenaga kependidikan berstatus pegawai di Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.

Dari hasil uji validitas instrumen angket yang dilakukan peneliti menggunakan korelasi Pearson diperoleh hasil $r_{hitung} > 0,219$. Hal ini menunjukkan item instrumen angket yang digunakan dalam memenuhi kriteria valid. Sedangkan uji reliabilitas menggunakan Alpha Cronbach diperoleh hasil nilai hitung Alpha Cronbach $> 0,6$. Hal ini menunjukkan instrumen angket yang digunakan memenuhi kriteria reliabel. Dari kedua uji tersebut, maka dapat dikatakan angket yang digunakan memenuhi kriteria valid dan reliabel.

Tahap selanjutnya, menentukan uji normalitas menggunakan SPSS 20.0 dengan hasil seperti pada Gambar 1 berikut.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0E-7
	Std. Deviation	2.53845894
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.043
	Negative	-.086
Kolmogorov-Smirnov Z		.772
Asymp. Sig. (2-tailed)		.590
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Gambar 1. Output SPSS 20.0 pengujian distribusi normal

Dari Gambar 1 di atas, menunjukkan Asymp. Sig. (2 tailed) = 0,590 $>$ 0,05 yang menunjukkan data berdistribusi normal. Selanjutnya melakukan uji autokorelasi untuk melihat nilai Durbin Watson (DW) dari *independent variable*. Uji tersebut menggunakan SPSS 20.0 dengan hasil pada Gambar 2 berikut.

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.718 ^a	.516	.497	2,598	2,412
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X ₃), Kompensasi (X ₂), Motivasi Kerja (X ₁)					
a. Dependent Variabel: Loyalitas (Y)					

Gambar 2. Output SPSS 20.0 pengujian autokorelasi

Dari Gambar 2 di atas, menunjukkan DW > 1,715 yang menunjukkan pada data yang dikumpulkan tidak terdapat autokorelasi. Tahap selanjutnya dianalisis regresi linier berganda dan diperoleh persamaan (1).

$$Y = 3,688 + 0,312 X_1 + 0,375 X_2 + 0,120 X_3 \quad (1)$$

Output dari persamaan (1) disajikan pada Gambar 3 berikut

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.688	3.207		1.147	.255
1 Motivasi Kerja (X ₁)	.312	.111	.305	2.713	.008
Kompensasi (X ₂)	.375	.097	.421	3.759	.000
Budaya Organisasi (X ₃)	.120	.077	.120	1.425	.158

a. Dependent Variabel: LOYALITAS

Gambar 3. Output persamaan (1)

Selanjutnya, peneliti melakukan uji Anova untuk menguji pengaruh secara simultan pengaruh *independent variable* terhadap *dependent variable*. Hasil analisis Anova menggunakan SPSS 20.0 disajikan pada Gambar 4 berikut.

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	551.929	3	180.643	26.979	.000 ^b
Residual	519.058	76	6.698		
Total	1070.987	79			

A. Dependent Variabel: Loyalitas

B. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kompensasi, Motivasi Kerja

Gambar 4. Output analisis Anova

Pada Gambar 4 di atas, diperoleh nilai $F = 26,979 > 2,72$ ($F_{hitung} > F_{tabel}$) dan $Sig. < 0,05$ menunjukkan terdapat motivasi kerja, kompensasi, dan budaya organisasi secara simultan mendominasi loyalitas tenaga kependidikan. Artinya, motivasi kerja, kompensasi, dan budaya organisasi yang baik tentunya menimbulkan loyalitas dari tenaga kependidikan di lingkungan Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.

Ketiga variabel *independent* tersebut tentunya dipengaruhi regulasi diri yang ada dalam diri masing-masing tenaga kependidikan (Pravesti et al., 2020). Hal penting yang tidak boleh dilupakan sebagai budaya organisasi di lingkungan Universitas PGRI Adi Buana Surabaya adalah mengembangkan dan meningkatkan keterampilan dan kompetensi para tenaga kependidikan. Pihak DPSDMK perlu untuk melakukan kegiatan pelatihan secara berkala dan rutin (Faizah et al., 2021; Sugandi et al., 2021) dalam rangka mewujudkan “Satu Adi Buana Jaya” yang menjadi cita-cita luhur dari Universitas PGRI Adi Buana Surabaya. Selain itu, perkembangan dunia digital saat ini tidak bisa dipungkiri harus mendapatkan *support* SDM yang handal dan mampu bersaing di era 5.0. Hal ini senada dengan penelitian dari Hadi & Prayitno (2016) bahwa SDM yang handal mempersiapkan tenaga kependidikan menjadi garda depan dari Universitas PGRI Adi Buana Surabaya. Harapannya dapat meningkatkan kemampuan berfikir kritis dari tenaga kependidikan dalam menghadapi perkembangan zaman yang semakin canggih (Juniarso et al., 2019).

KESIMPULAN

Simpulannya yaitu motivasi kerja, kompensasi, dan budaya organisasi mendominasi secara simultan loyalitas tenaga kependidikan. Hal ini berarti, motivasi kerja, kompensasi, dan budaya organisasi yang baik tentunya menimbulkan loyalitas dari tenaga kependidikan di lingkungan Universitas PGRI Adi Buana Surabaya. Untuk itu, penelitian selanjutnya disarankan menambah *independent variable* selain ketiga variabel tersebut untuk melihat loyalitas tenaga kependidikan di lembaga perguruan tinggi yang berbeda. Selain itu, dapat juga dilakukan penelitian lanjutan yang melibatkan keseluruhan populasi tenaga kependidikan di lingkungan Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada responden di Universitas PGRI Adi Buana Surabaya yang berpartisipasi dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. PT. Erlangga.
- Brahmasari, I. A., & Suprayetno, A. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 10(2), 124–135.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia: Teori Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Zahr Publishing.
- Dewi, D., & Harjoyo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Unpam Press.
- Faizah, H., Susilohadi, Prayitno, L. L., Ladyawati, E., & Mutianingsih, N. (2021). Workshop pengelolaan pembelajaran jarak jauh berbasis aplikasi video conference. *Jurnal Pengabdian*

Masyarakat Dosen Indonesia, 4(1), 7–12.

Hadi, S., & Prayitno, L. L. (2016). Resistensi pengguna terhadap sistem informasi akademik Universitas PGRI Adi Buana Surabaya. *Wahana: Tridarma Perguruan Tinggi*, 67(2), 39–46.

Hani, H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. BPFE.

Juniarso, T., Murtianingsih, N., Arianto, B., & Prayitno, L. (2019). Developing Critical Skills of Management Students in Operational Research's Course. *ICBLP 2019, February*.
<https://doi.org/10.4108/eai.13-2-2019.2286189>

Kurniawan, R. A., Qomariah, N., & Winahyu, P. (2019). Dampak Organizationlal Citizenship Behavior, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(2), 148–160.

Mamesah, A., Kawet, L., & Lengkong, V. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPP RRI Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(3), 600–611. <https://doi.org/10.35794/emba.v4i3.14294>

Pravesti, C. A., Wiyono, B. B., Handarini, D. M., Triyono, & Atmoko, A. (2020). Examining the effects of guidance and counseling services to the self-regulated learning for college students. *Journal for the Education of Gifted Young Scientists*, 8(1), 33–45.
<https://doi.org/10.17478/jegys.664548>

Priyatno, D. (2016). *SPSS Handbook Analisis Data, Olah Data, dan Penyelesaian Kasus-kasus Statistik*. PT Buku Seru.

Purba, B. K. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan (Study Kasus PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis). *JOM FISIP*, 4(1), 14–22.
<https://doi.org/10.1145/3123024.3124453>

Srijani, N., & Hidayat, A. S. (2018). Pengaruh Fasilitas Terhadap Kepuasan Pelanggan Di Aston Madiun Hotel & Conference Center. *Wiga : Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 7(1), 31–38.
<https://doi.org/10.30741/wiga.v7i1.336>

Sugandi, E., Rohma, N., Listyowati, A., Nuryadi, A., Pravesti, C. A., Mufidah, E. F., Asmaul, R., Mutianingsih, N., & Prayitno, L. L. (2021). Pelatihan Pembuatan Video Pembelajaran Berbasis Software Camtasia bagi Guru SMA Negeri 1 Dawarblandong, Mojokerto. *Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat*, 6(4), 1244–1249. <https://doi.org/10.30653/002.202164.858>