

Pengaruh Kepuasan Pada Kompensasi Terhadap Loyalitas Tenaga Pendidik Kepada Sekolah

Alfiah Puspa Dewi¹, Tuti Andriani²

^{1,2} Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Email: alfiahpudee@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan pada kompensasi terhadap loyalitas tenaga pendidik kepada sekolah di SMA Negeri 1 Silangkitang Kabupaten Labuhan Batu Selatan. Penelitian menggunakan metode korelasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga pendidik berjumlah 38 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket dan dokumentasi. Data penelitian ini dianalisis menggunakan kuantitatif persentase dan analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, 1) tingkat kepuasan pada kompensasi 81,33%, 2) tingkat loyalitas tenaga pendidik kepada sekolah 77,50, 3) terdapat pengaruh positif antara pengaruh kepuasan pada kompensasi terhadap loyalitas tenaga pendidik kepada sekolah dengan nilai korelasi sebesar 0,561. Hal ini dibuktikan dengan uji korelasi dengan nilai r_{hitung} 0,561 lebih besar dari r_{tabel} pada taraf signifikan 5% yaitu 0,329 ($0,561 > 0,329$). Hasil perhitungan koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,314. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan pada kompensasi terhadap loyalitas tenaga pendidik pada sekolah adalah sebesar 31,4% sedangkan sisanya 68,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Jadi, semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka semakin tinggi loyalitas tenaga pendidik kepada sekolah.

Kata Kunci: Kepuasan, Kompensasi, Loyalitas Tenaga Pendidik

The Influence Of Satisfaction On Compensation To Teacher Loyalty To School

Alfiah Puspa Dewi¹, Tuti Andriani²

^{1,2} Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Email: alfiahpudee@gmail.com

Abstract

*This research aimed at to know the influence of satisfaction on compensation to teacher loyalty at State Senior High School 1 Silangkitang South Labuhan Batu Regency. The population of the research were 38 teachers and all population were respondents. Questionnaire and documentation techniques were used for collecting the data. Quantitative percentage and simple linier regression analysis were used for analyzing the data. The result of this research showed that 1) the level of satisfaction on compensation was in excellent category (81.35%), 2) the level of teacher loyalty was in very good category (77.50%), and 3) there was a positive influence of satisfaction on compensation to teacher loyalty at the Senior High School 1 Silangkitang (0.544) in South Labuhan Batu Regency. It was proven by correlational test that was obtained $r_{observed} = 0.544 > significant level 5\% = 0.329$ ($0.544 > 0.329$). The coefficient of determination (*R Square*) was 0.296. It showed that the influence of satisfaction on compensation to teacher loyalty was 29.6%, and the rest 70.4% was affected by other variables that were not included in this research. So, the higher the satisfaction on compensation, the higher the teachers loyalty at the school.*

Keywords: Satisfaction, Compensation, Loyalty, Teacher

Pendahuluan

Latar kualitas SDM pada suatu organisasi turut dipengaruhi oleh faktor loyalitas. SDM yang mempunyai loyalitas tinggi akan berkomitmen melaksanakan tugas dan

tanggungjawabnya seoptimal mungkin dalam rangka untuk memajukan organisasi tempat SDM tersebut bernaung. Dalam lembaga pendidikan sekolah, tenaga pendidik adalah salah satu SDM yang sangat mempengaruhi maju tidaknya lembaga pendidikan atau sekolah tersebut. Pada lembaga pendidikan atau sekolah, tenaga pendidik yang mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap lembaga pendidikannya, akan seoptimal mungkin melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan aturan-aturan yang ditetapkan dan digunakan dalam lembaga tersebut.

Seorang tenaga pendidik tidak dapat optimal menjalankan tugas dan tanggungjawabnya jika tidak memiliki loyalitas terhadap sekolah. Menurut Sopiah dalam Rivega loyalitas adalah keadaan di mana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Bahwa dengan loyalitas yang tepat, karyawan akan terdorong untuk maksimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Kasenda, 2013).

Loyalitas dapat dilihat dari sikap dan tingkah laku sehari-hari dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab dengan cara berusaha untuk mentaati, melaksanakan dan menjalankan tugas serta tanggung jawab dengan penuh semangat. Pengembangan atau peningkatan loyalitas guru karyawan dapat dilakukan dengan membayarkan kompensasi menurut pasar, mengandung nilai-nilai kekeluargaan dan mampu memenuhi kebutuhan karyawan tersebut (Aityan & Gupta, 2012).

Permasalahan Sumber Daya Manusia pada suatu organisasi juga tidak terlepas dari kompensasi. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada organisasi. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan. Kompensasi yang maksimal akan mempengaruhi derajat kepuasan tenaga pendidik dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Derajat kepuasan yang semakin tinggi akan semakin meningkatkan loyalitas tenaga pendidik dalam bekerja di sekolah. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu pihak sekolah untuk mencapai tujuan dalam memperoleh, memelihara, dan menjaga keberadaan dan loyalitas tenaga pendidik dengan optimum. Salah satu bentuk kompensasi adalah gaji yang diterima guru.

Ada beberapa fenomena menarik terkait dengan loyalitas tenaga pendidik di lembaga pendidikan, salah satunya ialah loyalitas tenaga pendidik pada sekolah di SMA Negeri 1 Silangkitang. Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang penulis lakukan, terdapat sebagian tenaga pendidik yang berpersepsi bahwa kompensasi yang diterima kecil. Meskipun demikian, hal tersebut tidak membuat pelayanan mereka menjadi buruk. Tenaga pendidik tersebut tetap berusaha melayani para peserta didik di SMA Negeri 1 Silangkitang dengan pelayanan yang penuh ketulusan seperti melakukan proses pembimbingan untuk peserta didik yang mengikuti olimpiade ataupun lomba-lomba lainnya. Hal tersebut dilakukan karena mereka menganggap bahwa pelayanan terhadap peserta didik merupakan tanggungjawab utama mereka, serta adanya perasaan dibutuhkan oleh para peserta didik. Selain itu, ada juga yang menganggap bahwa tanggungjawab sebagai tenaga pendidik merupakan amanah yang perlu ditekuni dan diperjuangkan, sehingga mereka merasa bahwa sekolah tempat mereka bekerja merupakan bagian dari diri mereka. Hal ini mengindikasikan bahwa tenaga pendidik memiliki loyalitas terhadap lembaga tempat mereka bekerja. Ini menjelaskan adanya fenomena positif dari lembaga untuk tetap mempertahankan loyalitas tenaga pendidik sehingga dapat merealisasikan tujuan dari sekolah. Hal ini dapat dibuktikan dengan beberapa piagam dan penghargaan yang diperoleh oleh sekolah.

Fenomena lain yang terkait loyalitas adalah adanya tenaga pendidik yang masih enggan dalam menjalankan tugasnya dengan baik sehingga adanya perasaan tidak peduli terhadap peserta didik maupun rekan kerjanya, yang ditunjukkan dengan sikap ketidakpedulian terhadap jam mengajar dan proses belajar mengajar. Tenaga pendidik lebih mementingkan kepentingan pribadi dibandingkan kepentingan sekolah, sehingga sering terjadinya pembolosan dan meminta izin untuk tidak hadir ke sekolah. Pergerakan keluar masuknya tenaga pendidik yang terus-menerus menunjukkan ketidaksenangan tenaga pendidik bekerja di sekolah. Banyaknya keluhan dan ketidaktenangan tenaga pendidik dalam bekerja. Ketika hal seperti ini tidak diatasi dengan baik, maka dapat menjadi masalah yang tidak pernah terselesaikan dan berdampak buruk pada sekolah tersebut.

Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas tenaga pendidik di sekolah. Kepuasan pada kompensasi memiliki pengaruh terhadap loyalitas tenaga pendidik kepada sekolah. Hal ini disebabkan karena loyalitas tenaga pendidik tercipta apabila tenaga pendidik merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya, sehingga tenaga pendidik betah bekerja dalam suatu organisasi/lembaga pendidikan. Namun hal tersebut tentu masih perlu diuji kebenarannya, untuk itu penulis tertarik menjadikan beberapa gejala yang ditemukan pada studi pendahuluan menjadi acuan dalam penelitian, diantaranya: 1) masih ada beberapa tenaga pendidik yang memiliki loyalitas rendah terhadap sekolah seperti kurangnya rasa tanggung jawab tenaga pendidik dalam mengemban tugasnya, 2) masih adanya tenaga pendidik yang mementingkan kepentingan pribadi, sehingga sering terjadinya pembolosan atau meminta izin untuk tidak hadir ke sekolah, dan 3) tingkat pergerakan keluar masuknya tenaga pendidik yang cukup tinggi.

Berdasarkan fenomena di atas, dapat dikatakan bahwa penelitian tentang loyalitas masih perlu dilakukan disekolah tersebut. Hal ini disebabkan karena masih adanya masalah yang berkaitan dengan loyalitas pada tenaga pendidik di SMA Negeri 1 Silangkitang Kabupaten Labuhan Batu Selatan. Dengan demikian perlu dipahami bahwa loyalitas menurun disebabkan oleh banyak faktor. Salah satu diantaranya ialah kompensasi yang mereka terima tidak sesuai dengan pekerjaannya, tidak cocoknya dengan gaya perilaku pemimpin, lingkungan kerja yang kurang baik dan sebagainya.

Metode Penelitian

Pendekatan penelitian ini adalah kuantitatif metode regresi linier sederhana. Penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan menggunakan angka-angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran data, serta penyajian hasilnya (Sugiyono, 2019). Penelitian ini dilakukan di SMA Negeri 1 Silangkitang Kabupaten Labuhan Batu Selatan. Adapun yang menjadi sampel yaitu keseluruhan populasi pendidik yang berjumlah 38 orang.

Data diperoleh menggunakan angket dan dokumentasi. Angket digunakan untuk mendapatkan data tentang kepuasan pada kompensasi dan loyalitas tenaga pendidik kepada sekolah. Analisis data dilakukan dengan presentase, uji normalitas, uji linearitas dan pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan menggunakan analisis agresi linear sederhana. Analisis ini digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen, apakah variabel independent berhubungan positif atau negatif, apakah nilai variabel signifikan atau tidak, dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen dan apabila nilai variabel mengalami kenaikan penurunan (Hartono, 2009; Sugiyono, 2017).

Hasil dan Pembahasan

Data diperoleh dari hasil angket jawaban responden, yang menjadi responden penelitian ini berjumlah 38 tenaga pendidik. Adapun data hasil kepuasan pada kompensasi dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1.
Hasil Angket Lingkungan Kerja Fisik

No Item	SS		S		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	13	34%	24	63%	1	3%	0	0%	38	100.00%
2	16	42%	22	58%	0	0%	0	0%	38	100.00%
3	12	32%	24	63%	2	5%	0	0%	38	100.00%
4	9	24%	22	58%	7	18%	0	0%	38	100.00%
5	12	32%	25	65%	1	3%	0	0%	38	100.00%
6	16	42%	21	55%	1	3%	0	0%	38	100.00%
7	12	32%	26	68%	0	0%	0	0%	38	100.00%
8	11	29%	25	66%	2	5%	0	0%	38	100.00%
9	12	32%	24	63%	2	5%	0	0%	38	100.00%
10	11	29%	15	39%	12	32%	0	0%	38	100.00%
11	13	34%	22	58%	3	8%	0	0%	38	100.00%
Jumlah	137		250		31		0		418	

Sumber: Data Olahan, 2021

Tabel 1 menunjukkan hasil kepuasan tenaga pendidik pada kompensasi yang diperoleh kemudian dihitung dan setiap alternatif jawaban dikalikan dengan skor nilai masing-masing jawaban. Berdasarkan hasil perhitungan presentase dapat dikatakan bahwa kepuasan pada kompensasi di SMA Negeri 1 Silangkitang Kabupaten Labuhan Batu Selatan tergolong sangat baik yaitu dengan persentase 81,33%. Hal ini menunjukkan bahwa kesungguhan sekolah juga ada, demi mempertahankan loyalitas tenaga pendidik dengan cara mengelola serta memberikan kompensasi dengan baik sehingga menimbulkan kepuasan. Dengan hal tersebut dapat dimaknai bahwa sekolah menganggap kompensasi itu memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan tenaga pendidiknya. Kompensasi yang tidak memadai dapat menunjukkan prestasi kerja, motivasi kerja dan kepuasan. Adapun hasil rekapitulasi hasil angket tentang kenyamanan kerja dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2.
Rekapitulasi Hasil Loyalitas Tenaga Pendidik kepada Sekolah

No Item	SS		S		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	7	18%	28	74%	3	8%	0	0%	38	100.00%
2	14	37%	21	55%	3	8%	0	0%	38	100.00%
3	12	32%	21	55%	5	13%	0	0%	38	100.00%
4	10	26%	7	18%	19	50%	2	5%	38	100.00%
5	6	16%	9	24%	22	58%	1	3%	38	100.00%
6	11	29%	24	63%	3	8%	0	0%	38	100.00%
7	16	42%	18	47%	4	11%	0	0%	38	100.00%

8	18	47%	16	42%	3	8%	1	3%	38	100.00%
9	17	45%	19	50%	2	5%	0	0%	38	100.00%
10	14	37%	22	58%	2	5%	0	0%	38	100.00%
11	11	29%	21	55%	6	16%	0	0%	38	100.00%
12	12	32%	20	53%	6	16%	0	0%	38	100.00%
13	12	32%	16	42%	10	26%	0	0%	38	100.00%
14	8	21%	11	28%	17	44%	2	5%	38	100.00%
15	12	31.60%	20	52%	6	16%	0	0%	38	100.00%
Jumlah	180		273		111		6		570	

Sumber: Data Olahan, 2021

Tabel 2 menunjukkan hasil loyalitas tenaga pendidik di SMA Negeri 1 Silangkitang Kabupaten Labuhan Batu Selatan kemudian dihitung dan setiap alternatif jawaban dikalikan dengan skor nilai masing-masing jawaban. Berdasarkan hasil perhitungan presentase dapat dikatakan bahwa k loyalitas tenaga pendidik di di SMA Negeri 1 Silangkitang Kabupaten Labuhan Batu Selatan tergolong baik yaitu dengan persentase 77,5%.

Persentase tersebut dapat mencerminkan tingkat kesetiaan dan kepercayaan tenaga pendidik di SMA Negeri 1 Silangkitang, artinya rasa cinta, dan rasa tanggung jawab tenaga pendidik di SMA Negeri 1 Silangkitang berada pada level baik, dan dari hasil presentase di atas menunjukkan bahwa tenaga pendidik di sekolah tersebut juga telah mempersembahkan pelayanan dan perilaku yang baik terhadap pihak-pihak sekolah, baik kepala sekolah, staf tenaga kependidikan, para sesama tenaga pendidik bahkan kepada para peserta didik.

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Maka untuk menguji normalitas data ini peneliti menggunakan bantuan SPSS 21.0. Cara yang digunakan untuk mengetahui normal atau tidaknya data adalah jika $p > 0.05$ maka data berdistribusi normal dan jika $p < 0.05$ maka data tidak berdistribusi normal. Berdasarkan perhitungan data yang dilakukan dengan one sample *kolmogorov-smirnov* test maka didapat data sebagaimana Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
	N	38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.47766510
Most Extreme Differences	Absolute	.148
	Positive	.132
	Negative	-.148
	Kolmogorov-Smirnov Z	.911
	Asymp. Sig. (2-tailed)	.377
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Berdasarkan Tabel 3 diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar $0,377 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Uji Linearitas digunakan untuk

mengetahui kelinearan data sebagai prasyarat data dalam pengujian statistik lebih lanjut. Adapun hasil uji linearitas disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Linearitas

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			852.986	13	65.614	2.054	.061
Loyalitas Tenaga Pendidik *	Between Groups	Linearity	509.322	1	509.322	15.947	.001
		Deviation from Linearity	343.664	12	28.639	.897	.563
Kepuasan pada Kompensasi	Within Groups		766.514	24	31.938		
	Total		1619.500	37			

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan hasil perhitungan uji linearitas diperoleh nilai probabilitas (sig) = 0.563. Karena probabilitas $0.563 > 0.05$ maka distribusi data yang diteliti mengikuti bentuk yang linear (H_a diterima, H_o ditolak). Dengan demikian hubungan kepuasan pada kompensasi terhadap loyalitas tenaga pendidik bersifat linier. Untuk mengetahui hasil pengujian data dengan menggunakan regresi linear sederhana, peneliti menggunakan bantuan SPSS 21.0 dengan hasil sebagaimana Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	15.110	7.776		1.943	.060
1 Kepuasan pada Kompensasi	.880	.216	.561	4.064	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas Tenaga Pendidik

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel diatas nilai signifikansi sebesar $0.00 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X (Kepuasan pada Kompensasi) berpengaruh terhadap variabel Y (Loyalitas Tenaga Pendidik) di SMA Negeri 1 Silangkitang. Diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 15.110 + 0.880X$$

Dari hasil perhitungan diperoleh $b = 0.880$ bertanda positif, ini berarti: setiap kali variabel X (Kepuasan pada Kompensasi) bertambah satu, maka rata-rata variabel Y (Loyalitas Tenaga Pendidik) bertambah 0.614. Selanjutnya, untuk mengetahui hubungan antara dua variabel dilakukan analisis korelasi. Adapun hasil perhitungan dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis Data

		Loyalitas Tenaga Pendidik	Kepuasan pada Kompensasi
Loyalitas Tenaga Pendidik	Pearson Correlation	1	.561**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	38	38
Kepuasan pada Kompensasi	Pearson Correlation	.561**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	38	38

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

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan Tabel 6 hasil uji korelasi tersebut diperoleh nilai r_{hitung} adalah 0.561 dengan tingkat probabilitas 0,000. Jadi hubungan kepuasan pada kompensasi terhadap loyalitas tenaga pendidik kuat positif, dengan nilai r_{hitung} sebesar 0,561. Hubungan bersifat positif artinya terjadi hubungan searah antara variabel X dan Y, bila kepuasan pada kompensasi semakin positif, maka loyalitas tenaga pendidik akan meningkat. Begitu juga sebaliknya, jika kepuasan pada kompensasi tidak baik (negatif), maka loyalitas tenaga pendidik akan menurun. Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar variasi dalam variabel dependen, yang besar kontribusinya dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.561 ^a	.314	.295	5.553	.314	16.516	1	36	.000

a. Predictors: (Constant), Kepuasan pada Kompensasi

b. Dependent Variable: Loyalitas Tenaga Pendidik

Tabel 7 menunjukkan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,314. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 31.4% yaitu rendah. Sedangkan sisanya adalah 68, 6% (100%-68%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kompensasi adalah imbalan yang didapat pekerja dari pekerjaannya. Dalam sebuah lembaga pendidikan, masalah kompensasi merupakan masalah yang sangat kompleks, tetapi merupakan masalah yang paling penting bagi tenaga pendidik dan organisasi itu sendiri. Kompensasi sangat penting bagi tenaga pendidik, karena besarnya kompensasi merupakan cerminan atau tolak ukur nilai pekerjaan dan kepuasan kerja tenaga pendidik. Jika diberi kompensasi dengan benar dan tepat, tenaga pendidik akan memperoleh kepuasan dan termotivasi untuk lebih loyal dalam mencapai tujuan sekolah. Namun, jika kepuasan pada tenaga pendidik terhadap kompensasi negatif dalam arti tenaga pendidik tidak puas terhadap kompensasi yang diberi tidak mencukupi atau tidak tepat maka prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja bahkan loyalitas tenaga pendidik akan menurun (Indrayani, 2013).

Hasil penelitian di atas membuktikan bahwa loyalitas tenaga pendidik dipengaruhi oleh positif dan negatifnya kepuasan pada terhadap kompensasi yang diberikan. Seperti halnya pendapat Nitisemito, loyalitas tenaga pendidik terhadap sekolah memiliki arti bahwa seseorang rela mengorbankan kepentingan pribadinya bila diperlukan untuk menjaga hubungan dengan sekolah guna menjaga keberhasilan dan kesuksesan sekolah. Hal ini dapat

diupayakan bila tenaga pendidik merasakan adanya keamanan dan kepuasan di dalam sekolah tempat ia bergabung untuk bekerja. Oleh karena itu, ada beberapa metode untuk mempertahankan loyalitas tersebut, salah satunya yakni memberikan kompensasi yang cukup (Nitisemito, 2000).

Sama halnya pendapat Wirman Syafri dan Alwi kompensasi merupakan hak pegawai yang harus diterima sebagai imbalan setelah menyelesaikan kewajiban-kewajibannya. Kompensasi penting bagi pegawai dan juga bagi organisasi. Kompensasi bagi pegawai menentukan gaya hidup, status dan harga diri, oleh karena itu, kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja, prestasi kerja dan produktivitas seorang pegawai (Syafri & Alwi, 2014). Namun hal ini tidak terlepas dari kepuasan para tenaga pendidik terhadap besarnya kompensasi yang diterima oleh tenaga pendidik, karena hal tersebut akan mempengaruhi loyalitas tenaga pendidik terhadap lembaga pendidikan di mana tempat tenaga pendidik tersebut bekerja. Kepuasan merupakan suatu perasaan yang unik terhadap situasi tertentu. Apabila tenaga pendidik memiliki kepuasan terhadap kompensasi dari sekolah maka tenaga pendidik akan lebih merasa senang dalam bekerja sehingga motivasi dan produktivitas atau kinerja tenaga pendidik akan meningkat bahkan akan lebih loyal kepada sekolah.

Kesimpulan

Berdasarkan rekapitulasi angket tentang kepuasan pada kompensasi diketahui bahwa jumlah pilihan seluruhnya adalah 418. Selanjutnya jumlah setiap pilihan alternatif jawaban dikalikan dengan skor nilai masing-masing jawaban. Distribusi dari hasil di atas menunjukkan bahwa kepuasan pada kompensasi yang dilakukan di SMA Negeri 1 Silangkitang tergolong “sangat baik” yaitu dengan persentase 81,33 %. Berdasarkan rekapitulasi angket tentang loyalitas diketahui bahwa jumlah pilihan seluruhnya adalah 570. Selanjutnya jumlah setiap pilihan alternatif jawaban dikalikan dengan skor nilai masing-masing jawaban. Kemudian, hasilnya menunjukkan bahwa loyalitas tenaga pendidik tergolong “baik” yaitu dengan persentase 77.50%. Berdasarkan pengujian hipotesis yang diperoleh nilai korelasi r hitung (0,561) > r tabel (0,329) pada taraf signifikan 5%. Dan berdasarkan penghitungan koefisien determinasi diperoleh nilai (R Square) sebesar 0,314. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 0,314 dengan nilai persentase 31.4% yaitu rendah. Sedangkan sisanya adalah 68.6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Aityan, S. K., & Gupta, T. K. P. (2012). Challenges of employee loyalty in corporate America. *Business and Economics Journal*.
- Hartono. (2009). *SPSS 16.0 Analisis data Statistik dan Penelitian*. Pustaka Pelajar.
- Indrayani, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Suska Press.
- Kasenda, R. (2013). Kompensasi Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverage Company Manado. *Jurnal EMBA*, 1(3), 853–859. <https://doi.org/2303-1174>
- Nitisemito. (2000). *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sugiyono. (2017). *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syafri, W., & Alwi. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik*. Sumedang: Institut Pemerintahan Dalam Negri (IPDN) Press.