

Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Guru di Madrasah Ibtidaiyah Swasta Se Kecamatan Pacet Mojokerto

Susanti

Management Pendidikan Islam , Fakultas Tarbiyah, Institut KH. Abdul Chalim, Jawa Timur, Indonesia

Email: santi232002itnas@gmail.com

Abstract

Compensation is one aspect that can increase teacher loyalty, therefore giving compensation must be given more attention. Job satisfaction can increase a teacher's loyalty if what is expected is in accordance with what is received from the Madrasah. Loyalty is an attitude that must be owned by a teacher, with a loyal teacher it will make it easier for a Madrasah to achieve its goals. This research was conducted with the aim of knowing the influence of compensation and job satisfaction on loyalty. This study uses quantitative research methods with a causality approach. The sample in this study was 59 respondents and the sample was taken using a proportionate random sampling technique, namely taking samples from a population where all members have the same opportunity to be sampled according to their proportions. Data collection was using multiple linear regression test with the help of SPSS 22. The results of this study indicate that the compensation variable (X_1) has no effect on the loyalty (Y_1), this can be seen from testing the t-test hypothesis where $t_{count} < t_{table}$ ($0,230 < 2,003$) and a significance level of more than 0,05 ($0,819 > 0,05$), job satisfaction variable (X_2) has an influence on loyalty (Y_1), this can be seen in testing the t-test hypothesis where $t_{count} > t_{table}$ ($6,997 > 2,003$) and a significance level that is less than 0,05 ($0,000 < 0,05$), compensation variable (X_1) and job satisfaction variable (X_2) on loyalty (Y_1) have a simultaneous effect on loyalty (Y_1), this can be seen based on the F-test, namely $F_{count} > F_{table}$ ($26,842 > 3,159$) and a significance level of less than 0,05 ($0,000 < 0,05$).

Keywords: Compensation, Job Satisfaction, Loyalty

Abstrak

Kompensasi merupakan salah satu aspek yang dapat meningkatkan loyalitas guru, oleh karena itu pemberian kompensasi harus lebih di perhatikan. Kepuasan kerja dapat meningkatkan sikap loyalitas seorang guru jika apa yang diharapkan sesuai dengan apa yang diterima dari Madrasah. Sikap loyalitas merupakan salah satu sikap yang harus dimiliki oleh seorang guru, dengan adanya guru yang loyal akan mempermudah sebuah Madrasah dalam mencapai tujuan. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap loyalitas. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan kausalitas. Sampel pada penelitian ini sebanyak 59 responden dengan pengambilan sampel menggunakan Teknik *proportionate random sampling* yaitu pengambilan sampel dari populasi dimana semua anggota mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel sesuai dengan proporsinya. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden dan diuji dengan menggunakan uji regresi linear berganda dengan bantuan SPSS 22. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel kompensasi (X_1) tidak memiliki pengaruh terhadap loyalitas guru (Y_1), hal ini dapat dilihat dari pengujian hipotesis uji t dimana $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,230 < 2,003$) serta taraf signifikan yang lebih dari 0,05 ($0,819 > 0,05$), variabel kepuasan kerja (X_2) memiliki pengaruh terhadap loyalitas (Y_1), hal ini dapat dilihat pada pengujian hipotesis uji t dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,997 > 2,003$) serta taraf signifikan yang kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), variabel kompensasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap loyalitas (Y_1) memiliki pengaruh secara simultan terhadap loyalitas (Y_1), hal ini dapat dilihat

berdasarkan uji F yaitu $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($26,842 > 3,159$) serta taraf signifikan yang kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).

Kata Kunci: kompensasi, kepuasan kerja, loyalitas

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting dalam sebuah organisasi, karena yang mengendalikan, menjalankan dan mengembangkan organisasi adalah SDM. Dalam lembaga pendidika guru merupakan salah satu sumber daya manusia yang memiliki peran penting untuk lembaga Pendidikan. Guru mempunyai kebutuhan dan keinginan yang berbeda beda yaitu kebutuhan primer, sekunder dan tersier. Dalam hal ini guru akan mencari lembaga Pendidikan yang hasil pendapatan lebih baik untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Namun, lembaga Pendidikan juga membutuhkan sumber daya manusia atau guru yang mempunyai latar belakang dan pendidikan yang mampu mengisi bidang yang berbeda dalam lembaga. Selain itu lembaga Pendidikan juga membutuhkan guru yang mempunyai loyalitas yang tinggi, dan guru pasti akan membutuhkan kompensasi atau imbalan untuk memenuhi kebutuhannya.

Menurut Flipppo loyalitas dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kepuasan kerja, kompensasi, dan motivasi yang diberikan oleh organisasi. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima guru sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada lembaga. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pemberian penghargaan atas keahlian dan kesetiaan terhadap lembaga. Semakin tinggi kompensasi yang diterima maka semakin tinggi pula tingkat loyalitas seorang guru begitupun sebaliknya. Hal ini seperti diungkap Santi Anggraini (2017) dengan judul penelitian “Hubungan Kompensasi Dengan Loyalitas Guru SMK Muhammadiyah 1 Padang”. Selain kompensasi, kepuasan kerja merupakan salah satu aspek yang dapat meningkatkan loyalitas guru, semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan yang diharapkan guru, maka semakin tinggi kepuasan kerja yang di dapat. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang tidak sesuai dengan keinginan guru semakin rendah pula kepuasan yang di dapat. Hal itu seperti di ungkap oleh Kusuma dan Suci (2019) dalam penelitian yang berjudul “ pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas pegawai dinas pertanian kabupaten pangandaran”. Dari penjelasan tersebut, kompensasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap loyalitas, namun peneliti perlu mengetahui kebenarannya, maka dari itu peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut.

Penelitian ini akan menjawab permasalahan yang berhubungan dengan pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap loyalitas guru di madrasah ibtidaiyah swasta se kecamatan pacet. Cara menjawab dengan mengajukan 2 pertanyaan yang pertama, Manakah yang lebih berpengaruh antara kompensasi dan kepuasan kerja terhadap loyalitas guru di madrasah ibtidaiyah swasta se kecamatan pacet. Pertanyaan ini untuk mengetahui variabel yang lebih berpengaruh dominan antara kompensasi dan kepuasan kerja terhadap loyalitas guru di madrasah ibtidaiyah swasta se kecamatan pacet. Selanjutnya, Apakah kompensasi, kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas

guru di madrasah ibtidaiyah swasta se kecamatan pacet. Fokus pertanyaan ini yaitu untuk menguji dan menganalisa pengaruh kompensasi, kepuasan kerja terhadap loyalitas guru di madrasah ibtidaiyah swasta se kecamatan pacet. Dengan membagikan angket/kuesioner kepada responden atau guru-guru madrasah ibtidaiyah swasta se kecamatan pacet, yang berisi pernyataan yang berkaitan dengan kompensasi dan kepuasan kerja terhadap loyalitas guru di madrasah ibtidaiyah swasta se kecamatan pacet.

Berdasarkan tujuan penelitian di atas dapat ditarik hipotesis atau dugaan sementara yaitu kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas guru di madrasah swasta se kecamatan Pacet dan kompensasi berpengaruh dominan terhadap loyalitas guru di madrasah ibtidaiyah swasta kecamatan Pacet.

B. PELAKSAAN DAN METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dan pendekatan kausalitas yang berarti rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat.¹ Pelaksanaan penelitian ini berlokasi di Madrasah Ibtidaiyah Swasta yang ada di Kecamatan Pacet, Kabupaten Mojokerto, Provinsi Jawa Timur. Waktu penelitian Bulan Februari 2023 – April 2023. populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang berada di Lembaga Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Swasta se Kecamatan Pacet Mojokerto yang berjumlah 141 guru. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *probability sampling*. *Probability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang didasarkan bahwa keseluruhan unit populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dijadikan sebagai sampel.² Dalam penelitian ini peneliti menggunakan *Teknik proportionate random sampling*, yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi dimana semua anggota mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel sesuai dengan proporsinya, dalam menentukan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin yaitu dengan tingkat kesalahan 10% karena populasi lebih dari 100, maka jumlah sampel pada penelitian ini adalah 59 guru Madrasah Ibtidaiyah Swasta se Kecamatan Pacet Mojokerto.

Metode yang dilakukan dalam proses pengumpulan data ini menggunakan angket/kuesioner yang berisi pertanyaan untuk dijawab dan diisi oleh responden pada Madrasah Ibtidaiyah Swasta se Kecamatan Pacet Mojokerto. Adapun instrumen yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan bentuk ceklis angket dengan 4 alternatif jawaban instrument yaitu 1. Sangat tidak setuju, 2. Tidak setuju, 3. Setuju, 4. Sangat setuju.

¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2019), 66.

² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2016), 85.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat Kesahihan suatu instrumen. Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan, dapat mengungkapkan data dari variabel terteliti secara tepat.³ Cara pengukuran tiap butirnya yaitu dengan membandingkan nilai R_{hitung} dengan R_{tabel} . Jika diketahui nilai R_{hitung} lebih besar dari nilai R_{tabel} maka hasil dinyatakan valid.

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X1.1	0,548	0,361	Valid
X1.2	0,561	0,361	Valid
X1.3	0,417	0,361	Valid
X1.4	0,389	0,361	Valid
X1.5	0,770	0,361	Valid
X1.6	0,386	0,361	Valid
X1.7	0,220	0,361	Tidak Valid
X1.8	0,547	0,361	Valid
X1.9	0,524	0,361	Valid
X1.10	0,748	0,361	Valid
X1.11	0,414	0,361	Valid
X1.12	0,395	0,361	Valid
X1.13	0,294	0,361	Tidak Valid
X1.14	0,672	0,361	Valid
X1.15	0,071	0,361	Tidak Valid

Berdasarkan tabel di atas tentang uji validitas variabel X1 (Kompensasi) dari 15 pernyataan terdapat 3 pernyataan yang tidak valid karena $r_{hitung} < r_{tabel}$, dan 12 pernyataan dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga mampu untuk mengukur variabel X1 (Kompensasi).

³ Mundir, *Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif*, ed. Hisbiyatul Hasanah, A Psicanalise Dos Contos de Fadas. Tradução Arlene Caetano (Jember: STAIN Jember Press, 2013), 179.

Tabel 2
Uji Validitas Variabel X2 (Kepuasan Kerja)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X2.1	0,475	0,361	Valid
X2.2	0,500	0,361	Valid
X2.3	0,561	0,361	Valid
X2.4	0,455	0,361	Valid
X2.5	0,221	0,361	Tidak Valid
X2.6	0,415	0,361	Valid
X2.7	0,706	0,361	Valid
X2.8	0,679	0,361	Valid
X2.9	0,281	0,361	Tidak Valid
X2.10	0,272	0,361	Tidak Valid
X2.11	0,300	0,361	Tidak Valid
X2.12	0,510	0,361	Valid
X2.13	0,631	0,361	Valid
X2.14	0,688	0,361	Valid
X2.15	0,768	0,361	Valid
X2.16	0,600	0,361	Valid
X2.17	0,663	0,361	Valid
X2.18	0,772	0,361	Valid
X2.19	0,632	0,361	Valid

Berdasarkan tabel 2 uji validitas variabel X2 (kepuasan kerja) dari 19 pernyataan terdapat 15 pernyataan yang dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$, dan terdapat 4 pernyataan yang dinyatakan tidak valid karena $r_{hitung} < r_{tabel}$. Dalam hal ini pernyataan tersebut dianggap mampu untuk mengukur variabel X2 (kepuasan kerja).

Tabel 3
Uji Validitas Variabel Y1 (Loyalitas)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Y1.1	0,662	0,361	Valid
Y1.2	0,667	0,361	Valid
Y1.3	0,537	0,361	Valid
Y1.4	0,723	0,361	Valid
Y1.5	0,494	0,361	Valid
Y1.6	0,684	0,361	Valid
Y1.7	0,821	0,361	Valid
Y1.8	0,877	0,361	Valid
Y1.9	0,772	0,361	Valid
Y1.10	0,751	0,361	Valid
Y1.11	0,573	0,361	Valid
Y1.12	0,833	0,361	Valid
Y1.13	0,779	0,361	Valid

Y1.14	0,513	0,361	Valid
Y1.15	0,770	0,361	Valid
Y1.16	0,820	0,361	Valid
Y1.17	0,793	0,361	Valid
Y1.18	0,653	0,361	Valid

Berdasarkan tabel uji validitas variabel Y1 (Loyalitas) terdapat 18 pernyataan) dimana keseluruhan pernyataan yang ada dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga mampu untuk mengukur variabel Y1 (loyalitas).

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Crocbach'Alpha</i>	Keterangan
1	Kompensasi (X1)	0,732	Reliabel
2	Kepuasan Kerja (X2)	0,864	Reliabel
3	Loyalitas (Y1)	0,941	Reliabel

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas, tiap variabel memiliki koefisien *Cronbach Alpha* $> 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pada tiap variabel dinyatakan reliabel, memiliki tingkat konsistensi yang baik dan dapat digunakan pada penelitian ini.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

**Tabel 5
Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		59
Normal Parameters^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.74862278
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.090
	Negative	-.070
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Berdasarkan hasil normalitas di atas dengan menggunakan metode *Klomogrov Smirnov* didapatkan hasil signifikansi yaitu 0,200 dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 ($0,200 > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa uji tes normalitas pada pengujian ini dinyatakan memiliki distribusi normal.

a. Uji Linearitas

Tabel 6
Hasil Uji Linearitas

Variabel	<i>Deviation From Linearity</i>	Keterangan
(X1).(Y1)	0,321	Linear
(X2).(Y1)	0,427	Linear

Berdasarkan hasil uji linieritas di atas, diketahui nilai *Deviation From Linearity* dari kedua variabel lebih besar dari pada 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel kompensasi (X1) terhadap Loyalitas (Y1), dan variabel Kepuasan kerja (X2) terhadap Loyalitas (Y1).

b. Uji Heterokedastisitas

Tabel 7
Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a			T	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5.931	5.444		-1.089	.281
	KOMPENSASI	.105	.115	.124	.920	.362
	KEPUASAN KERJA	.111	.092	.162	1.198	.236

Dari hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji *Glejser* hasil signifikansi dari variabel kompensasi (X1) pada tabel 7 menunjukkan nilai sebesar 0,362 melebihi nilai standar signifikansi 0,05 ($0,362 > 0,05$) dan hasil signifikansi variabel kepuasan kerja (X2) menunjukkan nilai 0,236 melebihi nilai standar signifikansi 0,05 ($0,236 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwasanya data tidak heterogen.

c. Uji Multikolinearitas

Tabel 8
Hasil uji Multikolineritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompensasi	0,929	1,076	Non Multikolineritas
Kepuasan Kerja	0,929	1,076	Non Multikolineritas

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel uji multikolineritas, variabel bebas menunjukkan bahwa nilai *VIF* 1,076 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 10 ($1,076 < 10,00$), dan variabel bebas menunjukkan nilai *tolerance* 0,929 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,1000 ($0,929 > 0,1000$) sehingga dapat disimpulkan bahwa bebas dari multikolineritas.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Linear Berganda

Tabel 9
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.061	8.696		.812	.420
	KOMPENSASI	.042	.183	.023	.230	.819
	KEPUASAN KERJA	1.034	.148	.693	6.997	.000

Nilai koefisien regresi kepuasan kerja (X_2)= 1,034. Artinya apabila setiap peningkatan kepuasan kerja (X_2) sebesar 1%, maka loyalitas juga akan naik sebesar 1,034. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja yang disediakan berkontribusi positif bagi loyalitas.

b. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 10
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.700 ^a	.489	.471	4.833

Pada tabel 10 model *Summary* bahwasanya, besarnya angka *R Square* (R^2) yaitu 0,489. Angka tersebut dapat digunakan untuk melihat besarnya

pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap loyalitas yaitu 0,489 (48,9%), sedangkan sisanya 51,1% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

c. Uji T (Parsial)

Tabel 11 Hasil Uji T

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.061	8.696		.812	.420
KOMPENSASI	.042	.183	.023	.230	.819
KEPUASAN KERJA	1.034	.148	.693	6.997	.000

- 1) Pengaruh Kompensasi terhadap loyalitas, berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka pada $t_{hitung} 0,230 < t_{tabel}$ sebesar 2,003, serta nilai signifikansi $0,819 > 0,05$ artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari kompensasi terhadap loyalitas secara parsial.
- 2) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas berdasarkan hasil dari perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $6,997 > t_{tabel}$ sebesar 2,003 serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap loyalitas secara parsial.

d. Uji F (Simultan)

**Tabel 12
Hasil Uji F**

ANOVA^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1253.795	2	626.897	26.842	.000 ^b
Residual	1307.866	56	23.355		
Total	2561.661	58			

- 1) Membandingkan besarnya angka F_{hitung} dengan F_{tabel} dapat dilihat F_{hitung} dari SPSS sebesar 26,842, dengan melihat $F_{tabel} = k;n-k = (2;59-2) = (2;57)$ sehingga diperoleh angka sebesar 3,159 dengan tingkat kesalahan 5%. Dari hasil perhitungan tersebut telah ditemukan bahwa F_{hitung} sebesar $26,842 > F_{tabel}$ sebesar 3,159 sehingga bisa ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh secara simultan yang positif antara kompensasi dan kepuasan kerja terhadap loyalitas, oleh sebab itu, uji koefisien determinasi diatas sudah layak dan benar, bahwasanya besar pengaruhnya adalah 48,9% dan 51,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari variabel yang diteliti.
- 2) Taraf signifikansi hasil hitung penelitian dengan taraf signifikansi sebesar 0,05, berdasarkan pada hasil hitungan di atas yang menunjukkan bahwa angka pada signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$,

maka ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari kompensasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap loyalitas (Y).

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas guru di Madrasah Ibtidaiyah Swasta Se Kecamatan Pacet Mojokerto, hal ini di buktikan dengan hasil uji hipotesis yang dilakukan, melihat nilai signifikansi pada uji regresi linear berganda yang lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 yaitu 0,819 dan nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} , yaitu $0,230 < 2,003$. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Farida Efriyanti (2018) dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan CV Sentra Computer dengan hasil penelitian bahwasanya kompensasi tidak memberikan pengaruh terhadap loyalitas karyawan, CV Sentra Computer, melihat dari hasil uji yang dilakukan tidak memenuhi standar keputusan.⁴

Berdasarkan uji hipotesis hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas guru di Madrasah Ibtidaiyah Swasta Se Kecamatan Pacet Mojokerto. Hal ini dibuktikan dengan melihat nilai signifikan pada uji regresi linear berganda yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 yaitu 0,000 ($0,05 > 0,000$) dan nilai t_{hitung} 6,997 lebih besar dari t_{tabel} 2,003 ($6,997 > 2,003$). Menurut Wibowo kepuasan kerja merupakan derajat positif atau negatifnya perasaan seseorang mengenai berbagai segi tugas-tugas pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan sesama pekerja.⁵ Hasil penelitian di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Diskon Sitinjak (2021) dengan judul penelitian “ pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Pekerja” dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan memiliki andil dalam meningkatkan loyalitas pekerja.⁶ Selain itu hasil penelitian juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Lorenz (2020) dengan judul penelitian “ Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT Plymilindo Perdana” dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa adanya nilai signifikan antara kepuasan kerja terhadap loyalitas, dengan adanya kepuasan kerja dapat meningkatkan loyalitas karyawan.⁷

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompensasi dan kepuasan kerja terhadap loyalitas secara simultan atau bersama-sama, dibuktikan dengan nilai signifikansi pada uji hipotesis yaitu lebih kecil dari taraf

⁴ Farida Efriyanti, “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan CV Sentra Computer Di Bandar Lampung,” *Energies* (Universitas Bandar Lampung, 2018).

⁵ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, 51.

⁶ Diskon Sitinjak, Yossi Hendriati, and Indra Firdiyanasyah, “Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Pekerja,” *Jurnal Rekaman* 5, no. 3 (2021): 362–371.

⁷ LORENS, “Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt. Plymilindo Perdana” (Universitas Buddhi Dharma Tangerang, 2020).

signifikan 0,05 yaitu 0,000 dan nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yaitu $26,842 > 3,159$. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Lorens (2020) dengan judul penelitian “Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Plymilindo Perdana” dengan hasil penelitian bahwa variabel kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap loyalitas karyawan.⁸

D. PENUTUP

Berdasarkan hasil dari analisis data pengaruh kompesasi dan kepuasan kerja terhadap loyalitas guru di Madrasah Ibtidaiyah Swasta Se Kecamatan Pacet Mojokerto, maka pada bab ini ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian T yang dilakukan variabel kompensasi terhadap loyalitas tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Hal ini disimpulkan dari hasil pengujian dengan menggunakan SPSS versi 22, yaitu hasil perhitungan diperoleh angka pada $t_{hitung} 0,230 < t_{tabel}$ sebesar 2,003, serta nilai signifikansi $0,819 > 0,05$ artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari kompensasi terhadap loyalitas secara parsial. Berdasarkan uji T yang dilakukan variabel kepuasan kerja terhadap loyalitas memiliki pengaruh yang positif dan signifikan, hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian yang dilakukan dengan hasil angka t_{hitung} sebesar $6,997 > t_{tabel}$ sebesar 2,003 serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap loyalitas secara parsial.
2. Berdasarkan hasil F yang dilakukan pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap loyalitas memiliki pengaruh yang positif dan signifikan, berdasarkan hasil uji yang dilakukan yaitu F_{hitung} sebesar $26,842 > F_{tabel}$ sebesar 3,159, dan nilai signifikansi signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga bisa ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh secara simultan yang positif antara kompensasi dan kepuasan kerja terhadap loyalitas. Besarnya pengaruh antar variabel tersebut adalah 48,9%, sedangkan besarnya pengaruh variabel lain diluar penelitian ini adalah 51,1%.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, Fauzia. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edited by Ihdina Annisa. Medan: UISU Press, 2019.
- Farida Efriyanti. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan CV Sentra Computer Di Bandar Lampung.” *Energies*. Universitas Bandar Lampung, 2018.

⁸ LORENS, “Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt. Plymilindo Perdana.”

- Fauzan Adhim. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan Islam*. Malang: CV Literasi Nusantara Abadi, 2021.
- Idham. "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Sekolah Terhadap Loyalitas Kerja Guru Di MTS Darunnajah Jakarta." Universitas Islam Negeri Syarifhidayatullah Jakarta, 2020.
- Leonu, Paulus, Anhar Yani, and Akhmad Abdurrahman. "Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Paten Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur." *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Manajemen* 1, no. 1 (2017): 40-56.
- LORENS. "Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt. Plymilindo Perdana." Universitas Buddhi Dharma Tangerang, 2020.
- Malayu S.P Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2002.
- — —. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011.
- — —. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2013.
- Mundir. *Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif*. Edited by Hisbiyatul Hasanah. *A Psicanalise Dos Contos de Fadas. Tradução Arlene Caetano*. Jember: STAIN Jember Press, 2013.
- Noha Lazulva Aminin. "Mengukur Loyalitas Guru Swasta MTS Dan MA AL-Mawaddah Coper Tahun Pelajaran 2020-2021 Ditinjau Dari Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja." Institut Agama Islam Negeri, 2020.
- Purnamasari, Ni Putu Dian, and Desak Ketut Sintaasih. "Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 8, no. 9 (2019): 5762.
- Robbins, Stephen P, and Timothy A Judge. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat, 2016.
- Siagian. *Fungsi-Fungsi Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara, 2005.
- Sinambela, Lijian Poltak. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016.
- Siti Mujanah. *Manajemen Kompensasi*. Surabaya: CV. Putra Media Nusantara, 2019.
- Sitinjak, Diskon, Yossi Hendriati, and Indra Firdiyansyah. "Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Pekerja." *Jurnal Rekaman* 5, no. 3 (2021): 362-371.

- Sudimin Theodorus. "Dilema Loyalitas Dan Tanggung Jawab Publik." *Manajemen dan Usahawan* 12, no. 11 (2003): 3-8.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- — —. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2019.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2011.
- — —. *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Depok: Rajawali Pers, 2017.
- Winbaktianur, and Santi Anggraini. "Hubungan Kompensasi Dengan Loyalitas Guru SMK SMK Muhammadiyah 1 Padang." *Jurnal Psikologi Islam, Al-Qalb* 8, no. 1 (2017): 54-67.