

PENGARUH PEMBERDAYAAN GURU TERHADAP LOYALITAS GURU DI MAN 4 JAKARTA

¹Ervita Medina, ²Hasyim Asy'ari, ³Muhammad Syukur

^{1,2,3}Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta
ervitam@gmail.com; hasyim.asyari@uinjkt.ac.id; msyukur7710@uinjkt.ac.id

ABSTRAK

Pemberian kesempatan bagi guru untuk berperan aktif pada tiap kegiatan sekolah merupakan salah satu cara sekolah agar guru dapat meningkatkan kesetiaan untuk bertahan pada profesinya, karena adanya kepercayaan yang diberikan kepala sekolah bagi guru untuk meningkatkan kompetensi dalam berkarier. Pemberdayaan guru menjadi cara kepala sekolah untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam menyelesaikan banyaknya tugas di sekolah. Dengan adanya pemberdayaan juga meningkatkan motivasi kerja agar terciptanya peningkatan dalam menyelesaikan segenap tanggung jawab guru. Penelitian ini bertujuan untuk mengumpulkan data empiris tentang pengaruh pemberdayaan guru terhadap loyalitas guru di MAN 4 Jakarta. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan analisis regresi linear sederhana dan pengambilan sampel berdasarkan teknik *simple random sampling* dengan penentuan jumlah sampel yang dikembangkan oleh *Isaac* dan *Michael*. Data dikumpulkan menggunakan angket, wawancara tertutup, dan studi dokumentasi. Angket disebar kepada 84 guru dengan menggunakan bentuk pilihan skor skala *likert*, yakni 4 alternatif jawaban, sedangkan wawancara dan studi dokumentasi hanya sebagai teknik pelengkap dalam pengumpulan data. Berdasarkan pengolahan data perhitungan *IBM SPSS Ver. 22*, hasil pengujian korelasi (*uji-r*) menunjukkan r_{hitung} bernilai positif sebesar 0,642 dan r_{tabel} sebesar 0,213 dengan signifikansi sebesar 0,000. Dengan hasil pengujian $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan signifikansi $< 0,05$, maka terdapat hubungan yang signifikan antara pemberdayaan guru terhadap loyalitas guru dalam tingkatan kuat dan searah. Hasil perhitungan regresi sederhana menghasilkan angka koefisien regresi sebesar 1,980 yang diinterpretasikan bahwa pemberdayaan guru berpengaruh positif terhadap loyalitas guru. Pada perhitungan koefisien determinasi, diketahui pengaruh pemberdayaan guru terhadap loyalitas guru sebesar 41,2%, sementara sisanya 58,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Pemberdayaan, Loyalitas, Guru

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi faktor perubahan dan penggerak di setiap aktivitas sekolah. Di dalamnya terdapat guru sebagai sumber daya manusia yang harus diberdayakan untuk turut bersaing dalam keunggulan. Sumber daya manusia mempunyai andil untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan. Tanpa adanya unsur manusia, tidak mungkin organisasi tersebut dapat mencapai tujuan yang diinginkan (Masharyono, 2015). Faktor pemberdayaan masuk menjadi hal yang mendasari tantangan pengelolaan sumber daya manusia yang unggul pada kategori individu itu sendiri (Kaswan, 2012).

Guru menjadi profesi mulia karena memiliki nilai pengabdian yang tak terhingga. Sehingga wajar jika guru menjadi faktor utama dalam meningkatnya mutu pendidikan. Adapun tugas pokok guru menurut Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 Pasal 39 tentang Sistem Pendidikan, menjelaskan pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Terlihat bahwa guru menjadi aset penting yang dimiliki negara untuk dikembangkan. Maka dari itu, perlu adanya pemberian *input* atau dorongan untuk memunculkan potensi guru agar diarahkan dan dibimbing agar dapat memberikan pengabdian pada sekolah.

Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Pegawaian menjelaskan kewajiban pegawai untuk menjaga kesetiaan terhadap pokok dasar negara, yaitu Pancasila dan UUD 1945. Artinya, setiap guru untuk mempertahankan profesinya diperlukan loyalitas yang dibangun agar lebih sadar dan peduli terhadap penyelesaian tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaan, terciptanya rasa memiliki (*sense of belonging*), meningkatkan kinerja pada profesi, dan mempunyai motivasi agar terus produktif dalam mencapai puncak karier yang diinginkan.

Sekolah yang bukan hanya sebagai tempat menghasilkan peserta didik yang unggul, akan tetapi ada hal yang tidak kalah pentingnya untuk dilaksanakan, yaitu perlu adanya pengarahan kepada para guru dalam melaksanakan tiap tugasnya. Oleh karena itu, tidak hanya di kelas saja guru dapat memberikan pengaruh, akan tetapi di luar kelas melalui bimbingan, arahan, dan dukungan dari para *stakeholders* dan rekan guru lain. Hal tersebut akan menjadikan guru sebagai contoh yang baik, karena berpartisipasi aktif pada setiap kegiatan, memiliki kecintaan terhadap profesi, dan rasa memiliki yang tinggi pada sekolah tempatnya mengabdikan. Implementasi pengembangan sumber daya manusia ini salah satunya

dengan cara pemberdayaan yang merupakan salah satu strategi dalam manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan loyalitas kerja (Ritonga, 2015).

Berdasarkan pendahuluan yang dilakukan, MAN 4 Jakarta menjadi pilihan sekolah rujukan Nasional. Dalam hal pemberdayaan guru di sekolah ini terlihat masih rendahnya kesadaran guru untuk berdaya, dengan alasan keikutsertaan beberapa guru pada pelatihan yang disediakan sekolah ataupun Kementerian Agama hanya karena pemenuhan kewajiban saja. Selain itu, kepala sekolah juga telah membuat pendistribusian tugas yang sesuai dengan bidang guru masing-masing dan juga mendelegasikan guru pada kepanitiaan untuk membantu berjalannya program sekolah dan diputuskan pada hasil rapat kerja sesuai kesepakatan bersama dalam rapat. Pemberdayaan guru oleh kepala sekolah di MAN 4 Jakarta juga dirasakan dengan adanya pemberian kepercayaan bagi guru untuk *eksplorate* kemampuan mengajar secara kreatif, dari segi pemilihan metode, bahan ajar, dan hal lainnya yang mendukung proses belajar mengajar.

Loyalitas guru di MAN 4 Jakarta yang dinilai cukup baik karena adanya ketergantungan guru dengan sekolah dan rekan kerja. Guru merasa nyaman dengan suasana kerja di sekolah. Meskipun dampaknya guru hanya bersedia menjalankan tugas pokok saja dan kurang ada inisiatif untuk turut serta membantu pekerjaan lain di luar tanggung jawabnya. Selain itu, gambaran loyalitas guru di MAN 4 Jakarta yaitu masih kurangnya minat guru untuk menjadi calon pimpinan maupun terlibat sebagai pembina kegiatan, walaupun sebenarnya banyak guru potensial yang dimiliki sekolah. Oleh karena itu, dari uraian permasalahan di atas, mendorong peneliti untuk mengetahui lebih dalam mengenai *Pengaruh Pemberdayaan Guru terhadap Loyalitas Guru di MAN 4 Jakarta*.

B. TINJAUAN PUSTAKA

1. Loyalitas Guru (Y)

Loyalitas secara sederhana dapat diartikan kesetiaan dan kepatuhan (Us, 2021). Akan terwujud jika guru menemukan kenyamanan dan rasa aman. Konsep loyalitas masuk dalam kategori komitmen afektif, yang berarti kondisi psikologis yang mengikat SDM dengan organisasinya. Loyalitas sebagai keterikatan psikologi individu pada pekerjaannya atau sejauh mana hubungan antara pekerjaan dan perusahaan tersebut dirasa sebagai total *self image* bagi dirinya dalam perusahaan (Mondy dalam Winbaktianur dan Anggraini, 2017). Citra diri individu yang dibangun harus diselaraskan dengan tujuan dari sekolah berdiri dan berkembang, hasilnya akan terlihat keterikatan sumber daya manusia terhadap

pekerjaannya apabila sekolah memberikan perhatian penuh pada guru. Hal yang demikian sangat baik untuk memberikan keseimbangan pola kerja yang dinamis dalam sekolah.

Semangat dan loyalitas guru juga akan terlihat saat melaksanakan kegiatan pembelajaran di kelas (Widiasworo, 2020). Maka dari itu, dapat dikatakan bahwa salah satu bentuk komitmen guru, yaitu harus memiliki loyalitas pada pekerjaannya. Loyalitas guru membentuk kesetiaan untuk bertahan pada pekerjaan dengan adanya keterikatan psikologis atau emosional untuk menaati dan mengikuti segala peraturan sekolah ataupun tempatnya bekerja. Loyalitas dibentuk dari berbagai faktor, yaitu niat yang kuat untuk terus tinggal dengan organisasi, keyakinan yang kuat pada nilai-nilai dan tujuan dari organisasi, dan penentuan untuk menempatkan upaya untuk kebaikan organisasi (Khah, dkk. dalam Rahayu, 2018). Pada umumnya, apabila loyalitas dan sikap karyawan menurun, dapat terlihat dalam perilaku kerja yang menjadi penyebab turunnya loyalitas, diantaranya turun / rendahnya produktivitas kerja, meningkatnya tingkat absensi, tingkat perpindahan yang tinggi, kegelisahan dimana-mana, tuntutan yang sering terjadi, dan pemogokan (Nitisemito dalam Widhiastuti, 2012).

2. Pemberdayaan Guru (X)

Kata pemberdayaan berasal dari kata “*empowering*” (*power*), yang berarti energi, potensi, kemampuan, spirit, dan stamina (Sedarmayanto, 2016). Selain itu, istilah *empowering* disebutkan “*is passing on authority and responsibility*” atau “*more power*”, yaitu lebih berdaya dari sebelumnya dengan batasan sesuai wewenang dan tanggung jawab dalam kemampuan individual yang dimilikinya (Ulfatin dan Triwiyanto, 2016). Pemberdayaan (*empowerment*) masuk ke dalam kegiatan pengembangan melalui *employee involvement*, yaitu memberikan wewenang dan tanggung jawab yang cukup untuk penyelesaian tugas dan pengambilan keputusan. Setiap pegawai memiliki kesempatan untuk terlibat dan berkontribusi lebih dalam pekerjaan dan pembuat keputusan.

Dari beberapa teori, pemberdayaan guru dapat diartikan sebagai upaya penggerakkan dan pengaktifan seluruh potensi yang dimiliki oleh para guru dengan memberikan tanggung jawab, kekuasaan, dan kewenangan yang seluas-luasnya sehingga dapat menunjang produktivitas kerja guru secara optimal (Susanto, 2016). Dapat ditarik kesimpulan, bahwa pemberdayaan guru merupakan upaya melibatkan guru dalam pengambilan keputusan agar lebih berdaya dengan memberikan tugas, peran, wewenang, dan kepercayaan untuk memperoleh kinerja yang berkualitas, sehingga mampu mengembangkan pengetahuan dan pertumbuhan profesionalnya untuk menjalankan tugas dan fungsinya secara baik.

Suatu organisasi dengan kinerja baik memperlihatkan penerapan pemberdayaan dalam kehidupan sehari-hari (Susanto, 2016). Pemberdayaan telah menjadi napas dalam kehidupan dan budaya organisasi. Apabila pemberdayaan telah dijalankan sebagai *way of life*, dalam jangka pendek akan terjadi perbaikan dalam bentuk terciptanya tim yang bahagia, lebih termotivasi, dan iklim kerja lebih kondusif. Adapun tujuan dari pemberdayaan adalah untuk meningkatkan produktivitas melalui upaya-upaya praktis sehingga proses pemberdayaan berlangsung secara efisien, tetapi dapat berhasil secara efektif (Rivai dan Murni, 2009). Maka dari tujuan pemberdayaan guru di sekolah ini fokusnya untuk mengoptimalkan kinerja, dimana guru mempunyai wewenang dalam menyelesaikan tugas dan pengambilan keputusan terbaik yang berlandaskan peningkatan mutu dan kinerja sekolah.

Penting adanya pemberdayaan sumber daya manusia karena manfaatnya terhadap berbagai sumber-sumber lainnya dan mensinergikan setiap proses kegiatan organisasi, mencapai tujuan yang telah ditetapkan, pembaharu manajemen dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi, sebagai inisiator guna memanfaatkan peluang untuk meningkatkan dan mengembangkan organisasi, dan sebagai mediator terhadap pihak lain dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi, serta pemikir dalam rangka pengembangan organisasi (Sedarmayanti, 2016). Pemberdayaan seringkali dapat menjadi pendukung bagi para guru untuk mengembangkan seluruh potensinya guna melaksanakan tugas dan memberikan manfaat secara luas agar dapat dirasakan para pelanggan sekolah, baik itu orang tua dan masyarakat sekitar. Pemberdayaan guru menjadi sistem pemberian kesempatan penuh bagi guru agar dapat mengambil tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar dalam proses pengambilan keputusan dan menyediakan sumber daya (guru) untuk lebih memberikan peluang dalam meningkatkan kemampuan profesi ke arah kemandirian.

C. METODE PENELITIAN

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan korelasi dengan pendekatan kuantitatif, yaitu mengungkapkan pengaruh antar variabel dan dinyatakan dalam angka serta menjelaskannya dengan membandingkan dengan teori-teori yang telah ada dan menggunakan teknik analisis data yang sesuai dengan variabel dalam penelitian. Metode ini digunakan untuk menjelaskan pengaruh dari suatu variabel ke variabel lainnya dengan menjelaskan bagaimana pengaruh pemberdayaan guru terhadap loyalitas guru.

2. Sumber Data Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 4 Jakarta dari Februari - Agustus 2022. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 109 guru dengan penyesuaian taraf kesalahan yang ditetapkan sebesar 5%. Adapun teknik pengambilan sampel menggunakan *Probability Sampling*, dimana teknik ini memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel, oleh karena itu, ditetapkan besarnya sampel pada penelitian ini berdasarkan tabel *Isaac* dan *Michael* sebanyak 84 guru.

3. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang akurat dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan Angket / Kuesioner yang sifatnya tertutup menggunakan skala *likert*, dengan bobot skala 4, yaitu jawaban 4 untuk skor Selalu, jawaban 3 untuk skor Sering, jawaban 2 untuk skor Kadang-kadang, dan jawaban 1 untuk skor tidak pernah. Angket ini diberikan kepada guru MAN 4 Jakarta untuk mendapatkan data mengenai pemberdayaan dan loyalitas guru. Selain itu, pada penelitian ini digunakan teknik wawancara yang juga dilaksanakan secara tertutup dengan melakukan studi pendahuluan untuk mengembangkan pengetahuan terkait masalah pada variabel pemberdayaan dan loyalitas guru.

D. HASIL PEMBAHASAN

1. Analisis Deskriptif

a. Loyalitas Guru (Y)

Data loyalitas guru diperoleh dari hasil instrumen yang disebarkan kepada 84 guru yang terdiri dari 36 butir pernyataan. Nilai yang diperoleh diantaranya skor terendah (min) 79, skor tertinggi (max) 144, skor rata-rata (mean) sebesar 127,39, median sebesar 131,50, modus yakni 139, dan standar deviasi sebesar 14,819.

Tabel 1. Kategori Kecenderungan Variabel Y (Loyalitas Guru)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	19	22,6	22,6	22,6
	Sedang	55	65,5	65,5	88,1
	Tinggi	10	11,9	11,9	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa perolehan skor variabel Y (Loyalitas Guru) yang termasuk ke dalam kategori rendah sebanyak 19 orang (22,6%), kategori sedang 55 orang (65,5%), dan kategori tinggi 10 orang (11,9%). Berdasarkan perolehan skor tersebut, dapat disimpulkan bahwa loyalitas guru berada pada kategori sedang.

b. Pemberdayaan Guru (X)

Data pemberdayaan guru diperoleh dari hasil instrumen yang disebarkan kepada 84 guru yang terdiri dari 19 butir pernyataan. Nilai yang diperoleh diantaranya skor terendah (min) 53, skor tertinggi (max) 76, skor rata-rata (mean) sebesar 68,61, median sebesar 69, modus yakni 73, dan standar deviasi sebesar 4,802.

Tabel 2. Kategori Kecenderungan Variabel X (Pemberdayaan Guru)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	9	10,7	10,7	10,7
	Sedang	64	76,2	76,2	86,9
	Tinggi	11	13,1	13,1	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Sumber : Hasil olah data penelitian IBM SPSS ver. 22, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa perolehan skor variabel X (Pemberdayaan Guru) yang termasuk ke dalam kategori rendah sebanyak 9 orang (10,7%), kategori sedang 64 orang (76,2%), dan kategori tinggi 11 orang (13,1%). Berdasarkan perolehan skor tersebut, dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan guru berada pada kategori sedang.

2. Uji Prasyarat Analisis

a. Uji Normalitas

Dalam uji normalitas dapat menggunakan pendekatan *Exact P-Values*, *Monte Carlo P-Values*, dan *Asymptotic P-Values*. *Exact P-Values* idealnya dapat digunakan secara tepat sepanjang waktu untuk meminimalisir ketidaknormalan data (Mehta dan Patel, 2010). Hasil analisis mengenai uji normalitas yang dilakukan, adapun *Test of Normality* pada *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dengan menggunakan *Exact P-Values* pada tabel berikut.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		84
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	11,36659804
Most Extreme Differences	Absolute	,144
	Positive	,065
	Negative	-,144
Test Statistic		,144
Asymp. Sig. (2-tailed)		,000 ^c

Berdasarkan hasil uji normalitas di atas, dapat disimpulkan bahwa data pada variabel X (Pemberdayaan Guru) dan variabel Y (Loyalitas Guru) memiliki nilai signifikansi (*Exact Sig.*) *Kolmogorov-Smirnov* yang cukup baik, yakni sebesar 0,056. Sehingga data berdistribusi normal, karena nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* > 0,05.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan uji prasyarat analisis untuk mengetahui tingkat konsistensi hasil pengukuran jika dilakukan pengukuran ulang terhadap gejala dan alat ukur yang sama (Supranto dan Limakrisna, 2013). Hasil dari uji linearitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4. Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Loyalitas Guru * Pemberdayaan Guru	Between Groups	(Combined)	10108,498	18	561,583	4,496	,000
		Linearity	7504,473	1	7504,473	60,076	,000
		Deviation from Linearity	2604,025	17	153,178	1,226	,270
	Within Groups		8119,538	65	124,916		
Total			18228,036	83			

Sumber : Hasil olah data penelitian IBM SPSS ver. 22, 2022

Berdasarkan hasil uji linearitas di atas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada *Deviation from Linearity* sebesar 0,270, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel X (Pemberdayaan Guru) dan variabel Y (Loyalitas Guru), karena *Deviation from Linearity* (0,270) > taraf signifikansi (0,05), sehingga asumsi linearitas terpenuhi.

c. Uji Homogenitas

Uji homogenitas bertujuan untuk melihat apakah antara dua kelompok data atau lebih memiliki variansi sama atau berbeda (Supranto dan Limakrisna, 2013). Hasil dari uji homogenitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5. Hasil Uji Homogenitas

Test of Homogeneity of Variances			
Loyalitas Guru			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1,664	14	65	,086

Sumber : Hasil olah data penelitian IBM SPSS ver. 22, 2022

Berdasarkan hasil uji homogenitas diatas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel X (Pemberdayaan Guru) dan variabel Y (Loyalitas Guru) didapatkan dengan nilai sebesar 0,086. Maka, perolehan data menunjukkan nilai signifikansi $0,086 > 0,05$, sehingga varians populasi data dinyatakan homogen.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Korelasi (Uji-r)

Analisis korelasi digunakan untuk mencari hubungan variabel bebas (X) dengan terikat (Y) dan data berbentuk interval dan ratio (Risdiana, 2019). Hasil dari uji korelasi dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 6. Hasil Uji Korelasi (Uji-r)

Correlations			
		Pemberdayaan Guru	Loyalitas Guru
Pemberdayaan Guru	Pearson Correlation	1	,642**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	84	84
Loyalitas Guru	Pearson Correlation	,642**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	84	84

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil olah data penelitian IBM SPSS ver. 22, 2022

Berdasarkan hasil uji korelasi di atas, dapat diketahui bahwa nilai *pearson correlation* variabel X (Pemberdayaan Guru) dan variabel Y (Loyalitas Guru) sebesar 0,642, dengan $N = 84$ ($df = N - 2$) atau $df = 84 - 2 = 82$ maka didapatkan r_{tabel} dengan taraf signifikansi 0,05 yakni 0,213. Sehingga $0,642 > 0,213$ ($r_{hitung} > r_{tabel}$), maka dapat dikatakan variabel Pemberdayaan Guru berkorelasi dengan variabel Loyalitas Guru di MAN 4 Jakarta.

Selain itu, diketahui bahwa nilai signifikansi variabel X (Pemberdayaan Guru) dan variabel Y (Loyalitas Guru) sebesar 0,000, sehingga $sig. < 0,05$, maka terdapat hubungan yang signifikan variabel Pemberdayaan Guru dengan Loyalitas Guru di MAN 4 Jakarta. Koefisien korelasi tersebut memiliki tingkat hubungan yang kuat dan arahnya positif. Artinya, semakin baik penerapan pemberdayaan, maka akan semakin tinggi loyalitas yang dimiliki guru. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat, positif, dan signifikan variabel Pemberdayaan Guru terhadap Loyalitas Guru di MAN 4 Jakarta.

b. Uji Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat (Zakariah dan Avriani, 2021). Hasil dari uji regresi sederhana dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-8,456	17,977		-,470	,639
	Pemberdayaan Guru	1,980	,261	,642	7,575	,000

a. Dependent Variable: Loyalitas Guru

Sumber : Hasil olah data penelitian IBM SPSS ver. 22, 2022

Pengujian regresi sederhana dapat dilihat dari hasil *output Coefficients*. Nilai-nilai *output* tersebut dimasukkan ke dalam rumus regresi sederhana sebagai berikut.

$$\hat{Y} = a + bX$$
$$= -8,456 + 1,980X$$

Dengan :

\hat{Y} = Loyalitas guru **a** = Angka konstan dari *unstandardized coefficients*

X = Pemberdayaan guru **b** = Angka koefisien regresi

Hasil pengujian regresi dan interpretasi dari analisis regresi sederhana, bahwa nilai signifikansi variabel X (Pemberdayaan Guru) dan variabel Y (Loyalitas Guru) sebesar 0,000, sehingga sig. probabilitas (0,000) < sig. (0,05), artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Pemberdayaan Guru terhadap Loyalitas Guru di MAN 4 Jakarta.

Adapun nilai konstanta (a) bertanda negatif, yaitu -8,456, artinya apabila variabel pemberdayaan guru mengalami kenaikan 1 satuan atau dianggap tidak ada atau sama dengan 0, maka loyalitas guru di MAN 4 Jakarta mengalami penurunan. Berdasarkan nilai dari koefisien regresi (b) adalah 1,980, menandakan variabel pemberdayaan guru bersifat positif. Jika nilai pemberdayaan guru meningkat, maka loyalitas guru akan semakin tinggi.

Dapat disimpulkan dari hasil analisis regresi sederhana di atas, bahwa terdapat pengaruh signifikan antara pemberdayaan guru terhadap loyalitas guru di MAN 4 Jakarta dengan nilai konstanta negatif. Artinya, apabila tidak dilaksanakan pemberdayaan guru oleh kepala sekolah, maka loyalitas guru akan menurun.

Sebaliknya, apabila nilai koefisien regresi (b) pemberdayaan guru meningkat, tentu nilai loyalitas guru akan semakin tinggi.

c. Uji Parsial (Uji-t)

Uji-t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen secara parsial (sendiri-sendiri) (Darma, 2021). Hasil dari uji parsial (uji-t) dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 8. Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-8,456	17,977		-,470	,639
	Pemberdayaan Guru	1,980	,261	,642	7,575	,000

a. Dependent Variable: Loyalitas Guru

Sumber : Hasil olah data penelitian IBM SPSS ver. 22, 2022

Berdasarkan tabel hasil uji parsial (uji-t) tersebut, maka dapat dilakukan dasar pengambilan keputusan dengan dua langkah berikut.

- 1) Dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel}

Taraf signifikansi yang digunakan dengan nilai tingkat kepercayaan $0,05 : 2 = 0,025$; dengan derajat kebebasan (df) = N - 2 yaitu $df = 84 - 2 = 82$, maka diperoleh nilai $t_{tabel(82)}$ sebesar 1,989. Dengan nilai t_{hitung} didapatkan sebesar 7,575 melalui kriteria pengujian. Maka, dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,575) > t_{tabel}$ (1,989), artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara pemberdayaan guru terhadap loyalitas guru di MAN 4 Jakarta.

- 2) Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi

Adapun hasil perhitungan uji-t variabel pemberdayaan guru, diperoleh nilai *p-value* $0,000 < 0,05$, maka pemberdayaan guru berpengaruh signifikan terhadap loyalitas guru di MAN 4 Jakarta.

d. Uji Koefisien Determinasi (R-Square / r²)

Koefisien determinasi (KD) juga disebut koefisien penentu (KP) adalah kuadrat dari nilai koefisien korelasi, artinya perubahan variabel dependen (variabel Y) yang disebabkan variabel independen (variabel X) adalah sebesar kuadran koefisien korelasi (r^2). Koefisien determinasi menunjukkan besarnya pengaruh variabel X terhadap naik turunnya nilai variabel Y, sedangkan sisa atau selisihnya dari 100% adalah pengaruh yang disebabkan oleh faktor lainnya yang tidak diteliti (Silaen dan

Widiyono, 2013). Hasil dari uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (*R-Square* / r^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,642 ^a	,412	,405	11,436
a. Predictors: (Constant), Pemberdayaan Guru				

Sumber : Hasil olah data penelitian IBM SPSS ver. 22, 2022

Berdasarkan hasil *output* perhitungan di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi (*R-Square*) sebesar $(0,642)^2 = 0,412$, berarti nilai koefisien determinasi tersebut didapat dengan perhitungan :

$$\begin{aligned} \mathbf{KD} &= 0,412 \times 100\% \\ &= 41,2\% \end{aligned}$$

Hasil ini menunjukkan bahwa pemberdayaan guru berkontribusi sebesar 41,2% terhadap loyalitas guru, sedangkan sisanya 58,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel pemberdayaan guru terhadap loyalitas guru di MAN 4 Jakarta dan masuk pada kategori sedang.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan nalisis dan pembahasan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pemberdayaan guru terhadap loyalitas guru di MAN 4 Jakarta. Artinya, semakin baik penerapan pemberdayaan, maka akan semakin tinggi loyalitas yang dimiliki guru. Pemberdayaan guru memiliki pengaruh terhadap loyalitas guru sebesar 41,2%, sementara sisanya 58,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat kecenderungan pemberdayaan guru di MAN 4 Jakarta berada pada kategori sedang, hal ini menandakan masih terdapat aspek dari pemberdayaan yang belum terpenuhi dari kepala sekolah kepada guru agar potensi guru dapat disalurkan dengan baik dengan adanya partisipasi aktif demi keefektifan pada tiap program sekolah. Guru masih kurang dalam pemberian kesempatan sebagai demonstrator dalam mengembangkan kemampuannya dalam bidang ilmu pengetahuan yang dimiliki, selain itu tidak semua guru dapat bertanggung jawab atas pekerjaannya, sehingga beberapa guru merasa tanpa adanya RPP pun mereka tetap dapat mengajar dengan baik.

Loyalitas guru di MAN 4 Jakarta juga berada pada kategori sedang, hal ini menunjukkan masih terdapat aspek yang belum terpenuhi oleh guru agar memiliki loyalitas yang tinggi. Semakin tingginya usia dan lama bekerja di sekolah, terlihat semakin tingginya kesetiaan pada sekolah. Selain itu juga, adanya kewajiban guru yang sudah memiliki status PNS untuk memberikan kinerja yang terbaik untuk sekolah. Adapun aspek yang belum terpenuhi oleh guru, antara lain kepedulian yang tinggi terhadap sekolah, dari segi sikap tidak senang apabila sekolah mengalami kerugian, karena masih ada guru yang memanfaatkan kepercayaan yang diberikan sekolah untuk kepentingan pribadi, kurangnya inisiatif untuk mengerjakan tugas di luar tanggung jawab pokok, selain itu juga sekolah sudah memberikan keleluasaan guru untuk berkembang, akan tetapi semangat guru untuk meningkatkan prestasi kerja masih kurang, sehingga tidak semua guru mendapatkan prestasi yang diinginkan. Padahal prestasi kerja ini merupakan salah satu faktor yang dapat meninggikan loyalitas guru.

Melihat baiknya pengaruh pemberdayaan guru terhadap loyalitas guru di MAN 4 Jakarta, harapannya kepala sekolah sebagai pelaku dalam pemberian wewenang dan tanggung jawab bagi guru agar dapat meningkatkan kesempatan bagi guru untuk lebih berkembang di era saat ini yang semakin maju. Pemberdayaan akan mewujudkan keefektifan program sekolah, sehingga kepala sekolah dapat lebih fokus untuk mengarahkan program yang mana saja yang merupakan ranah bagi guru untuk terlibat dan dari hal tersebut perlu adanya peningkatan pertanggungjawaban kepala sekolah atas tugas yang diberikan kepada guru. Maka dari itu, perlu dipetakan dengan baik pemberdayaan guru sebagai demonstrator, pengelola kelas, fasilitator, konselor, administrator, dan evaluator.

DAFTAR PUSTAKA

- Darma, Budi. (2021). *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, R²)*. Jakarta: Guepedia.
- Irianto, Agus. (2021). *Statistik untuk Ilmu Sosial: Aplikatif untuk Ilmu-ilmu Sosial*. Cet. ke-12. Ed. ke-5. Jakarta: Kencana.
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Cet. ke-1. Ed. ke-1. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Masharyono. (2015). *Jurnal Riset Akuntansi dan Keuangan “Pengaruh Job Characteristics terhadap Semangat Kerja Pegawai (Survey pada Pegawai PNS di Lingkungan Disparbud Jabar)”*. Vol. 3. No. 3. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia. Sumber: <https://docplayer.info/52397715-Pengaruh-job-characteristics->

- terhadap-semangat-kerja-pegawai-survey-pada-pegawai-pns-di-lingkungan-disparbud-jabar.html. Diakses pada Sabtu, 02 Oktober 2021, Pukul 14.00 WIB.
- Mehta, Cyrus R. and Nitin R. Patel. (2010). *IBM SPSS Exact Tests*. Massachusetts: *Harvard School of Public Health Cambridge*.
- Risdiana, Faraniena Yunaeni. (2019). *Statistik Sosial*. Pamekasan: Duta Media Publishing.
- Ritonga, Imelda L., dkk. (2015). *Jurnal Ilmiah Keperawatan IMELDA “Hubungan antara Sistem Pemberdayaan dan Penghargaan terhadap Loyalitas Dosen di Akademi Keperawatan Swasta Kota Medan”*. Vol. 1. No. 1. Medan: Universitas Negeri Medan. Sumber: <https://jurnal.uimedan.ac.id/index.php/JURNALKEPERAWATAN/article/view/437/418>. Diakses pada Sabtu, 25 September 2021, Pukul 13.10 WIB.
- Rivai, Veithzal dan Syilviana Murni. (2009). *Education Management “Analisis Teori dan Praktik”*. Ed. ke-1. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cet. ke-5 (Edisi Revisi). Bandung: PT Refika Aditama.
- Silaen, Sofar dan Widiyono. (2013). *Metodologi Penelitian Sosial untuk Kepenulisan Skripsi dan Thesis*. Jakarta: In Media.
- Supranto, J. dan Nandan Limakrisna. (2013). *Petunjuk Praktis Penelitian Ilmiah untuk Menyusun Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Ed. ke-3. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Susanto, Ahmad. (2016). *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru (Konsep, Strategi, dan Implementasinya)*, Cet. ke-1. Ed. ke-1. Jakarta: Kencana.
- Ulfatin, Nurul dan Teguh Triwiyanto. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Undang-Undang. (2003). *Republik Indonesia No. 20 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*.
- Undang-Undang. (1999). *Republik Indonesia No. 43 Tentang Perubahan atas Undang-Undang No. 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Pegawaian*.
- Us, Kasful Anwar. (2021). *Budaya Pesantren Telaah Kepuasan Kerja Guru*. Jambi: Penerbit Lakeisha.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Cet. ke-12. Ed. ke-5. Depok: Rajawali Pers.
- Widiasworo, Erwin. (2020). *101 Kesalahan Guru dalam Pembelajaran*. Yogyakarta: Araska Publisher.
- Winbaktianur dan Santi Anggraini. (2017). *Jurnal Psikologi Islam Al-Qalb Jilid 9 “Hubungan Kompensasi dengan Loyalitas Guru SMK Muhammadiyah 1 Padang”*. Ed. ke-1. Padang: UIN Imam Bonjol Padang. Sumber: <https://ejournal.uinib.ac.id/jurnal/index.php/alqalb/article/view/871/693>. Diakses pada Minggu, 03 Oktober 2021, Pukul 16.14 WIB.
- Zakariah, M. Askari dan Vivi Avriani. (2021). *Analisis Statistik dengan SPSS untuk Penelitian Kuantitatif*. Cet. ke-1. Kolaka: Yayasan Pondok Pesantren Al Mawaddah.