

OPTIMASI PENINGKATAN ENGAGEMENT GURU MELALUI PENGUATAN EFIKASI DIRI, KOMUNIKASI INTERPERSONAL, BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA

Andi Hermawan¹, A. Muwahid Muhammadi², Ahmad Fatih Gozali³

^{1,2,3} Institut Agama Islam Depok (IAID) Al – Karimiyah, Indonesia

Email: ¹gus.andi.evolutioner@gmail.com, ²acepmuwahid@gmail.com, ³abahfatih4@gmail.com

Abstrak:

Kesenyawaan guru dengan organisasi tempatnya bekerja dimana guru merasa memiliki organisasi serta menikmati kondisi organisasi dan pekerjaannya bukan hanya secara fisik tetapi juga secara rasional, emosional dan normatif, sehingga guru tersebut merasa puas dan setia bekerja dalam organisasinya disebut dengan engagement guru. Perilaku *engagement* guru yang optimal akan berdampak positif terhadap kinerja pekerjaannya dan lembaga madrasah, dengan rasa cinta terhadap pekerjaan dan lembaganya maka guru dalam melaksanakan pekerjaannya bekerja tanpa mengenal waktu dan sepenuhnya menginvestasikan diri dan energi guru karena bukan lagi melaksanakan kewajiban, tetapi profesi guru sudah menjadi pengabdian dalam hidupnya. Tujuan penelitian ini adalah untuk menemukan Strategi dan Cara peningkatan *engagement* guru dengan cara melakukan penelitian pengaruh antara variabel efikasi diri, komunikasi interpersonal, dukungan organisasi dan kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan metode analisis jalur (*path analysis*) untuk mengetahui pengaruh antar variabel yang diteliti dan metode SITOREM untuk analisis indikator guna memperoleh solusi optimal peningkatan *engagement* guru.

Kata Kunci: Engagement Guru, Efikasi Diri, Komunikasi Interpersonal, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Analisis SITOREM

Abstract:

The teacher's relationship with the organization where he works where the teacher feels ownership of the organization and enjoys the conditions of the organization and his work not only physically but also rationally, emotionally and normatively, so that the teacher feels satisfied and faithful to work in his organization is called teacher engagement. Optimal teacher engagement behavior will have a positive impact on the performance of their work and their madrasah institution, with a sense of love for their work and institution, teachers in carrying out their work work without knowing time and fully inventing themselves and teacher energy because they no longer carry out obligations, but the teaching profession has become a devotion in their lives. The purpose of this study was to find Strategies and Ways to Increase Teacher Engagement by conducting research on the influence between variables of self-efficacy, interpersonal communication, organizational support and job satisfaction. This study uses the path analysis method to determine the influence between the variables studied and the SITOREM method for indicator analysis to obtain optimal solutions to increase teacher engagement.

Keywords: *teacher engagement, self-efficacy, interpersonal communication, organizational culture, job satisfaction, SITOREM analysis*

PENDAHULUAN

Pemenuhan profesionalisme abad 21 memerlukan transformasi pendidikan terutama terbangunnya kualitas guru yang mampu memajukan pengetahuan, pelatihan, ekuitas dan prestasi siswa (Mangkunegara, 2011; Putri & Purnamasari, 2021). Guru merupakan profesi yang menuntut adanya keterpautan dan interdependensi antara kemampuan, kompetensi dan berbagai peran sebagai satu kesatuan yang utuh dan sinergis yang biasanya dikenal dengan istilah engagement. Gambaran ini menjadi dasar perlunya upaya untuk melengkapi program maupun instrument yang telah dilakukan oleh pemerintah selama ini dalam memotret kinerja guru dengan konsep baru yaitu teacher engagement (Prabowo et al., 2023; Riyadi, 2022).

Engagement guru merupakan sebuah kondisi ketika guru dapat menjadi bagian yang paling berpengaruh dalam kehidupan siswa, guru yang memiliki antusiasme saat mengajar, sangat peduli terhadap keberhasilan siswa melebihi standar yang ada, memahami mata pelajaran dengan baik namun tidak takut untuk mengakui bahwa mereka tetap perlu belajar lebih banyak, bangga terhadap pekerjaan mereka sehingga dapat menularkan kepercayaan dan optimisme mereka (Noviardy & Aliya, 2020; Siagian, 2008).

Guru juga dituntut untuk memberikan pendidikan karakter dan menjadi contoh karakter yang baik bagi anak didiknya. Hal ini sangat bervariasi tergantung pada tahapan apa yang sedang dihadapi oleh anak didiknya. Seperti halnya peranan guru yang diungkapkan oleh Manan (1990), peran guru tidak sebatas mengajarkan materi sekolah (Abun et al., 2021; Saks et al., 2022). Tetapi juga sebagai pendidik dimana guru berperan dalam membimbing siswanya dalam mencapai tugas perkembangan. Karena sesungguhnya inti dari pendidikan adalah perkembangan kepribadian secara optimal. Dengan demikian, setiap kegiatan proses pendidikan diarahkan kepada tercapainya pribadi-pribadi yang berkembang optimal sesuai dengan potensi masing-masing (Novitasari, 2019).

Salah satu guru yang memiliki peran penting adalah guru pada jenjang pendidikan menengah. Seperti yang diketahui, pendidikan di Indonesia mengenal tiga jenjang pendidikan, pendidikan dasar (SD/MI/Paket A dan SLTP/Mts/Paket B), pendidikan menengah (SMA, SMK), dan pendidikan tinggi. Guru pada jenjang pendidikan menengah akan menghadapi siswa yang berada pada fase peralihan menuju remaja akhir. Secara umum, menurut Hurlock (1990) pada masa ini remaja mengalami sikap ambivalen terhadap orangtuanya. Remaja ingin bebas, namun dirasa bahwa dunia dewasa itu rumit dan asing baginya (Munir et al., 2022; Novitasari, 2019). Dalam keadaan semacam ini, remaja masih mengharapkan perlindungan orang tua, dan sebaliknya orang tua menginginkan anaknya berkembang menjadi lebih dewasa. Keadaan inilah yang menjadikan remaja sering memberontak pada otoritas orang tua dan menjadikan guru sebagai salah satu tempat bertumpu (Agarwal & Mewafarosh, 2021).

Guru sebagai pendidik yang juga mempunyai fungsi untuk mendampingi para muridnya melewati fase perkembangan remaja ini pun dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang tidak mudah mengingat kesalahan yang dibuat oleh pihak guru bisa saja memberi dampak pada tingkah laku muridnya, dimana kondisi terburuknya adalah hingga mengakibatkan terjadinya tindakan kriminal. Jennings and Greenberg (2023) dalam work happiness among teachers (2013) menyatakan pentingnya kompetensi socio-emotional, kompetensi membangun dan menjaga iklim kelas yang mendukung serta kompetensi dalam membangun relasi guru-murid yang baik.

Perkembangan dan kemajuan yang begitu pesat pada saat ini memacu sekolah, untuk

mampu bersaing dan inovatif guna menjaga kesinambungan sekolah dan pencapaian tujuan sekolah (Anwar, 2021; Hermawan et al., 2023) (Ababneh, 2021; Alasyari et al., 2023). Dalam meraih kesuksesan wajib membutuhkan sumber daya manusia yang profesional dan memiliki kinerja yang baik. Untuk mewujudkan tujuan organisasi sumber daya manusia yang handal, profesional dan berkompetensi. Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berperan penting dalam menjalankan sebuah organisasi. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah seluruh pendidik dan tenaga kependidikan yang langsung terkait dengan pelaksanaan misi dan pencapaian visi organisasi (Wenur et al., 2018). Untuk mencapai tujuan organisasi tersebut maka hendaknya guru dan tenaga kependidikan memiliki kinerja yang baik melalui kompetensi, handal, inovatif dan berdaya saing.

Saks et al. (2022) menyebutkan bahwa engagement dapat mengarahkan baik pada output kinerja individu (misalnya kualitas kerja dan pengalaman kerja seseorang) maupun hasil keluaran organisasi seperti kualitas kerja seseorang dan pengalaman kerjanya, maupun pada hasil organisasi, termasuk pertumbuhan dan produktivitas organisasi. Penelitian lain oleh Putri & Purnamasari (2021) juga menemukan bahwa keterlibatan berkaitan dengan aspek positif kinerja kerja. Karyawan yang aktif terlibat dalam organisasinya cenderung melebihi ekspektasi organisasi, meningkatkan produktivitas, dan memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi (Noviardy & Aliya, 2020).

Perilaku engagement guru yang optimal akan berdampak positif terhadap kinerja pekerjaannya dan lembaga madrasah, dengan rasa cinta terhadap pekerjaan dan lembaganya maka guru dalam melaksanakan pekerjaannya bekerja tanpa mengenal waktu dan sepenuhnya menginvestasikan diri dan energi guru karena bukan lagi melaksanakan kewajiban, tetapi profesi guru sudah menjadi pengabdian dalam hidupnya.

Gambaran *engagement* guru adalah untuk memperkuat latar belakang penelitian ini, maka peneliti menyebarkan angket survei pendahuluan kepada 30 responden di 7 Persekolahan SMK PGRI Kabupaten Bogor dengan menggunakan Skala "Likert" dengan nilai 5 tertinggi dan 1 terendah, dengan kategori (5) Sangat Setuju, (4) Setuju, (3) Ragu - Ragu, (2) Tidak Setuju, (1) Sangat Tidak Setuju, maka dapat ditarik kesimpulan, bahwa terdapat 42% guru yang bermasalah dengan *career development*, hal tersebut terlihat dari banyaknya guru yang belum berkeyakinan bahwa sekolah memiliki kejelasan dalam peningkatan jenjang karir dan pengembangan diri dalam kegiatan serta pelatihan. Kedua, terdapat 43% guru yang bermasalah dengan *concern for productivity*, hal tersebut terlihat dari banyaknya guru yang belum berusaha secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan dan belum berusaha menjaga kualitas pekerjaan sebaik mungkin. Terdapat 45% guru yang bermasalah dengan *ownership*, hal tersebut terlihat bahwa guru merasa belum memiliki terhadap tempat bekerja dapat meningkatkan keterikatan kerja. Ketiga, terdapat 41% guru yang bermasalah dengan *loyalty*, hal tersebut dapat dilihat dari banyaknya guru yang merasa bahwa keinginan bekerja di sekolah ini belum sesuai dengan kebutuhan sekolah dan merasa bahwa sekolah belum mencukupi kebutuhan hidup sehingga belum nyaman untuk bekerja.

Keempat, terdapat 35% guru yang bermasalah dengan *vigor*, hal tersebut dapat dilihat dari banyaknya guru yang belum berupaya untuk bertahan dengan permasalahan yang dihadapi dalam pekerjaan dan belum berusaha memeriksa dan memperbaiki kembali hasil pekerjaan. Kelima, terdapat 36% guru yang bermasalah dengan *dedication*, hal tersebut dapat dilihat dari banyaknya guru yang belum dapat bekerjasama dengan orang lain demi penyelesaian tugas dan merasa kurang antusias terhadap setiap pekerjaan yang diberikan. Dan terdapat 45% guru yang bermasalah dengan *absorption*, hal tersebut dapat dilihat dari banyaknya guru yang kurang bahagia dan menikmati pekerjaan serta tenggelam dalam pekerjaan yang menyebabkan waktu berlalu dengan cepat ketika melakukan pekerjaan.

Hasil survei diatas menunjukkan bahwa *engagement* guru perlu dikuatkan, sehingga perlu ditemukan strategi dan cara penguatan engagement guru. Mengingat bahwa engagement guru

merupakan kunci pencapaian tujuan pendidikan, maka engagement guru ini menarik untuk diteliti.

Tujuan penelitian adalah untuk menghasilkan Strategi dan Cara dalam penguatan engagement guru, yaitu dengan cara melakukan penguatan variabel bebas yang berpengaruh positif terhadap engagement guru. Variabel tersebut adalah efikasi diri, komunikasi interpersonal, budaya organisasi, dan kepuasan kerja. Solusi optimal yang ditemukan ini selanjutnya digunakan sebagai rekomendasi kepada pihak terkait yaitu guru, kepala sekolah, pengawas sekolah, lembaga penyelenggara sekolah dan dinas pendidikan.

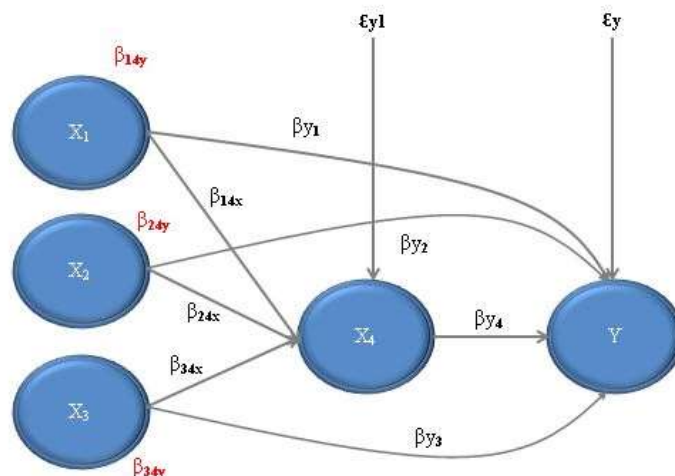
METODE PENELITIAN

Seperti yang telah diuraikan di atas, penelitian ini bertujuan untuk menemukan strategi dan cara peningkatan *engagement* guru melalui penelitian tentang kekuatan pengaruh antara *engagement* guru sebagai variabel terikat dan efikasi diri, komunikasi interpersonal, budaya organisasi dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan pendekatan pendekatan uji analisa jalur (*path analysis*) untuk menguji hipotesis statistik dan metode SITOREM untuk analisis indikator guna menetapkan solusi optimal dalam peningkatan *engagement* guru.

Penelitian dilaksanakan pada guru tetap yayasan (GTY) Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Persekolahan PGRI di Kabupaten Bogor dengan populasi guru berjumlah 289 orang, dengan sampel sebanyak 168 guru dihitung dengan menggunakan rumus Slovin yang diambil dari Umar.

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan instrumen penelitian berupa kuisioner yang disebar kepada guru sebagai responden penelitian. Butir instrumen penelitian diturunkan dari indikator penelitian yang akan digali keadaannya. Sebelum disebar kepada responden, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji coba untuk mengetahui validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan teknik Product Moment Pearson, sedangkan untuk uji reliabilitas digunakan perhitungan dengan menggunakan formula Alpha Cronbach. Setelah data terkumpul, selanjutnya dilakukan uji homogenitas, uji normalitas, uji linieritas, analisis korelasi sederhana, analisis koefisien determinasi, analisis korelasi parsial, dan uji hipotesis statistik.

Selanjutnya dilakukan analisis indikator dengan menggunakan Metode SITOREM dari Hardhienata untuk menentukan urutan prioritas perbaikan indikator sebagai rekomendasi kepada pihak terkait yang merupakan hasil dari penelitian ini. Dalam penetapan urutan prioritas penanganan indikator, SITOREM menggunakan tiga kriteria, yaitu (1) kekuatan hubungan antar variabel yang diperoleh dari uji hipotesis, (2) urutan prioritas penanganan indikator hasil penilaian dari ekspert, dan (3) nilai indikator yang diperoleh dari perhitungan data yang diperoleh dari jawaban responden penelitian (Sugiyono, 2017).



Gambar 1. Konstelasi Penelitian

X_1 : Efikasi Diri
 X_2 : Komunikasi Interpersonal
 X_3 : Budaya Organisasi
 X_4 : Kepuasan Kerja
 Y : *Engagement* Guru

- 1) β_{y1} : Pengaruh langsung Efikasi Diri (X_1) terhadap *Engagement* Guru (Y).
- 2) β_{y2} : Pengaruh langsung Komunikasi Interpersonal (X_2) terhadap *Engagement* Guru (Y).
- 3) β_{y3} : Pengaruh langsung Budaya Organisasi (X_3) terhadap *Engagement* Guru (Y).
- 4) β_{y4} : Pengaruh langsung Kepuasan Kerja (X_4) terhadap *Engagement* Guru (Y).
- 5) β_{14x} : Pengaruh langsung Efikasi Diri (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (X_4).
- 6) β_{24x} : Pengaruh langsung Komunikasi Interpersonal (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (X_4).
- 7) β_{34x} : Pengaruh langsung Budaya Organisasi (X_3) terhadap Kepuasan Kerja (X_4).
- 8) β_{14y} : Pengaruh tidak langsung Efikasi Diri (X_1) terhadap *Engagement* Guru (Y) melalui Kepuasan Kerja (X_4).
- 9) β_{24y} : Pengaruh tidak langsung Komunikasi Interpersonal (X_2) terhadap *Engagement* Guru (Y) melalui Kepuasan Kerja (X_4).
- 10) β_{34y} : Pengaruh langsung Budaya Organisasi (X_3) terhadap *Engagement* Guru (Y) melalui Kepuasan Kerja (X_4).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik deskriptif

Berdasarkan hasil analisis deskripsi statistik untuk variabel penelitian dapat diungkapkan tentang gejala pemusatan data seperti tercantum dalam tabel berikut ini:

Tabel 1. Rangkuman Deskripsi Statistik Variabel Penelitian

Description	Efikasi Diri (X_1)	Komunikasi Interpersonal (X_2)	Budaya Organisasi (X_3)	Kepuasan Kerja (X_4)	<i>Engagement</i> Guru (Y)
Mean	126.75	126.28	122.91	122.80	121.05
Standard Error	1.75046	1.25326	1.19771	1.77186	1.21728
Median	134	130	126.5	130	124
Mode	150	136	130	149	121
Stand Deviation	24.001	17.1838	16.4221	24.2945	16.6906

Description	Efikasi Diri (X ₁)	Komunikasi Interpersonal (X ₂)	Budaya Organisasi (X ₃)	Kepuasan Kerja (X ₄)	Engagement Guru (Y)
Sample Variance	576.049	295.284	269.687	590.223	278.575
Kurtosis	1.64903	0.85695	1.64832	0.5498	0.58266
Skewness	-1.4904	-1.0468	-1.3927	-0.7772	-0.9844
Range	101	77	81	101	70
Minimum Score	52	75	64	59	74
Maximum Score	153	152	145	160	144

Sumber: Data diolah

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil perhitungan secara keseluruhan uji normalitas galat dalam penelitian ini dapat dilihat pada rangkuman pada tabel berikut :

Tabel 2. Uji Normalitas Galat Baku Taksiran

Galat Taksiran	n	L _{hitung}	L _{tabel}		Keputusan
			$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$	
$y - \hat{Y}_1$	168	0.015	0.065	0.075	Normal
$y - \hat{Y}_2$	168	0.014	0.065	0.075	Normal
$y - \hat{Y}_3$	168	0.010	0.065	0.075	Normal
$y - \hat{Y}_4$	168	0.015	0.065	0.075	Normal
$X_4 - X_1$	168	0.013	0.065	0.075	Normal
$X_4 - X_2$	168	0.016	0.065	0.075	Normal
$X_4 - X_3$	168	0.014	0.065	0.075	Normal

Persyaratan distribusi Normal : L_{hitung} < L_{tabel}

Sumber: Data diolah

Uji Homogenitas

Berdasarkan hasil perhitungan secara keseluruhan uji normalitas galat dalam penelitian ini dapat dilihat pada rangkuman pada tabel berikut :

Tabel 3. Rangkuman Uji Homogenitas Varians data

Pengelompokan	X ² _{hitung}	X ² _{tabel}	Kesimpulan
		$\alpha = 0,05$	
y atas dasar X ₁	4912.17	6132.59	Homogen
y atas dasar X ₂	3787.16	7288.01	Homogen
y atas dasar X ₃	3823.33	7288.01	Homogen
y atas dasar X ₄	4592.84	6132.59	Homogen
X ₄ atas dasar X ₁	4469.28	7288.01	Homogen
X ₄ atas dasar X ₂	4613.17	8451.28	Homogen
X ₄ atas dasar X ₃	3710.50	6313.26	Homogen

Persyaratan populasi homogen $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$

Persyaratan distribusi Normal : L_{hitung} < L_{tabel}

Sumber: Data diolah

Uji Model Regresi

Hasil perhitungan secara keseluruhan model regresi dalam penelitian ini dapat dilihat pada rangkuman pada tabel berikut :

Tabel 4. Model Regresi

Model Hubungan Antar Variabel	Model Regresi	Hasil Uji Signifikansi
y atas x_1	$\hat{y} = 62,423 + 0,447x_2$	Signifikan
y atas x_2	$\hat{y} = 72,122 + 0,382x_3$	Signifikan
y atas x_3	$\hat{y} = 48,717 + 0,581x_4$	Signifikan
y atas x_4	$\hat{y} = 58,693 + 0,533x_3$	Signifikan
x_4 atas x_1	$\hat{y} = 39,508 + 0,645x_1$	Signifikan
x_{44} atas x_2	$\hat{y} = 39,508 + 0,645x_1$	Signifikan
x_4 atas x_3	$\hat{y} = 54,744 + 0,523x_2$	Signifikan
y atas x_1 melalui x_4	$\hat{y} = 51,45 + 0,34x_2 + 0,20x_4$	Signifikan
y atas x_2 melalui x_4	$\hat{y} = 46,77 + 0,30x_2 + 0,26x_5$	Signifikan
y atas x_3 melalui x_4	$\hat{y} = 34,12 + 0,37x_1 + 0,33x_4$	Signifikan

Uji Signifikansi Model Regresi

Hasil perhitungan secara keseluruhan uji linearitas model regresi dalam penelitian ini dapat dilihat pada rangkuman pada tabel berikut :

Tabel 5. Rangkuman Hasil Uji Signifikansi Model Regresi (Uji F)

Model Hubungan Antar Variabel	Sig	α	Hasil Uji Signifikansi
y atas x_1	0,000 ^b	0,005	Signifikan
y atas x_2	0,000 ^b	0,005	Signifikan
y atas x_3	0,000 ^b	0,005	Signifikan
y atas x_4	0,000 ^b	0,005	Signifikan
x_4 atas x_1	0,000 ^b	0,005	Signifikan
x_4 atas x_2	0,000 ^b	0,005	Signifikan
x_4 atas x_3	0,000 ^b	0,005	Signifikan
y atas x_1 melalui x_4	0,000 ^b	0,005	Signifikan
y atas x_2 melalui x_4	0,000 ^b	0,005	Signifikan
y atas x_3 melalui x_4	0,000 ^b	0,005	Signifikan

Syarat Signifikan : Sig < α

Uji Linieritas

Hasil perhitungan secara keseluruhan uji linearitas model regresi dalam penelitian ini dapat dilihat pada rangkuman pada tabel berikut :

Tabel 6. Rangkuman Hasil Uji Linearitas Model Regresi (Uji t)

Model Hubungan Antar Variabel	Sig	α	Hasil Uji Signifikansi
y atas x_1	0,000	0,005	Linier
y atas x_2	0,000	0,005	Linier
y atas x_3	0,000	0,005	Linier
y atas x_4	0,000	0,005	Linier
x_4 atas x_1	0,000	0,005	Linier
x_4 atas x_2	0,000	0,005	Linier
x_4 atas x_3	0,000	0,005	Linier

Model Hubungan Antar Variabel	Sig	α	Hasil Uji Signifikansi
y atas x_1 melalui x_4	0,000	0,005	Linier
y atas x_2 melalui x_4	0,000	0,005	Linier
y atas x_3 melalui x_4	0,000	0,005	Linier
Syarat Linier : Sig < α			

Uji Multikolineritas

Pengujian multikolineritas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent atau variable bebas. Pengujian menggunakan **Uji Spearman** (Andiani & Telagawathi, 2020). Efek dari multikolineritas ini adalah menyebabkan tingginya variabel pada sampel. Hal tersebut berarti standar error besar, akibatnya ketika koefisien diuji, t_{hitung} akan bernilai kecil dari t_{tabel} . Hasil perhitungan secara keseluruhan uji multikolineritas adalah sebagai berikut :

Tabel 7. Rangkuman Uji Multikolineritas

Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Prasyarat	Kesimpulan
Efikasi Diri (X_1)	0.505	4.408	$F < 10$, tidak terdapat multikolineritas $F > 10$, terdapat multikolineritas	Ho diterima Tidak terdapat multikolineritas
Komunikasi Interpersonal (X_2)	0.612	5.803	$F < 10$, tidak terdapat multikolineritas $F > 10$, terdapat multikolineritas	Ho diterima Tidak terdapat multikolineritas
Budaya Organisasi (X_3)	0.542	4.449	$F < 10$, tidak terdapat multikolineritas $F > 10$, terdapat multikolineritas	Ho diterima Tidak terdapat multikolineritas
Kepuasan Kerja (X_4)	0.603	4.934	$F < 10$, tidak terdapat multikolineritas $F > 10$, terdapat multikolineritas	Ho diterima Tidak terdapat multikolineritas

Uji Heterokedasitas

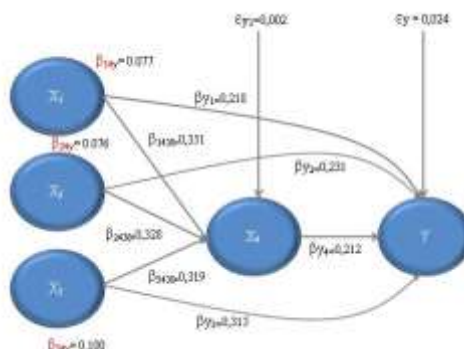
Pada penelitian ini, untuk menguji ada tidaknya heterokedastisitas menggunakan uji Glejser dimana jika nilai signifikan < 0,05 maka terjadi heterokedastisitas, jika sebaliknya nilai signifikansi $\geq 0,05$ maka terjadi homokedastisitas (Robbins & Judge, 2018). Hasil perhitungan secara keseluruhan uji heterokedasitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada rangkuman pada tabel berikut :

Tabel 8. Rangkuman Uji Heterokedasitas

Variabel	Sig.	α	Prasyarat	Kesimpulan
Efikasi Diri (X_1)	0,001	0,05	H_0 : nilai signifikan < 0,05 maka tidak terdapat heterokedasitas. H_1 : nilai signifikan $\geq 0,05$ maka terdapat heterokedasitas.	Ho diterima Tidak terdapat heteroskedastisitas
Komunikasi Interpersonal (X_2)	0,002	0,05	H_0 : nilai signifikan < 0,05 maka tidak terdapat heterokedasitas. H_1 : nilai signifikan $\geq 0,05$ maka terdapat heterokedasitas.	Ho diterima Tidak terdapat heteroskedastisitas
Budaya Organisasi (X_3)	0,001	0,05	H_0 : nilai signifikan < 0,05 maka tidak terdapat heterokedasitas.	Ho diterima Tidak terdapat heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	α	Prasyarat	Kesimpulan
			H_1 : nilai signifikan $\geq 0,05$ maka terdapat heterokedasitas.	
Kepuasan Kerja (X_4)	0,001	0,05	H_0 : nilai signifikan $< 0,05$ maka tidak terdapat heterokedasitas. H_1 : nilai signifikan $\geq 0,05$ maka terdapat heterokedasitas.	Ho diterima Tidak terdapat heteroskedastisitas

Uji Analisis Jalur (*Path Analysis*)



Gambar 2. Hasil Analisa Jalur (*Path Analysis*)

- | | |
|----------------------------------|------------------------------|
| X_1 : Efikasi Diri | X_4 : Kepuasan Kerja |
| X_2 : Komunikasi Interpersonal | Y : <i>Engagement</i> Guru |
| X_3 : Budaya Organisasi | |

Pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat apabila dilihat dari analisis jalur, maka hubungan tersebut merupakan hubungan fungsional di mana Komitmen Profesi (Y) terbentuk sebagai hasil dari bekerjanya fungsi Kecerdasan Adversitas (X_1), Komunikasi Interpersonal (X_2), Interdependensi Tugas (X_3) dan Kepuasan Kerja (X_4). Pembahasan hasil penelitian dapat diuraikan sebagai berikut (Ganyang, 2018):

Tabel 9. Hipotesis Penelitian

Hipotesis	Koefisien Jalur	Uji Statistik	Keputusan	Kesimpulan
Efikasi Diri (X_1) terhadap <i>Engagement</i> Guru (Y)	0.302	$H_0 : \beta_{y1} \leq 0$ $H_1 : \beta_{y1} > 0$	H_0 ditolak H_1 diterima	Berpengaruh Langsung Positif
Komunikasi Interpersonal (X_2) terhadap <i>Engagement</i> Guru (Y)	0.281	$H_0 : \beta_{y2} \leq 0$ $H_1 : \beta_{y2} > 0$	H_0 ditolak H_1 diterima	Berpengaruh Langsung Positif
Budaya Organisasi (X_3) terhadap <i>Engagement</i> Guru (Y)	0.205	$H_0 : \beta_{y3} \leq 0$ $H_1 : \beta_{y3} > 0$	H_0 ditolak H_1 diterima	Berpengaruh Langsung Positif
Kepuasan Kerja (X_4) terhadap <i>Engagement</i> Guru (Y)	0.210	$H_0 : \beta_{y4} \leq 0$ $H_1 : \beta_{y4} > 0$	H_0 ditolak H_1 diterima	Berpengaruh Langsung Positif
Efikasi Diri (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (X_4)	0.344	$H_0 : \beta_{14} \leq 0$ $H_1 : \beta_{14} > 0$	H_0 ditolak H_1 diterima	Berpengaruh Langsung Positif
Komunikasi Interpersonal (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (X_4)	0.328	$H_0 : \beta_{24} \leq 0$ $H_1 : \beta_{24} > 0$	H_0 ditolak H_1 diterima	Berpengaruh Langsung Positif

Hipotesis	Koefisien Jalur	Uji Statistik	Keputusan	Kesimpulan
Budaya Organisasi (X_3) terhadap Kepuasan Kerja (X_4)	0.327	$H_0: \beta_{34y} \leq 0$ $H_1: \beta_{34y} > 0$	H_0 ditolak H_1 diterima	Berpengaruh Langsung Positif
Efikasi Diri (X_1) terhadap <i>Engagement</i> Guru (Y) melalui Kepuasan Kerja (X_4)	0.104	$H_0: \beta_{14y} \leq 0$ $H_1: \beta_{14y} > 0$	H_0 ditolak H_1 diterima	Berpengaruh Tidak Langsung Positif
Komunikasi Interpersonal (X_2) terhadap <i>Engagement</i> Guru (Y) melalui Kepuasan Kerja (X_4)	0.092	$H_0: \beta_{24y} \leq 0$ $H_1: \beta_{24y} > 0$	H_0 ditolak H_1 diterima	Berpengaruh Tidak Langsung Positif
Budaya Organisasi (X_3) terhadap <i>Engagement</i> Guru (Y) melalui Kepuasan Kerja (X_4)	0.067	$H_0: \beta_{34y} \leq 0$ $H_1: \beta_{34y} > 0$	H_0 ditolak H_1 diterima	Berpengaruh Tidak Langsung Positif

Uji Pengaruh tidak langsung

Uji pengaruh tidak langsung dipergunakan untuk menguji efektivitas variabel intervening yang menjadi perantara variabel bebas dan variabel terikat. Adapun hasil uji pengaruh tidak langsung adalah sebagai berikut :

Tabel 10 Hipotesis Penelitian

Pengaruh Tidak langsung	Z_{hitung}	Z_{tabel}	Keputusan	Kesimpulan
Efikasi Diri (X_1) terhadap <i>Engagement</i> Guru (Y) melalui Kepuasan Kerja (X_4)	3.560	1,966	H_0 ditolak H_1 diterima	terbukti memediasi
Komunikasi Interpersonal (X_2) terhadap <i>Engagement</i> Guru (Y) melalui Kepuasan Kerja (X_4)	4,512	1,966	H_0 ditolak H_1 diterima	terbukti memediasi
Budaya Organisasi (X_3) terhadap <i>Engagement</i> Guru (Y) melalui Kepuasan Kerja (X_4)	3,628	1,966	H_0 ditolak H_1 diterima	terbukti memediasi

Solusi Optimal Penurunan Stres Kerja Guru

Berdasarkan hasil uji hipotesis statistik, penetapan prioritas indikator, dan perhitungan nilai indikator yang telah diuraikan di atas, maka dapat dibuat rekapitulasi hasil penelitian yang merupakan solusi optimal dalam penurunan Stres Kerja Guru seperti berikut ini :

Tabel 11. Analisis SITOREM
Efikasi Diri ($\beta y1 = 0,218$) (rangk.III)

Indicator in Initial State	Indicator after Weighting by Expert	Indicator Value
1 <i>Emotional Cues</i>	1 st Magnitude (26.67%)	4.12
2 <i>Generality</i>	2 nd Generality (25.07%)	4.10
3 <i>Magnitude</i>	3 rd Strength (24.88%)	4.00
4 <i>Past Performance</i>	4 th Past Performance (23.38%)	3.88
5 <i>Strength</i>	5 th Vicarious Experience (21.38%)	3.90
6 <i>Verbal Persuasion</i>	6 th Verbal Persuasion (16.25%)	3.87
7 <i>Vicarious Experience</i>	7 th Emotional Cues (16.21%)	4.02

Komunikasi Interpersonal ($\beta y2 = 0,231$) (rangk.II)

Indicator in Initial State	Indicator after Weighting by Expert	Indicator Value
----------------------------	-------------------------------------	-----------------

1	Bersikap positif pada diri sendiri dan orang lain	1 st	Keterbukaan diri untuk menerima masukan-masukan dari orang lain (26.67%)	4.14
2	Kemampuan memahami orang lain	2 nd	Kemampuan memahami orang lain (25.07%)	4.02
3	Kemampuan menginterpretasikan setiap kata, kalimat, informasi dan perilaku orang lain.	3 rd	Memberikan dukungan pada orang lain (24.88%)	4.02
4	Keterbukaan diri untuk menerima masukan-masukan dari orang lain,	4 th	Bersikap positif pada diri sendiri dan orang lain (23.38%)	3.94
5	Memberikan dukungan pada orang lain	5 th	Memberikan pandangan, ide, dan gagasan untuk kemajuan organisasi (21.38%)	3.96
6	Memberikan pandangan, ide, dan gagasan untuk kemajuan organisasi	6 th	Kemampuan menginterpretasikan setiap kata, kalimat, informasi dan perilaku orang lain. (18.28%)	3.87

Budaya Organisasi ($\beta y3 = 0,315$) (rangk.I)

Indicator in Initial State		Indicator after Weighting by Expert		Indicator Value
1	Adaptasi terhadap adanya perubahan.	1 st	Inovasi dalam bekerja (21.45%)	4.05
2	Berorientasi pada hasil pekerjaan	2 nd	Berorientasi pada hasil pekerjaan (20.24%)	4.07
3	Berorientasi pada tim	3 rd	Berorientasi pada tim (19.78%)	4.11
4	Inovasi dalam bekerja	4 th	Pemberdayaan sumber daya manusia dalam organisasi (19.64%)	3.93
5	Konsisten pada aturan yang telah ditetapkan	5 th	Konsisten pada aturan yang telah ditetapkan (16.45%)	3.97
6	Pemberdayaan sumber daya manusia dalam organisasi	6 th	Adaptasi terhadap adanya perubahan.(15.67%)	3.93

Kepuasan Kerja ($\beta y4 = 0,212$) (rank.IV)

Indicator in Initial State		Indicator after Weighting by Expert		Indicator Value
1	Hubungan pekerjaan dengan teman dan pimpinan,	1 st	Penghasilan yang didapat (16.95%)	3.96
2	Keamanan dalam pelaksanaan tugas,	2 nd	Kesempatan peningkatan karir dalam bekerja (16.36%)	4.11
3	Kesempatan peningkatan karir dalam bekerja,	3 rd	Hubungan pekerjaan dengan teman dan pimpinan (14.31%)	3.97
4	Kesempatan untuk berkreaitivitas dalam pekerjaan.	4 th	Pengendalian mutu pekerjaan oleh pimpinan (13.78%)	4.03
5	Pengendalian mutu pekerjaan oleh pimpinan,	5 th	Keamanan dalam pelaksanaan tugas (13.73%)	3.92
6	Penghasilan yang didapat,	6 th	Kesempatan untuk berkreaitivitas dalam pekerjaan (13.72%)	4.02

Engagement Guru

Indicator in Initial State		Indicator after Weighting by Expert		Indicator Value
1	Kasih sayang yang kuat terhadap profesi serta organisasinya	1 st	Kasih sayang yang kuat terhadap profesi serta organisasinya (18.48%)	4.12

Optimasi Peningkatan Engagement Guru Melalui Penguatan Efikasi Diri, Komunikasi Interpersonal,
Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja

2	Kewajiban moral guru untuk tetap dalam organisasinya	2 nd	Memiliki motivasi yang kuat untuk tetap dalam pekerjaannya (17.93%)	4.05
3	Kurangnya alternatif profesi lainnya	3 rd	Tanpa pamrih dan penuh pengabdian dalam menjalankan tugasnya (16.77%)	3.85
4	Memiliki kewajiban dalam pekerjaannya	4 th	Penilaian individu terhadap biaya hidup jika meninggalkan pekerjaannya (16.77%)	3.96
5	Memiliki motivasi yang kuat untuk tetap dalam pekerjaannya	5 th	Kurangnya alternatif profesi lainnya (15.59%)	3.94
6	Menjaga kesetabilan/kebersamaan antara moral masyarakat dengan profesinya serta rasa tanggung jawab untuk menegakan nilai-nilai profesinya	6 th	Memiliki kewajiban dalam pekerjaannya (14.78%)	3.95
7	Penilaian individu terhadap biaya hidup jika meninggalkan pekerjaannya	7 th	Menjaga kesetabilan/kebersamaan antara moral masyarakat dengan profesinya serta rasa tanggung jawab untuk menegakan nilai-nilai profesinya (14.62%)	4.02
8	Tanpa pamrih dan penuh pengabdian dalam menjalankan tugasnya	8 th	Kewajiban moral guru untuk tetap dalam organisasinya (14.60%)	4.01

SITOREM ANALYSIS RESULT

Priority order of indicator to be Strengthened		Indicator remain to be maintained	
1 st	Pemberdayaan sumber daya manusia dalam organisasi	1.	Inovasi dalam bekerja
2 nd	Konsisten pada aturan yang telah ditetapkan	2.	Berorientasi pada hasil pekerjaan
3 rd	Adaptasi terhadap adanya perubahan.	3.	Berorientasi pada tim
4 th	Bersikap positif pada diri sendiri dan orang lain	4.	Keterbukaan diri untuk menerima masukan-masukan dari orang lain
5 th	Memberikan pandangan, ide, dan gagasan untuk kemajuan organisasi	5.	Kemampuan memahami orang lain
6 th	Kemampuan menginterpretasikan setiap kata, kalimat, informasi dan perilaku orang lain.	6.	Memberikan dukungan pada orang lain
7 th	<i>Past Performance</i>	7.	<i>Magnitude</i>
8 th	<i>Vicarious Experience</i>	8.	<i>Generality</i>
9 th	<i>Verbal Persuasion</i>	9.	<i>Strength</i>
10 th	Penghasilan yang didapat	10.	<i>Emotional Cues</i>
11 th	Hubungan pekerjaan dengan teman dan pimpinan	11.	Kesempatan peningkatan karir dalam bekerja
12 th	Keamanan dalam pelaksanaan tugas	12.	Pengendalian mutu pekerjaan oleh pimpinan
13 th	Tanpa pamrih dan penuh pengabdian dalam menjalankan tugasnya	13.	Kesempatan untuk berkreaitivitas dalam pekerjaan
14 th	Penilaian individu terhadap biaya hidup jika meninggalkan pekerjaannya	14.	Kasih sayang yang kuat terhadap profesi serta organisasinya

15 th	Kurangnya alternatif profesi lainnya	15. Memiliki motivasi yang kuat untuk tetap dalam pekerjaannya
16 th	Memiliki kewajiban dalam pekerjaannya	16. Menjaga kesetabilan/kebersamaan antara moral masyarakat dengan profesinya serta rasa tanggung jawab untuk menegakan nilai-nilai profesinya
		17. Kewajiban moral guru untuk tetap dalam organisasinya

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian mengenai peningkatan Engagement Guru, terdapat beberapa temuan signifikan. Pertama, untuk meningkatkan Engagement Guru, diperlukan strategi pengembangan variabel yang berpengaruh positif, seperti Efikasi Diri, Komunikasi Interpersonal, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja. Temuan ini didukung oleh metode Analisis Jalur (Path Analysis) yang menunjukkan pengaruh positif dari variabel tersebut terhadap Engagement Guru. Kedua, upaya peningkatan Engagement Guru dapat dilakukan dengan fokus pada perbaikan indikator yang masih lemah pada setiap variabel penelitian, sekaligus mempertahankan indikator yang sudah baik.

Dari kesimpulan tersebut, dapat diambil beberapa implikasi penting. Pertama, perkuatannya harus dilakukan melalui penguatan Efikasi Diri, Komunikasi Interpersonal, dan Budaya Organisasi, dengan Kepuasan Kerja berperan sebagai variabel intervensi. Kedua, dalam mengembangkan Efikasi Diri, perlu dilakukan perbaikan pada indikator yang masih lemah, seperti Past Performance, Vicarious Experience, dan Verbal Persuasion. Begitu pula pada Komunikasi Interpersonal dan Budaya Organisasi, perlu fokus pada perbaikan indikator yang masih kurang optimal. Rekomendasi yang muncul dari penelitian ini adalah perlunya penguatan Engagement Guru melalui arahan yang tepat dari Kepala Sekolah dan dukungan dari Kementerian Pendidikan Kebudayaan Riset dan Teknologi (Kemdikbudristek) serta lembaga penyelenggara sekolah. Dengan demikian, implementasi strategi ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas kinerja guru dan memberikan dampak positif pada proses pembelajaran.

BIBLIOGRAFI

- Ababneh, O. M. A. (2021). How do green HRM practices affect employees' green behaviors? The role of employee engagement and personality attributes. *Journal of Environmental Planning and Management*, 64(7), 1204–1226.
- Abun, D., Menor, R. I., Catabagan, N. C., Magallanes, T., & Ranay, F. B. (2021). Organizational climate and work engagement of employees of divine word colleges in Ilocos Region, Philippines. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 10(1), 107–121.
- Agarwal, S., & Mewafarosh, R. (2021). Linkage of social media engagement with fomo and subjective well being. *Journal of Content, Community & Communication*, 13(7), 46–57.
- Alasyari, A. R., Ajid, M., Irpan, O. N., & Alkhawas, S. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Syntax Admiration*, 4(1), 117–124.
- Andiani, N. D., & Telagawathi, N. L. W. S. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Sedana Murni. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 50–60.
- Anwar, M. (2021). Penerapan Manajemen Berbasis Sekolah di Madrasah (Alternatif Peningkatan Mutu Pendidikan Madrasah). *Jurnal Syntax Admiration*, 2(8), 1527–1544.
- Ganyang, M. T. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita. *Bogor: In Media*, 54.
- Hermawan, A., Indrati, B., & Rohmah, M. S. (2023). Optimasi Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Melalui Penguatan Knowledge Management, Kecerdasan Adversitas, Efikasi Diri, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja. *Jurnal Syntax Admiration*, 4(11), 2048–2062.

- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
- Munir, M., Arifin, S., Darmawan, D., Issalillah, F., & Khayru, R. K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Religiusitas, Kepemimpinan Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 5(2), 88–99.
- Noviardy, A., & Aliya, S. (2020). Pengaruh Employee Engagement dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Perkebunan Kelapa Sawit (Studi Empiris Pada PT. Suryabumi Agrolanggeng, Sumatera Selatan). *Journal Management*, 19(3), 258–272.
- Novitasari, D. (2019). *EFEK WORKPLACE INCIVILITY DAN KONTEKS ORGANISASI PADA WITHDRAWAL BEHAVIORS DENGAN MEDIASI KEPERCAYAAN INTERPERSONAL (Studi pada Satuan Polisi Pamong Praja Daerah Istimewa Yogyakarta)*.
- Prabowo, O. H., Merthayasa, A., & Saebah, N. (2023). Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Manajemen Perubahan pada Kegiatan Bisnis di Era Globalisasi. *Syntax Idea*, 5(7), 883–892.
- Putri, N. V., & Purnamasari, I. (2021). Pengaruh Employee Engagement dan Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bussan Auto Finance (BAF). *Jurnal Management and Business Research (JAMBiR)*, 1(2), 127–132.
- Riyadi, S. (2022). *Peran Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru*. Jejak Pustaka.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Essentials of organizational behavior*. Pearson.
- Saebah, N., & Merthayasa, A. (2023). Peran Kepemimpinan dalam Mengelola Perubahan Bisnis yang Disebabkan oleh Krisis Global. *Syntax Idea*, 5(7), 865–871.
- Saks, A. M., Gruman, J. A., & Zhang, Q. (2022). Organization engagement: a review and comparison to job engagement. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 9(1), 20–49. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-12-2020-0253>
- Siagian, S. P. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Sugiyono, D. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Procrastination And Task Avoidance: Theory, Research and Treatment*. New York: Plenum Press, Yudistira P, Chandra.
- Wenur, G., Sepang, J., & Dotulong, L. (2018). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1).

Copyright holder:

Andi Hermawan¹, A. Muwahid Muhammadi², Ahmad Fatih Gozali³ (2023)

First publication right:

[Jurnal Syntax Admiration](#)

This article is licensed under:

