



**PENGARUH GAJI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS GURU SEKOLAH DASAR
DI KECAMATAN LEWOLEMA****Hermania Bhoki¹⁾**¹Pendidikan Keagamaan Katolik, STP Reinha Larantuka, IndonesiaEmail: srcarolasmg@gmail.com

Artikel Info	Abstrak
<p>Kata Kunci: Kata Kunci 1; <i>Produktivitas Guru</i>, Kata Kunci 2; <i>Gaji</i>, Kata Kunci 3; <i>Kepuasan Kerja</i>.</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran tentang pengaruh gaji dan kepuasan kerja terhadap produktivitas guru Sekolah Dasar di Kecamatan Lewolema. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan metode survey. Data terkumpul melalui kuesioner yang diturunkan dari teori penelitian. Variabel penelitian yakni gaji dan kepuasan kerja sebagai faktor yang mempengaruhi atau variabel eksogen produktivitas sebagai faktor yang dipengaruhi atau variabel endogen. Populasi berjumlah 121 guru dan sampel 93 orang guru Sekolah Dasar di Kecamatan Lewolema. Data dikumpulkan menggunakan angket dan dianalisis menggunakan metode regresi sederhana memakai aplikasi SPSS versi 23. Hasil penelitian menunjukkan; (1). Ada dampak yang langsung positif dari gaji terhadap produktivitas dengan hasil uji statistik senilai 0,498 dan nilai konstan sebesar 0,383. (2). Ada dampak langsung yang positif dari kepuasan kerja terhadap produktivitas dengan nilai hasil uji statistik senilai 0,476 dan nilai konstan senilai 0,351. (3). Ada dampak langsung yang positif dari gaji terhadap kepuasan kerja dengan hasil uji statistik senilai 0,327 dan nilai konstan sebesar 0,327.</p>
<p><i>Keywords:</i> <i>Keyword 1; Teacher work productivity</i> <i>Keyword 2; Salary;</i> <i>Keyword 3; Job Satisfaction</i></p>	<p>Abstract</p> <p><i>Teacher work productivity is influenced by salary and job satisfaction. The aim of this study is to get an overview of the effect of salary and job satisfaction on the productivity of elementary school teachers in Lewolema District. This research uses a quantitative approach, with a survey method. Data was collected through a questionnaire derived from research theory.</i></p>

The research variables are salary and job satisfaction as influencing factors or exogenous variables as productivity as the influencing factors or endogenous variables. The population is 121 teachers and the sample is 93 elementary school teachers in Lewolema District. Data were collected using a questionnaire and analyzed using a simple regression method using the SPSS version 23 application. The results showed; (1). There is a positive direct impact of salary on productivity with a statistical test result of 0.498 and a constant value of 0.383. (2). There is a positive direct impact of job satisfaction on productivity with a statistical test result value of 0.476 and a constant value of 0.351. (3). There is a positive direct impact of salary on job satisfaction with a statistical test result of 0.327 and a constant value of 0.327.

PENDAHULUAN

Produktivitas kerja guru merujuk pada tingkat efisiensi dan efektivitas guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka di bidang pendidikan. Produktivitas merupakan hubungan antara input dan output dalam konteks pekerjaan. Input meliputi faktor-faktor seperti jam kerja, usaha, dan alat yang digunakan, sedangkan output mencakup hasil kerja dan manfaat yang diperoleh pengguna produk. Pengukuran produktivitas melibatkan berbagai hal, seperti pengolahan dokumen, keuntungan penjualan, jumlah dan kualitas lulusan mahasiswa, layanan pelanggan produk, dan faktor lainnya (Ivancevich, 2008 : 26). Selain itu, produktivitas juga dapat dipahami sebagai proses pengalihan sumber daya dengan tujuan mencapai hasil yang maksimal. Tingkat produktivitas diukur berdasarkan pencapaian tertentu dari berbagai upaya yang dilakukan. Oleh karena itu, penggunaan semua sumber daya perlu direncanakan secara cermat, dengan mempertimbangkan dampaknya terhadap produktivitas (Hess, 2012 : 463). Konsep produktivitas juga mencakup perbedaan antara input dan output yang terkait dengan kegiatan perusahaan. Misalnya, input dapat berupa jumlah jam kerja dan biaya yang dikeluarkan untuk tenaga kerja, sedangkan output berkaitan dengan hasil yang dihasilkan oleh perusahaan secara keseluruhan (Allen, 2013 : 130). Selain aspek fisik dan finansial, produktivitas juga melibatkan sikap mental individu terhadap peningkatan diri dan pekerjaan. Semangat untuk memperbaiki diri terkait dengan upaya untuk mengembangkan pengetahuan yang relevan dengan pekerjaan, meningkatkan keterampilan profesional, meningkatkan disiplin diri, serta memperkuat komitmen untuk berjuang dan menjaga hubungan yang harmonis dengan rekan kerja. Semangat perbaikan dalam bekerja juga mencakup upaya untuk meningkatkan manajemen dan metode kerja, mengurangi biaya, bekerja dengan tepat waktu, serta menggunakan sistem dan teknologi yang lebih baik (Sedarmayanti, 2009 ; 56-57).

Dalam konteks pendidikan, produktivitas mengacu pada kemampuan pendidik dan tenaga kependidikan untuk melaksanakan tugas mereka dengan lebih efektif dan efisien dibandingkan dengan periode sebelumnya. Dalam penelitian ini, peneliti khusus fokus pada produktivitas guru. Guru yang produktif diartikan sebagai guru yang profesional dan terus-menerus meningkatkan kualitas kerjanya, bekerja dengan maksimal, efektif, dan efisien, baik dalam maupun di luar kelas selama masa pengabdian (Arofah, 2018 : 572-587).

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2017, konsep guru produktif mencakup guru yang memiliki kualifikasi profesional dan dapat menjalankan tugas mereka dengan baik. Hal ini berarti bahwa guru produktif tidak hanya berperan sebagai pengajar, tetapi juga sebagai pendidik yang membimbing, mengarahkan, dan melatih siswa untuk mencapai kompetensi dalam berbagai aspek pembelajaran, seperti aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik. Guru produktif berupaya untuk meningkatkan profesionalisme mereka melalui berbagai pelatihan, partisipasi dalam seminar ilmiah, kegiatan workshop, dan sejenisnya yang mendukung peran mereka sebagai guru dan pendidik.

Produktivitas kerja guru tidak hanya berkaitan dengan jumlah jam kerja yang dihabiskan, tetapi juga dengan kualitas pengajaran, pencapaian hasil belajar siswa yang tinggi pada aspek sikap, pengetahuan dan keterampilan. Sekolah membutuhkan guru yang memiliki produktivitas tinggi untuk menjadi lembaga pendidikan berkualitas yang memberikan layanan pendidikan berkualitas sejalan dengan tuntutan perubahan global dan kontribusi positif guru terhadap perkembangan lembaga pendidikan dan peserta didik.

Berdasarkan observasi sejauh ini diketahui bahwa kualitas pendidikan di Kecamatan Lewolema Kabupaten Flores Timur masih rendah. Rendahnya mutu pendidikan masyarakat Lewolema terkait langsung dengan rendahnya produktivitas tenaga kerja guru. Rendahnya produktivitas kerja guru di daerah dipicu oleh banyak penyebab, yakni kompensasi yang diterima berupa gaji yang tidak sesuai yang tidak diimbangi dengan kualitas kerja dan juga soal kepuasan kerja. Gaji guru non-PNS yaitu guru honorer dan guru pembina rendah, bahkan jauh di bawah Upah Minimum Regional (UMR) yakni 300.000 per bulan (Rudi Saputra, 2021) telah mematahkan semangat juang mereka. melemahkan komitmen dan membuat guru malas. dan pengadu. Guru dengan kepuasan kerja rendah cenderung pasif, reaktif, agresif terhadap instruksi kepala sekolah, terlambat masuk sekolah, tidak datang ke sekolah, tidak merasa bersalah jika tidak menyelesaikan proses pembelajaran kerja, melawan perintah kepala sekolah, gagal mendidik siswa dan tidak berdaya untuk mengatasi kesulitan dalam proses pendidikan dan tidak produktif di tempat kerja (Rudi Saputra, 2021) . Gaji dapat didefinisikan sebagai kompensasi yang diberikan oleh sebuah organisasi kepada karyawan secara teratur sebagai imbalan atas jasa yang mereka berikan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah ditugaskan oleh organisasi (Oktavia, 2021 : 48-55). Menurut Chaundhry, dkk, (2018 : 1-10), gaji merupakan bentuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sesuai dengan kesepakatan kerja yang telah ditetapkan, dengan mempertimbangkan jenis pekerjaan dan durasi waktu kerja. Gaji dipahami sebagai imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi mereka dalam bentuk pemikiran, waktu, bakat, keterampilan, dan kemampuan yang mereka berikan untuk kemajuan organisasi (Kadarisman, 2012 : 316).

Sesuai dengan Pasal 1 Ayat 30 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2003, upah layak dapat diartikan sebagai pembayaran gaji kepada pekerja sesuai dengan kontrak kerja yang sah berdasarkan hukum negara, termasuk tunjangan kerja yang diberikan sebagai pengakuan atas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dan disepakati bersama. Upah layak juga dapat dikaitkan dengan tingkat gaji yang diberikan kepada pekerja berdasarkan tingkat permintaan dan penawaran tenaga kerja yang terjadi sebagai akibat dari promosi pekerja. Penentuan upah layak juga mempertimbangkan faktor-faktor seperti tingkat pendidikan, jam kerja, kualitas, dan prestasi kerja yang ditunjukkan oleh karyawan (Mangkunegara, 2016).

Fenomena tersebut dirasakan juga oleh guru-guru SD di Kecamatan Lewolema. Mereka berada pada posisi, “dilema antara panggilan hati dan kebutuhan perut” (Hakim, 2021) Guru menghadapi dilema antara gaji yang sangat minim dan kerja produktif karena gaji guru sangat kecil. Masan (2021) mengajukan pertanyaan untuk refleksi; "Bagaimana mereka bisa

sejahtera dan bekerja produktif kalau upahnya rendah sekali!" Dilema tersebut diperparah dengan kebijakan Pemerintah Daerah Flores Timur yang kembali menurunkan gaji guru pada Februari 2022 dengan alasan menyesuaikan dengan daya tampung daerah Flores Timur (Geroda, 2022).

Gaji guru minimal hanya cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup minimum (KHM) sebagaimana diatur dalam UU Sisdiknas tahun 2003 pasal 40 ayat 1 huruf a dan b. Tidak terpenuhinya kebutuhan hidup minimum (KHM) membuat guru tidak bahagia dalam bekerja. Guru yang merasa tidak puas dalam bekerja, bekerja serampangan, tidak disiplin saat berangkat dan pulang sekolah, tidak bertanggung jawab dalam meningkatkan mutu proses pembelajaran, acuh tak acuh, bekerja bertentangan dengan petunjuk kepala sekolah, dan cenderung meninggalkan pekerjaan pokoknya untuk mencari pekerjaan tambahan di luar sekolah untuk memenuhi kebutuhan hidup minimum bagi dirinya dan keluarganya. Tidak terpenuhinya kebutuhan hidup minimum menjadi pemicu ketidakpuasan profesional guru, dan ketidakpuasan profesional tersebut mendorong guru menjadi kontraproduktif.

Guru dengan gaji yang minimal hanya cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup minimum (KHM) sebagaimana diatur dalam UU Sisdiknas tahun 2003 pasal 40 ayat 1 huruf a dan b. Guru dengan kategori gaji rendah cenderung merasa tidak puas secara finansial, mengalami tekanan keuangan, memiliki rasa tidak pasti dan khawatir akan masa depan, kerja guru dan dedikasi yang telah diberikan untuk peningkatan mutu sekolah dan peningkatan mutu lulusan peserta didik kurang dihargai. Guru yang merasa kurang dihargai dengan gaji yang seimbang cenderung bekerja di luar sekolah untuk pemenuhan kebutuhan hidup minimum keluarganya. Ketidakmampuan memenuhi kebutuhan hidup minimum (KHM) guru sering kali menjadi penyebab ketidakpuasan profesional, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja mereka menjadi kurang produktif.

Sedangkan variabel lain yang mempengaruhi produktifitas kerja adalah kepuasan kerja para guru. Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai rangkaian perasaan positif yang dialami oleh karyawan dalam hubungannya dengan pekerjaan yang mereka lakukan (Newstrom, 2011 : 220). Kepuasan kerja melibatkan respons terhadap pengalaman emosional yang terkait dengan pekerjaan seseorang, seperti rasa puas atau tidak puas, dan rasa senang atau tidak senang (Kreitner, 2010 : 170). Hal ini terkait dengan persepsi individu terhadap pekerjaan dan pengalaman kerja yangalaminya (Colquitt, 2015 : 105) serta pemenuhan nilai-nilai yang berkaitan dengan pekerjaan (Noe, 2012 : 458). Respon emosional ini dapat mempengaruhi sikap individu terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja, tingkat absensi, turnover, dan perputaran karyawan, serta mempengaruhi motivasi kerja, juga memicu munculnya masalah, dan keluhan (Colquitt, 2015 : 100).

Persepsi kepuasan kerja dapat terbentuk melalui perbandingan antara apa yang diinginkan individu dengan apa yang telah mereka capai dan perbedaan dalam kualitas dan kuantitas dari apa yang dimiliki dan diinginkan individu tersebut. Aspek-aspek kepuasan kerja umumnya terkait dengan; gaji, kenaikan gaji, promosi, pengawasan, hubungan dengan rekan kerja, dan sifat pekerjaan itu sendiri (Colquitt, 2015 : 100). Terdapat lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu kepuasan kebutuhan, kesenjangan antara harapan dan kenyataan, pencapaian nilai-nilai yang penting, persepsi tentang adilnya perlakuan, dan faktor-faktor genetik (Kreitner, 2010).

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai serangkaian perasaan senang atau tidak senang yang dialami karyawan sehubungan dengan pekerjaannya (Newstrom, 2011 : 220). Kepuasan kerja dipahami sebagai tanggapan terhadap perasaan yang dialami seseorang terkait dengan pekerjaan yang telah dilakukannya, seperti puas atau tidak puas, dan senang atau tidak senang (Kreitner, 2010 : 170) terkait dengan pekerjaan dan pengalaman kerja (Colquitt, 2015 : 105), dan pemenuhan nilai kerja (Noe, 2012 : 458). Respon emosional ini merangsang terbentuknya sikap positif terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja,

mempengaruhi tingkat absensi, perputaran dan perputaran karyawan, menaikkan atau menurunkan semangat kerja, timbul atau lenyapnya masalah dan keluhan. Persepsi kepuasan kerja diperoleh dari penilaian perasaan kontradiksi antara hal-hal yang ingin dimiliki dengan hal-hal yang sudah dimiliki dan perbedaan baik kualitas maupun kuantitas dari apa yang dimiliki dan ingin dimiliki seseorang. Aspek kepuasan kerja biasanya berkaitan dengan gaji atau kenaikan gaji atau promosi, supervisi atau pengawasan, rekan kerja dan pekerjaan itu sendiri (Colquitt, 2015 : 100). Ada lima faktor yang mendorong kepuasan kerja yaitu; kepuasan kebutuhan, kesenjangan, realisasi nilai, keadilan dan komponen genetik (Kreitner, 2010).

Guru akan bekerja secara produktif jika pekerjaannya diganjar dengan gaji yang seimbang atau layak dan memiliki perasaan yang puas dalam bekerja. Mendapat gaji yang seimbang sesuai dengan harapan akan mendorong guru menjalankan peran dan fungsinya dengan senang hati. Guru yang menjalankan peran dan fungsinya sebagai guru dan pendidik dengan senang hati menggali segala kemampuannya, memberikan dirinya, menunjukkan bakatnya dan memberikan waktunya untuk pengembangan pendidikan melalui proses pembelajaran yang dilakukannya karena sekolah telah diposisikan guru sebagai rumah kedua mereka, setelah rumah keluarga mereka. Totalitas pengorbanan diri guru dalam pengajaran dan pendidikan akan memungkinkan siswa berhasil dalam pembelajaran dan lembaga pendidikan berhasil dalam program pendidikan yang terencana dan direncanakan sebelumnya.

Mencermati masalah gaji guru yang rendah dan memahami tentang pentingnya guru memiliki produktivitas kerja yang tinggi untuk meningkatkan kualitas pendidikan di wilayah Kecamatan Lewolema Kecamatan Lewolema, Kabupaten Flores Timur, maka peneliti melihat pentingnya mengulas tentang produktivitas kerja guru, yang ditinjau dari aspek yang mempengaruhi produktivitas kerja khususnya dari aspek gaji yang layak dan aspek kepuasan kerja guru. Mencermati masalah gaji guru yang rendah dan memahami tentang pentingnya guru memiliki produktivitas kerja yang tinggi untuk meningkatkan kualitas pendidikan di wilayah Kecamatan Lewolema Kabupaten Flores Timur, maka peneliti melihat pentingnya mengulas tentang produktivitas kerja guru, yang ditinjau dari aspek k yang mempengaruhi produktivitas kerja khususnya dari aspek gaji yang layak dan aspek kepuasan kerja guru.

METODE

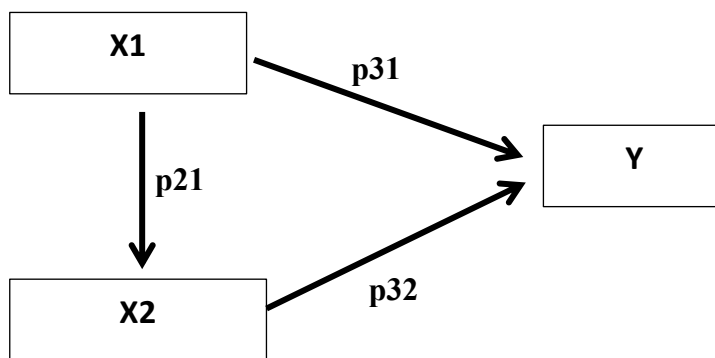
Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dan teknik analisis jalur untuk menguji pengaruh langsung dari gaji dan kepuasan kerja terhadap produktivitas guru. Populasi penelitian ini terdiri dari 121 guru di Kecamatan Lewolema, sedangkan sampel yang digunakan sebanyak 93 guru. Penentuan ukuran sampel menggunakan rumus Slovin. Analisis statistik inferensial digunakan untuk menganalisis data guna menjelaskan hubungan antar variabel. Analisis data meliputi analisis jalur, uji signifikansi regresi, dan uji linearitas regresi. Sebelum melakukan analisis, dilakukan uji Liliefors untuk memastikan apakah data setiap variabel terdistribusi normal atau tidak.

Indikator produktivitas dalam penelitian ini terdiri dari tiga faktor, yaitu: (1) pencapaian tujuan yang akurat, (2) penggunaan metode kerja yang tepat, dan (3) penggunaan waktu kerja yang tepat. Sementara itu, indikator kepuasan kerja terdiri dari beberapa faktor, yaitu: (1) tingkat kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, (2) tingkat kepuasan terhadap gaji yang diterima, (3) tingkat kepuasan terhadap peluang promosi, (4) tingkat kepuasan terhadap pengawasan pekerjaan, dan (5) tingkat kepuasan terhadap rekan kerja. Indikator gaji yang akan diteliti mencakup faktor kelayakan gaji, kompensasi, peningkatan gaji, struktur gaji, dan administrasi penggajian.

Dalam penelitian ini, untuk mendapatkan data yang diperlukan, digunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian. Kuesioner dipilih karena mampu mengungkapkan potensi

responden dan memberikan petunjuk yang seragam bagi mereka. Jawaban dalam kuesioner ini merupakan pendapat yang dipersepsikan oleh responden terkait fenomena yang menjadi fokus penelitian. Skala Likert dengan lima pilihan jawaban digunakan untuk mengumpulkan tanggapan, di mana skala tersebut dinilai dari tingkat tertinggi (5) hingga tingkat terendah (1). Uji validitas dan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% untuk mencapai tingkat kepercayaan sebesar 95%.

Uji reliabilitas dilakukan terhadap butir-butir yang telah lulus uji validitas, dengan tujuan untuk mengevaluasi keandalan data yang digunakan dalam pengukuran. Ukuran yang digunakan untuk menilai reliabilitas instrumen adalah alpha (r hitung) dibandingkan dengan nilai tabel pada tingkat kepercayaan 95%. Selanjutnya, untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh gaji terhadap kepuasan kerja, dilakukan uji hipotesis mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas, dan juga uji pengaruh gaji terhadap produktivitas menggunakan analisis regresi sederhana.



Gambar 1. Model hipotetik dampak antara variabel

Keterangan:

- X1 : Gaji
- X2 : Kepuasan kerja
- X3 : Produktivitas
- : Pengaruh

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis data yang diperoleh dari lokasi penelitian dan diolah secara statistik, hasil penelitian menunjukkan adanya delapan kelas yang telah dievaluasi. Skor maksimal yang diperoleh adalah 170, sedangkan skor minimal adalah 133, sehingga terdapat kisaran skor sebesar 37. Dalam analisis statistik deskriptif, ditemukan bahwa rata-rata data produktivitas adalah 154,54, dengan nilai standar deviasi sebesar 8,24. Varians data produktivitas memiliki nilai sebesar 67,9687, sedangkan nilai median data tersebut adalah 154,89 dan nilai modusnya adalah 155,36.

Berdasarkan hasil penelitian pada variabel gaji, data menunjukkan bahwa terdapat rentang skor empiris antara 96 dan 134, sehingga rentang skornya adalah 38. Hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa rata-rata gaji adalah 116,29, dengan simpangan baku sebesar 8,79. Nilai varians data gaji adalah 77,2735, sedangkan median gaji adalah 116,16 dan modusnya adalah 117,50.

Sementara itu, hasil penelitian pada variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa data kepuasan kerja memiliki rentang skor empiris antara 116 dan 144, sehingga rentang skornya adalah 28. Hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa rata-rata kepuasan kerja adalah

130,35, dengan standar deviasi sebesar 6,04. Simpangan sebesar 36,4705 mengindikasikan variasi data kepuasan kerja. Median kepuasan kerja adalah 130,20 dan modusnya adalah 130,17.

Analisis uji persyaratan dilakukan menggunakan uji normalitas dan uji signifikansi, serta linieritas koefisien regresi. Uji normalitas menggunakan teknik uji Lilliefors. Untuk uji normalitas galat estimasi regresi X3 terhadap X1, diperoleh nilai L hitung sebesar 0,0711, yang merupakan nilai yang lebih kecil daripada nilai L tabel ($n = 93$; $\alpha = 0,05$) sebesar 0,092. Dengan demikian, distribusi data produktivitas upah cenderung membentuk kurva normal.

Selanjutnya, uji normalitas galat estimasi regresi X3 terhadap X2 juga dilakukan. Hasilnya menunjukkan nilai L hitung sebesar 0,0587, yang juga lebih kecil daripada nilai L tabel ($n = 93$; $\alpha = 0,05$) sebesar 0,092. Hal ini menunjukkan bahwa sebaran data produktivitas kepuasan kerja cenderung membentuk kurva normal. Kemudian, dilakukan uji normalitas untuk galat estimasi regresi X2 terhadap X1. Diperoleh nilai L hitung sebesar 0,0519, yang juga lebih kecil daripada nilai L tabel ($n = 93$; $\alpha = 0,05$) sebesar 0,092. Hal ini menunjukkan bahwa sebaran data kepuasan kerja terhadap upah juga cenderung membentuk kurva normal. Berdasarkan hasil-hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa semua hipotesis (H_0) dapat diterima, yang berarti sampel penelitian diambil dari populasi yang berdistribusi normal. Hal ini terlihat pada tabel hasil uji normalitas yang tercantum di bawah ini.

Tabel 1: Hasil pengujian normalitas galat taksiran regresi

Galat Taksiran Regresi	n	Lcalculate	Ltabel		Keterangan
			$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$	
X3 atas X1	93	0,0711	0,092	0,105	Normal
X3 atas X2	93	0,0587	0,092	0,105	Normal
X2 atas X1	93	0,0519	0,092	0,105	Normal

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan hasil perhitungan L hitung dan nilai L tabel yang telah disajikan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa semua pasangan data, yaitu produktivitas atas gaji, produktivitas atas kepuasan kerja, dan kepuasan kerja atas gaji, merupakan sampel yang berasal dari populasi yang memiliki distribusi yang normal. Dengan kata lain, data-data tersebut memenuhi asumsi normalitas dalam analisis statistik yang dilakukan.

Berikut adalah rangkuman hasil uji signifikansi dan linieritas regresi untuk persamaan-persamaan regresi yang telah disebutkan: 1). Persamaan regresi produktivitas terhadap upah: Persamaan model hubungan sederhana adalah $Y = 100,24 + 0,47X_1$. Uji signifikansi dan linieritas menunjukkan bahwa konstanta regresi $a = 100,24$ dan koefisien regresi $b = 0,47$ secara signifikan berbeda dari nol, serta hubungan antara produktivitas dan upah bersifat linier. 2). Persamaan regresi produktivitas terhadap kepuasan kerja: Persamaan model hubungan sederhana adalah $Y = 69,84 + 0,65X_2$. Uji signifikansi dan linieritas menunjukkan bahwa konstanta regresi $a = 69,84$ dan koefisien regresi $b = 0,65$ secara signifikan berbeda dari nol, serta hubungan antara produktivitas dan kepuasan kerja bersifat linier. 3). Persamaan regresi kepuasan kerja terhadap gaji: Persamaan model hubungan sederhana adalah $Y = 104,22 + 0,22X_1$. Uji signifikansi dan linieritas menunjukkan bahwa konstanta regresi $a = 104,22$ dan koefisien regresi $b = 0,22$ secara signifikan berbeda dari nol, serta hubungan antara kepuasan kerja dan gaji bersifat linier.

Hasil lengkap dari uji signifikansi dan linieritas regresi ini dapat ditemukan dalam tabel yang disajikan.

Tabel 2. Hasil uji signifikansi dan uji linearitas regresi

Reg	Persamaan	Uji Regresi		Uji Linearitas		Kesimpulan
		Fhitungg	Ftabel $\alpha = 0,01$	Fhitung	Ftabel $\alpha = 0,05$	
X3 atas	$\hat{X} = 100,24 + 0,47X_{13}$	29,99 **	6,92		1,65	Regresi signifikan/ Regresi linear
X1				1,28 ns		
X3 atas X2	$\hat{X} = 69,84 + 0,65X_{23}$	26,66 **	6,92	0,68 ns	1,68	Regresi Sangat signifikan/ Regresi linear
X2 atas	$\hat{X} = 104,22 + 0,22X_{12}$	10,90 **	6,92		1,65	Regresi signifikan/ Regresi linear
X1				0,37 ns		

Keterangan :

** : Sangat signifikan

ns : Non signifikan

Sumber: Data primer yang diolah

Hasil analisis menunjukkan adanya korelasi yang signifikan antara variabel-variabel yang telah disebutkan. Berikut adalah koefisien korelasi yang ditemukan: 1). Korelasi antara gaji dan kepuasan kerja adalah sebesar 0,327. 2). Korelasi antara gaji dan produktivitas adalah 0,498. 3) Korelasi antara kepuasan kerja dan produktivitas adalah 0,476.3). Nilai-nilai ini dapat ditemukan secara lebih rinci dalam Tabel 3.

Tabel 3. Matriks koefisien korelasi sederhana antar variabel

Matrik	Koefisien Korelasi		
	X1	X2	X3
X1	1,00	0,327	0,498
X2		1,00	0,476
X3			1,00

Sumber: Data Primer yang diolah

Berdasarkan hasil analisis jalur, diperoleh hipotesis pertama mengenai pengaruh langsung upah terhadap produktivitas. Nilai koefisien elastisitas sebesar 0,383 dan nilai Thitung sebesar 4,29. Mengacu pada tabel nilai T dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,01$, nilai Ttabel adalah 2,63. Karena nilai Thitung > nilai Ttabel, maka hipotesis (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (H1) diterima. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung dan positif antara upah dan produktivitas, dengan koefisien korelasi sebesar 0,383 dan koefisien fluktuasi sebesar 0,498.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa upah memiliki dampak positif dan langsung terhadap produktivitas. Peningkatan dalam upah akan menyebabkan peningkatan dalam produktivitas.

Tabel 4. Koefisien jalur pengaruh X1 terhadap X3

Pengaruh langsung	Koefisien Jalur	Thitung	Ttabel	
			$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
X1 terhadap X3	0,383	4,29 **	1,99	2,63

Sumber: Data primer yang diolah

Temuan penelitian ini sejalan dengan pendapat yang disampaikan oleh Claypool & Mitchell (2017 : 146-156), bahwa terdapat pengaruh positif antara gaji dan produktivitas kerja guru. Selain itu, penelitian juga mendukung pendapat Aryati & Putra (2019 : 31-39) yang menyatakan bahwa gaji memiliki peran penting dalam memberikan penghargaan atas kontribusi karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada tingkat produktivitas di tempat kerja. Penting untuk dicatat bahwa produktivitas tenaga kerja secara keseluruhan memiliki keterkaitan yang erat dengan tingkat upah yang tinggi. Dengan demikian, memberikan gaji yang memadai merupakan salah satu aspek yang penting dalam mendorong peningkatan produktivitas karyawan di lingkungan kerja.

Hipotesis kedua, yang melibatkan analisis lintasan terkait pengaruh langsung kepuasan kerja atau usaha terhadap produktivitas, menghasilkan koefisien lintasan sebesar 0,351 dan nilai T hitung sebesar 3,92. Dalam tabel T dengan $\alpha = 0,01$, nilai T tabel adalah 2,63. Jika nilai T hitung > nilai T tabel, maka H0 ditolak dan H1 diterima. Hasil analisis hipotesis kedua menunjukkan adanya pengaruh langsung dan positif dari kepuasan kerja atau usaha terhadap produktivitas, dengan koefisien korelasi sebesar 0,476 dan koefisien lintasan sebesar 0,351. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja atau usaha memiliki pengaruh positif langsung terhadap produktivitas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa produktivitas dipengaruhi secara positif oleh tingkat kepuasan kerja. Keberadaan kepuasan kerja yang lebih tinggi melalui usaha yang keras berkontribusi pada peningkatan produktivitas.

Tabel 5. Koefisien jalur pengaruh X2 terhadap X3

Pengaruh langsung	Koefisien jalur	thitung	Ttabel	
			$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
X2 terhadap X3	0,351	3,92 **	1,99	2,63

Sumber: Data primer yang diolah

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Shobe (2018), yang menemukan bahwa kepuasan kerja karyawan dapat mendorong produktivitas bisnis. Produktivitas merupakan hasil dari kepuasan kerja karyawan, di mana semakin puas

karyawan dengan pekerjaannya, semakin tinggi tingkat produktivitas yang mereka hasilkan. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan mereka dan menghadapi kondisi kerja yang buruk serta manajemen yang tidak mendukung, cenderung memiliki kinerja yang buruk dan produktivitas kerja yang rendah. Kesimpulannya, kepuasan kerja memiliki dampak langsung terhadap produktivitas kerja. Hal serupa juga dikemukakan oleh Utami, & Vioreza (2020 : 599-614) dalam penelitian mereka, di mana mereka menemukan bahwa kepuasan kerja guru memiliki pengaruh positif langsung terhadap produktivitas guru. Ketika guru merasa puas dengan pekerjaannya, produktivitasnya akan mencapai tingkat optimal.

Hipotesis ketiga diperoleh melalui perhitungan analisis jalur untuk menguji pengaruh langsung gaji terhadap kepuasan kerja. Hasil perhitungan menunjukkan adanya koefisien lintasan sebesar 0,327 dan nilai Thitung sebesar 3,30. Dengan membandingkan nilai Thitung dengan nilai Ttabel ($\alpha = 0,01$), ditemukan bahwa nilai Thitung lebih besar dari nilai Ttabel. Oleh karena itu, H0 ditolak dan H1 diterima. Dalam analisis hipotesis ketiga, terdapat pengaruh positif langsung gaji terhadap kepuasan kerja dengan koefisien korelasi sebesar 0,327 dan koefisien lintasan sebesar 0,327. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi secara positif langsung oleh gaji. Kesimpulannya, tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi akan menghasilkan peningkatan produktivitas yang lebih tinggi pula.

Tabel 6. Koefisien jalur pengaruh X1 terhadap X2

Pengaruh langsung	Koefisien Jalur	Thitung	Ttabel	
			$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
X1 terhadap X2	0,327	3,30 **	1,99	2,63

Sumber: Data primer yang diolah

Temuan penelitian ini mendapatkan dukungan dari studi Chaudry dkk, (2018 : 1-10), yang menyatakan bahwa kepuasan terhadap gaji memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian Umaru & Ombugus (2017 : 8-13) juga menunjukkan bahwa gaji yang dibayarkan mempengaruhi kepuasan kerja guru di perguruan tinggi, dan manajemen perguruan tinggi perlu memastikan pembayaran gaji yang tepat waktu untuk meningkatkan komitmen dan kinerja guru. Selain itu, temuan penelitian (Khalik, 2018 : 1-20) mengindikasikan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak positif terhadap sikap, kepercayaan diri, dan motivasi individu untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Dalam konteks pendidikan, kepuasan kerja guru menjadi faktor penting dalam meningkatkan akuntabilitas dan kualitas pengajaran yang diberikan kepada siswa.

SIMPULAN

Penemuan dari penelitian menyatakan bahwa kepuasan terhadap gaji memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Individu yang puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki perasaan positif, kepercayaan diri, dan motivasi yang tinggi dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Dalam konteks pendidikan, kepuasan kerja guru menjadi topik yang penting mengingat peran guru dalam mentransfer pengetahuan kepada siswa. Dengan demikian, kepuasan kerja guru dapat menjadi pendorong bagi mereka untuk meningkatkan tanggung jawab profesional mereka. Kepuasan guru terhadap gaji yang diterimanya akan berdampak positif terhadap motivasi dan kepuasan kerja yang optimal. Guru yang puas dengan gaji mereka akan bekerja dengan senang hati dan termotivasi untuk memberikan pembelajaran berkualitas serta melaksanakan tugas-tugas lainnya dengan produktivitas yang tinggi untuk meningkatkan mutu sekolah dan mutu lulusan peserta didik.

Berdasarkan kesimpulan di atas, beberapa rekomendasi yang dapat diberikan adalah demikian. Bagi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Flores Timur agar dapat menghargai pengorbanan yang dilakukan oleh para guru dengan memperhatikan ketersediaan gaji yang memadai, terutama bagi guru non-PNS. Hal ini bertujuan agar guru setidaknya dapat memenuhi kebutuhan dasar mereka, sehingga mereka tidak terpaksa meninggalkan profesi sebagai guru dan beralih ke pekerjaan di luar bidang pendidikan demi memenuhi kebutuhan hidup minimum. Bagi Yayasan Persekolahan Katolik Kecamatan Lewolema perlu mengatasi masalah kekurangan gaji yang dihadapi oleh para guru dalam rangka mencapai kepuasan profesional mereka. Penting untuk memberikan gaji yang mencukupi agar dapat memenuhi kebutuhan dasar para guru, sehingga mereka dapat merasa puas dengan pekerjaan mereka. Ketika para guru merasa bahwa kebutuhan mereka terpenuhi, meskipun hanya pada tingkat kebutuhan dasar, mereka akan mengoptimalkan kemampuan mereka, menunjukkan komitmen kerja yang tinggi, dan mencapai tingkat produktivitas yang tinggi pada lembaga pendidikan dan peserta didiknya yang memiliki hasil belajar yang tinggi pada aspek sikap, pengetahuan, dan keterampilan.

Bagi Kepala Sekolah Dasar di Kecamatan Lewolema agar menyadari perannya yang penting dalam menjalin kerjasama dengan berbagai pihak terkait, baik instansi pemerintah, swasta, maupun pemerhati pendidikan seperti dewan pendidikan Kabupaten Flores Timur dan komite sekolah untuk memperhatikan kelayakan gaji guru Sekolah Dasar. Melalui kebijakan, kecintaan, dan wibawanya, Kepala Sekolah mampu mengoordinasikan upaya bersama untuk bekerja secara optimal dalam mencari dana yang dapat digunakan untuk membiayai pendidikan dasar, termasuk untuk mengatasi kekurangan gaji para guru.

Kepastian akan kecukupan gaji para guru akan memberikan kepuasan kepada mereka dan memotivasi mereka untuk bekerja dengan semangat, serta menggali seluruh potensi mereka dalam proses mendidik dan membimbing anak-anak bangsa di daerah Kecamatan Lewolema. Hal ini bertujuan untuk menciptakan siswa-siswa yang memiliki nilai-nilai karakter unggul dan tangguh berdasarkan Pancasila, serta mencapai kemajuan akademik yang baik. Dengan demikian, kerjasama antara Kepala Sekolah dan berbagai pihak terkait sangat penting dalam menjaga kualitas pendidikan dan kesejahteraan para guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, Gemmy S, Warren R. Plunkett, R. F. A. (2013). *Management, An Approach to Custumor Expectations*. South Western, Cengage Learning.
- Arofah, E. F. (2018). Produktivitas Pengajar Dalam Lembaga Pendidikan. *Tawadhu*, 2(2), 572–587.
- Aryati Arfah, & A. H. P. K. P. (2019). Analysis of Pructivity and Distribution of Female Workers in FB's Industries. *Journal of Distribution Science*, 17(3), 1–10. <https://doi.org/10.15722/jds.17.3.201903.31>
- Chaudry, M. S., Sabir, dkk. (2018). Job Satisfaction of Secondary school Teachers in Tawau Sabah. *Journal of Economies and Behavioral Studies*, 3(4), 1–10.
- Claypool, V. H, Janssen, B. D., Kim, & Mitchell, S. M. L. (2017). Determinants of Salary Dispersion Among Political Science Faculty: The Differential Effects of Where Your Work (Institutional Characteristics) and What You do (Negotiate and Publish). *Political Sains and Politics*, 1(50), 146–156. <https://doi.org/10.1017/S104909651600233X>
- Colquitt, Jason A, Lepine, M. J. . (2015). *Organizational Behavior Improving Performance and Commitment in The Work Place*. Mc Graw-Hill Companies.
- dkk, Chaundhry, M. . (2018). Job Satisfaction Of Secondary School Teacher in Tawau, Sabah. *Economics and Behavioral Studies*, 3(4), 1–10.
- Geroda, P. I. (2022). *Gaji Nakes dan Guru Kontrak Daerah Flotim Diturunkan, Sekda:*

- Daripada PHK*. Tribunnewss.Com. <https://kupang.tribunnews.com/2022/02/26/gajinakes-dan-guru-kontrak-daerah-flotim-diiturunkan-sekda-daripada-phk>
- Hakim, A. (2021). *Digaji 300 Ribu, Guru Honorer Dilema antara panggilan Hati dan Kebutuhan Perut*. <https://edukasi.sindonews.com/read/328170/212/digaji-300-ribu-guru-honorer-dilema-antara-panggilan-hati-dan-kebutuhan-perut-1612756931/18>
- Hess, Karen Matison, C. H. . (2012). *Management and Supervision in Law Enforcement*. Cengage Learning.
- I. Umaru, R., & A. Ombugus, D. (2017). Determinants of Job Satisfaction of Colleges of Education Lecturers: A Study of Nasarawa Satate College of Education, Akwanga. *Asian Business Research Journal*, 2(1), 8–13. <https://doi.org/10.20448/journal.518.2017.21.8.13>
- Ivancevich, J. M. R. K. (2008). *Organizational Behavior and Management*. Mc Graw-Hill Companies.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers.
- Khalik, A. (2018). effects of Sallary, Promotion, and Relationships with Colleagues on Secondary school Teachers' Job satisfaction. *Pjere*, 4(1), 1–20.
- Kreitner, R. & A. . (2010). *Organizational Behavior*. Mc Graw-Hill Companies.
- Mangkunegara. (2016). *Managemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Masan, K. M. (2021). *PGRI Flores Timur Persoalkan Pendapatan Guru*. Cendananews.Com. <https://www.cendananews.com/2021/06/pgri-flores-timur-persoalkan-prndapatan-guru.html>
- Newstrom, J. W. (2011). *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*. Mc Graw-Hill Companies.
- Noe, Raymond A, dkk. (2012). *Human Resource Management Gaining a Competitive Advantage*. Mc Graw-Hill Companies Inc.
- Oktavia, A. (2021). *Analisis Gaji, Tunjangan dan fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk*. Otonomi.
- Rudi Saputra, T. R. (2021). Kajian Yuridis Terhadap Gaji Pekerja Dibawah Upah Minimum Kota Pada Usaha Yang Tidak Berbadan Hukum. *Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 8(3).
- Shobe, K. (2018). Productivity Driven by Job Satisfaction, Physical Work Environment, Managemen Support and Job Autonomy. *Business and Economics Journal*, 09(02). <https://doi.org/10.4172/2151-6219.1000351>
- Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. (2009). *Sumber Daya MANusia dan Produktivitas Kerja*.
- Utami, P.P., & Vioreza, N. (2020). Teacher Work Produkticivity in Senior High School. *International Journal of Insturction*, 14(1), 5999–614. <https://doi.org/10.29333/IJI.2021.14136A>