



HUBUNGAN KOMPENSASI DENGAN LOYALITAS GURU SMK MUHAMMADIYAH 1 PADANG

Received: 20th December 2016; Revised: 18th January 2017; Accepted: 24th February 2017

Winbaktianur

UIN Imam Bonjol Padang

Email: winbaktianur@hotmail.com

Santi Angraini

UIN Imam Bonjol Padang

Abstract : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan kompensasi dengan loyalitas guru di SMK Muhammadiyah 1 Padang. Kompensasi merupakan total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Sementara itu loyalitas adalah tekad dan kesanggupan individu untuk mentaati, melaksanakan, mengamalkan peraturan-peraturan dengan penuh kesadaran dan sikap tanggung jawab. Para ahli juga berpendapat bahwa terdapat hubungan kompensasi dengan loyalitas. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis data *korelasi pearson* yang diolah dengan program *SPSS versi 20.0 for windows*. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompensasi dan variabel terikatnya adalah loyalitas. Sampel dalam penelitian ini adalah guru SMK Muhammadiyah 1 Padang berjumlah 30 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala psikologi, yang berpedoman pada skala Likert. Menggunakan dua skala sebagai alat ukur yaitu skala kompensasi dengan validitas 37 aitem dari 38 aitem dan memiliki reliabilitas 0,968 dan skala loyalitas dengan validitas 34 dari 36 aitem dengan reliabilitas 0,957. Hasil penelitian menggambarkan bahwa kompensasi dengan loyalitas memiliki hubungan yang signifikan. Hal ini terbukti dari hasil analisis korelasi *Pearson* yang menunjukkan bahwa nilai *Pearson Corellation* antara variabel kompensasi dengan loyalitas sebesar 0,865 dengan nilai signifikansi 0,000, yang berarti antara dua variabel menunjukkan hubungan signifikan. Juga menunjukkan ada hubungan antara kompensasi dengan loyalitas, namun belum tentu kompensasi yang rendah menyebabkan loyalitas yang rendah juga. Karena masih ada berbagai faktor lain yang mempengaruhi loyalitas sehingga meskipun dengan kompensasi yang rendah, namun memiliki loyalitas yang tinggi. Faktor lain yang mempengaruhinya seperti fasilitas-fasilitas kerja, kenyamanan dan keamanan dalam bekerja, penghargaan atas prestasi kerja, hubungan yang baik antara atasan dan rekan-rekan kerja, serta sikap rasa memiliki dan pengabdian terhadap sekolah yang tinggi.

Kata Kunci: Kompensasi, Loyalitas, Guru.

LATAR BELAKANG

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada

banyak organisasi untuk mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Berbagai organisasi berkompetisi memperoleh sumber daya manusia yang

berkualitas, karena kualitas hasil pekerjaan ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki oleh sumber daya manusianya. Alasan ini membuat banyak organisasi mengeluarkan sejumlah dana yang relatif besar untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar memiliki kompetensi sesuai kebutuhan. Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Mereka menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga, baik tenaga maupun pengetahuan yang dimilikinya. Sesuatu yang berharga bagi karyawan adalah pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dijadikan sebagai dasar dalam menuntut haknya sebagai pekerja (Bangun, 2012:255).

Defenisi tentang kompensasi juga diungkapkan oleh Mondy (2008:4), kompensasi merupakan total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Tujuan umum pemberian kompensasi adalah untuk menarik, mempertahankan dan memotivasi karyawan.

Karyawan dalam melaksanakan kegiatan kerjanya tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Karyawan merasakan adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Menurut Kasmir (2016:255), loyalitas karyawan juga memiliki hubungan dengan pemberian kompensasi. Artinya, jika kompensasi diberikan secara layak dan wajar maka loyalitas karyawan akan meningkat dan karyawan terus untuk melakukan kewajibannya. Namun, jika kompensasi yang tidak dibayar secara benar dan layak, maka loyalitas karyawan akan turun dan ini tentu akan merugikan bagi perusahaan.

Menurut Undang-Undang tentang Guru dan Dosen, Bab I tahun 2005 mengatakan bahwa: "Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan

anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah".

Guru sebagai salah satu unsur dalam proses belajar mengajar (PBM) memiliki multi peran, tidak hanya sebagai pengajar, tetapi juga sebagai pembimbing yang mendorong potensi, mengembangkan alternatif, dan memobilisasi siswa dalam belajar. Artinya, guru memiliki tugas dan tanggung jawab yang kompleks terhadap pencapaian tujuan pendidikan, dimana guru tidak hanya dituntut untuk menguasai ilmu yang akan diajarkan dan memiliki seperangkat pengetahuan dan keterampilan teknis mengajar, namun guru juga dituntut untuk menampilkan kepribadian yang mampu menjadi teladan bagi siswa.

Di samping tugas dan tanggung jawabnya, guru perlu diperhatikan hak-haknya, salah satu haknya mendapatkan penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial. Penghasilannya meliputi gaji pokok, bonus, tunjangan-tunjangan seperti tunjangan profesi, tunjangan fungsional, dan tunjangan lainnya sebagai prinsip dasar penghargaan atas dasar prestasi serta lingkungan dan fasilitas kerja yang mendukung. Semua itu merupakan bentuk-bentuk dari kompensasi. Sehingga kompensasi sangat penting diperhatikan agar guru semangat dalam menyampaikan proses pembelajaran di kelas dan hasil yang dicapai siswa juga memuaskan.

Menurut Siswanto (1989) (dalam Sari dan Widyastuti, hal:2) loyalitas adalah tekad dan kesanggupan individu untuk mentaati, melaksanakan, mengamalkan peraturan-peraturan dengan penuh kesadaran dan sikap tanggung jawab yang dibuktikan dengan sikap dan tingkah laku kerja yang positif. Loyalitas guru akan dicapai apabila dapat dipenuhinya kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan guru yaitu kompensasi. Apalagi dengan biaya hidup yang semakin tinggi, pendidikan anak yang harus diutamakan, serta gaya hidup yang sangat mempengaruhi. Maka dari itu guru seharusnya mendapatkan kompensasi yang layak terutama dalam pemenuhan kebutuhan hidup sehari-hari agar

guru loyal dengan pekerjaannya dan tidak mencari alternatif pekerjaan lain.

Penulis akan melakukan penelitian ini di SMK Muhammadiyah 1 Padang, dengan alasan bahwa SMK Muhammadiyah 1 Padang merupakan sekolah swasta favorit di kota Padang, dengan akreditasi B. SMK Muhammadiyah 1 Padang menyediakan beberapa jurusan yang populer di dunia industri, sehingga banyak siswa yang berminat untuk bersekolah disana, maka semakin banyak peminatnya semakin banyak pula penghasilan akan gaji dan tunjangan yang diterima guru, sehingga guru dituntut untuk loyal terhadap pekerjaannya.

Di SMK Muhammadiyah 1 Padang terdapat empat status guru yaitu guru Pegawai Negeri Sipil (PNS), Guru Tetap Yayasan (GTY), dan Guru Tidak Tetap (GTT) dan guru honor. SMK Muhammadiyah 1 Padang memiliki jumlah guru secara keseluruhan adalah sebanyak memiliki 73 orang, dengan berstatuskan guru PNS, guru yayasan, guru tidak tetap dan guru honor. Penelitian akan dilakukan kepada guru-guru yang menerima kompensasi yaitu dengan kriteria guru yang menerima tunjangan sertifikasi guru sebanyak 27 orang dan tunjangan fungsional sebanyak 3 orang. Mulai menerima sertifikasi sejak tahun 2007 sampai tahun 2011 dengan jumlah sertifikasi mulai dari Rp. 1.500.000 sampai Rp. 4.811.900 dan hingga saat ini guru tersebut masih bekerja. Maka, dapat dihitung lamanya guru tersebut bekerja sejak menerima sertifikasi adalah sekitar 10 tahun.

Berdasarkan data terlihat bahwa kompensasi yang diterima guru di SMK Muhammadiyah 1 Padang diharapkan tinggi, sehingga dengan kompensasinya yang tinggi membuat guru memiliki loyalitas yang tinggi juga dengan pekerjaannya. Karena kompensasi merupakan salah satu unsur yang dapat menentukan loyalitas guru terhadap pekerjaannya yaitu berdasarkan pendapat dari Yuliandri (dalam Soegandhi dkk, 2013:3) menegaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah adanya fasilitas-fasilitas kerja, tinjauan

kesejahteraan, suasana kerja serta upah yang diterima dari perusahaan.

RUMUSAN MASALAH

1. Apakah kategori kompensasi yang diterima guru SMK Muhammadiyah 1 Padang?
2. Apakah kategori loyalitas guru SMK Muhammadiyah 1 Padang?
3. Apakah ada Hubungan Kompensasi dengan Loyalitas Guru SMK Muhammadiyah 1 Padang?

TUJUAN PENELITIAN

4. Untuk mengetahui tingkat kompensasi yang diterima guru SMK Muhammadiyah 1 Padang.
5. Untuk mengetahui tingkat loyalitas guru SMK Muhammadiyah 1 Padang.
6. Untuk mengetahui adanya Hubungan Kompensasi dengan Loyalitas Guru SMK Muhammadiyah 1 Padang.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Menurut Rivai dan Sagala (2009:741) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan.

Defenisi tentang kompensasi juga diungkapkan oleh Mondy (2008:4), kompensasi merupakan total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Tujuan umum pemberian kompensasi adalah untuk menarik, mempertahankan dan memotivasi karyawan.

Menurut Kasmir (2016:233) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Artinya perusahaan akan memberikan balas jasa kepada seluruh

karyawan yang terlibat di dalamnya. Balas jasa yang diberikan merupakan kewajiban perusahaan atas jerih payah yang diberikan kepada perusahaan selama bekerja. Sebaliknya bagi karyawan, kompensasi adalah hak karyawan atas beban dan tanggung jawab yang diberikan kepada perusahaan. Jadi kompensasi bagi perusahaan adalah sebagai kewajiban yang wajib diberikan, sedangkan bagi karyawan adalah hak yang harus diterimanya.

Jenis-jenis kompensasi:

Mondy (2008:4), mengemukakan bahwa bentuk kompensasi dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu:

1. Kompensasi Finansial
 - a. Kompensasi finansial langsung, terdiri dari bayaran yang diterima seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi dan bonus.
 - b. Kompensasi finansial tidak langsung (tunjangan), meliputi seluruh imbalan finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi finansial langsung.
2. Kompensasi Nonfinansial, meliputi kepuasan yang diterima seseorang itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik tempat orang tersebut bekerja. Aspek kompensasi nonfinansial tersebut mencakup faktor-faktor psikologi dan fisik dalam lingkungan kerja perusahaan.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Menurut Kasmir (2016:250) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu:

1. Pendidikan merupakan faktor utama dalam menentukan besarnya jumlah kompensasi yang diterima.
2. Pengalaman artinya jangka waktu dan keahlian seseorang dalam bekerja.
3. Beban pekerjaan dan tanggung jawab yang diemban oleh seseorang.

4. Jabatan, kenaikan jabatan tentu akan meningkatnya kompensasinya.
5. Jenjang kepangkatan dan golongan, akan menaikkan gaji.
6. Prestasi kerja, yang diperoleh seseorang dalam jangka waktu tertentu..

Menurut Sutrisno (2009:191) besar kecilnya kompensasi akan selalu dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

1. Tingkat biaya hidup.
2. Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain.
3. Tingkat kemampuan perusahaan.
4. Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab.
5. Peraturan perundang-undangan yang berlaku.
6. Peranan serikat buruh.

LOYALITAS

Pengertian Loyalitas Kerja

Mondy (2008) mengemukakan pengertian loyalitas sebagai keterikatan yang identifikasi psikologi individu pada pekerjaannya atau sejauh mana hubungan antara pekerjaan dan perusahaan tersebut dirasa sebagai total *self image* bagi dirinya dalam perusahaan, yang dapat disebut aktivitas-aktivitas masa lalu dalam perusahaan juga kesamaan tujuan antara individu dengan perusahaan. Pengalaman masa lalu dalam perusahaan akan mempengaruhi persepsi karyawan dalam pekerjaan dan perusahaan (dalam Farida, 2016:6).

Menurut Kasmir (2016:158), loyalitas adalah kesetiaan seseorang karyawan terhadap perusahaan. Siswanto (1989) (dalam Sari dan Widyastuti, hal:2) juga berpendapat hal yang sama bahwa loyalitas adalah tekad dan kesanggupan individu untuk mentaati, melaksanakan, mengamalkan peraturan-peraturan dengan penuh kesadaran dan sikap

tanggung jawab. Hal ini dibuktikan dengan sikap dan tingkah laku kerja yang positif.

Indikator-Indikator Loyalitas

Menurut Siswanto (dalam Aldrianto 2016:20), indikator-indikator loyalitas kerja antara lain:

1. Taat pada peraturan. Taat pada peraturan, kebijakan yang diterapkan untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas agar ditaati dan dilaksanakan dengan baik.
2. Tanggung jawab pada perusahaan. Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya, bertanggung jawab atas resiko pekerjaan.
3. Kemauan untuk bekerjasama, akan memungkinkan perusahaan mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai secara individual.
4. Rasa memiliki, akan membuat karyawan memiliki sikap ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan sehingga akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.
5. Hubungan antar pribadi, karyawan yang mempunyai loyalitas kerja tinggi akan mempunyai sikap fleksibel ke arah tata hubungan antara pribadi.
6. Kesukaan terhadap pekerjaan, bekerjasama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dengan senang hati.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas

Menurut Nitisemito loyalitas pegawai terhadap organisasi dipengaruhi oleh (dalam Farida, 2016:7):

1. Gaji yang cukup
2. Memberikan kebutuhan rohani
3. Sesekali perlu menciptakan suasana santai
4. Menempatkan pegawai pada posisi yang tepat
5. Memberikan kesempatan pada pegawai untuk maju
6. Memperhatikan rasa aman untuk menghadapi masa depan
7. Mengusahakan pegawai untuk mempunyai loyalitas
8. Sesekali mengajak pegawai berunding
9. Memberikan fasilitas yang menyenangkan.

Hubungan Kompensasi dengan Loyalitas

Menurut Bangun (2012:258) salah satu tujuan kompensasi adalah mempertahankan karyawan yang ada, setiap orang menginginkan memperoleh kesejahteraan, kebutuhan ini dapat diperoleh dari organisasi tempatnya bekerja. Tidak sedikit organisasi merekrut SDM dari organisasi lain, karena kualitas kerjanya baik. Maka untuk mengatasi hal itu, organisasi tertentu mempertahankan atau memperbaiki sistem kompensasi agar menarik bagi karyawan. Sistem administrasi kompensasi yang menarik dapat mempertahankan SDM yang dimiliki sekarang. Sehingga karyawan menjadi loyal dengan pekerjaannya.

Menurut Kasmir (2016:255), loyalitas karyawan juga memiliki hubungan dengan pemberian kompensasi. Artinya, jika kompensasi diberikan secara layak dan wajar maka loyalitas karyawan akan meningkat dan karyawan terus untuk melakukan kewajibannya. Namun, jika kompensasi yang tidak dibayar secara benar dan layak, maka loyalitas karyawan akan turun dan ini tentu akan merugikan bagi perusahaan. Salah satu manfaat dari kompensasi adalah loyalitas karyawan meningkat, artinya dengan

pemberian kompensasi yang benar, akan membawa karyawan bekerja sungguh-sungguh dan menumbuhkan rasa memiliki perusahaan yang besar. Karyawan akan setia dengan pekerjaannya dengan bekerja sesuai yang telah ditugaskan. Karyawan yang loyal biasanya tidak akan meninggalkan perusahaan dan tidak akan membongkar rahasia perusahaan kepada perusahaan lain.

Penelitian Yang Relevan

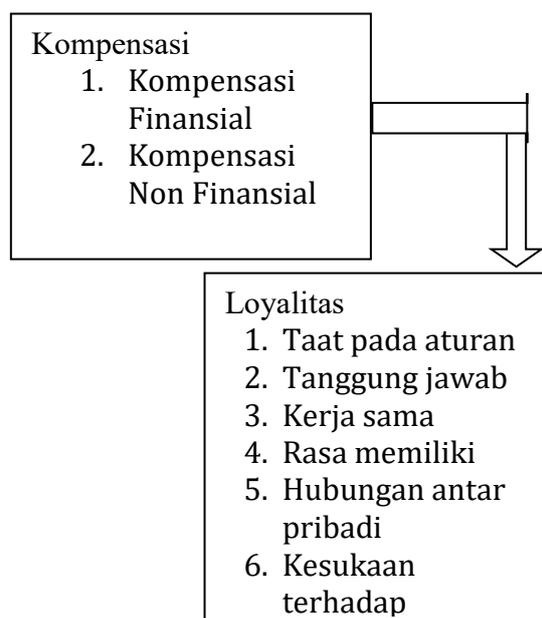
Silvia dkk. Tahun 2014 dengan judul pengaruh kompensasi dan karakteristik pekerjaan terhadap loyalitas karyawan (Studi Kasus Pada Toko Buku Gramedia Pangkalpinang) dengan kesimpulan penelitian sebagai berikut: Hasil analisis regresi antara Kompensasi Finansial (X1) terhadap Loyalitas Karyawan (Y) menunjukkan nilai $P = 0,007 < 0,05$. Ini berarti secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara Kompensasi Finansial terhadap Loyalitas Karyawan. Pengujian hipotesis 1 menunjukkan bahwa peningkatan Kompensasi Finansial akan meningkatkan Loyalitas Karyawan. Hasil analisis regresi antara Kompensasi Non- Finansial (X2) terhadap Loyalitas Karyawan (Y) menunjukkan nilai $P = 0,009 < 0,05$. Ini berarti bahwa secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara Kompensasi Non Finansial terhadap Loyalitas Karyawan. Hal ini berarti bahwa pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dapat memacu motivasi dan loyalitas kerja karyawan. Begitu juga dengan adanya sarana dan prasarana yang memadai sehingga karyawan dapat bekerja dengan maksimal ke perusahaan (Silvia, dkk. 2014).

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual yang menggambarkan adanya hubungan antara variabel bebas (kompensasi) dan variabel terikat (loyalitas) yaitu:

Bagan 1

Kerangka Konseptual



HIPOTESIS

Hipotesis penelitian ini adalah terdapat hubungan kompensasi dengan loyalitas Guru SMK Muhammadiyah 1 Padang.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan teknik analisis data yaitu analisis Korelasi Pearson yang diolah dengan program SPSS versi 20.0 *for windows*. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompensasi dan variabel terikatnya adalah loyalitas.

Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMK Muhammadiyah 1 Padang berjumlah 73 orang dengan sampel penelitian berjumlah 30 orang. Penarikan sampel pada penelitian ini adalah teknik sampling jenuh yaitu suatu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 9 orang guru PNS dan 18 guru yayasan serta 3 orang guru tidak tetap.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala

psikologi, yang berpedoman pada skala Likert. Model Skala Likert dengan model pertanyaan dengan sejumlah pilihan jawaban yang berisi tingkat kesesuaian kondisi responden yang sebenarnya terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan. Responden hanya diminta untuk menyatakan pendapatnya itu sesuai dengan tingkat pilihan jawaban yang tersedia, yaitu pilihan jawaban sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS).

Penelitian ini menggunakan dua buah skala sebagai alat ukur yaitu, skala kompensasi dengan validitas 37 aitem dari 38 aitem dan memiliki reliabilitas 0,968 dan skala kebermaknaan hidup yang disusun sendiri dengan validitas 34 aitem dari 36 aitem dan memiliki reliabilitas 0,967.

HASIL UJI COBA PENELITIAN

Sebelum melakukan pengolahan data lebih lanjut, terlebih dahulu dilihat kondisi data yang telah diproses dari responden. Berdasarkan tabel *Case Processing Summary* yang menjelaskan tentang jumlah data kompensasi dan loyalitas yang valid untuk diproses dan data yang dikeluarkan. Dapat dilihat bahwa data kompensasi dan loyalitas yang valid berjumlah 30 dengan persentase 100% dan tidak ada data yang dikeluarkan. Setelah data yang diperoleh sudah siap untuk diproses, maka dilakukan pengujian validitas tiap butir aitem pernyataan.

1. Uji Validitas

Hasil uji validitas variabel kompensasi didapatkan hasil bahwa dari 38 butir pernyataan untuk variabel kompensasi, 37 aitem dinyatakan valid karena *Corrected Aitem-Total Correlation* lebih besar dari 0,30. Dengan demikian, butir-butir pernyataan dalam variabel ini layak mengungkap tentang kompensasi. Aitem yang tidak valid akan dibuang. Berdasarkan uji coba validitas dengan bantuan program *SPSS 20.0 for windows*, maka diperoleh instrumen skala kompensasi sebanyak 38 aitem,

terdapat 37 aitem yang valid dan terdapat 1 aitem yang tidak valid. Maka instrumen penelitian yang digunakan untuk mengungkapkan kompensasi adalah sebanyak 37 aitem.

Hasil uji coba validitas loyalitas didapatkan bahwa dari 36 butir pernyataan untuk variabel loyalitas, 34 aitem dinyatakan valid karena *Corrected Aitem-Total Correlation* lebih besar dari 0,30 dengan demikian butir-butir pernyataan dalam variabel ini layak mengungkap tentang loyalitas, dan aitem yang tidak valid akan dibuang. Berdasarkan uji coba validitas dengan bantuan komputer program *SPSS 20.0 for windows* untuk loyalitas, maka diperoleh instrumen skala loyalitas sebanyak 36 aitem, terdapat 34 aitem yang valid dan terdapat 2 aitem yang tidak valid. Maka instrumen penelitian yang digunakan untuk mengungkapkan loyalitas adalah sebanyak 34 aitem.

2. Uji Reliabilitas

Dari analisis reliabilitas dengan bantuan *SPSS 20.0 for windows* di atas, diketahui nilai *Cronbach Alpha* adalah 0,968 untuk skala kompensasi dan 0,957 untuk skala loyalitas. Karena nilai keduanya masing-masing lebih dari 0,8 maka reliabilitasnya adalah baik, sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur. Analisis data dalam penelitian ini adalah analisis korelasi pearson Uji Ketepatan Parameter (*Estimate*) dengan menggunakan Uji Linieritas, Uji Normalitas, Uji hipotesis.

PENGUMPULAN DATA

Pelaksanaan pengumpulan data di dalam penelitian ini dengan menggunakan dua skala yaitu skala kompensasi yang terdiri dari 37 aitem pernyataan dan skala loyalitas yang terdiri dari 34 aitem pernyataan.

1. Kategorisasi Kompensasi

Kategorisasi dari tingkat kompensasi memperlihatkan bahwa rata-rata guru SMK Muhammadiyah 1 Padang dikategorisasikan berdasarkan *mean* ideal dengan alasan untuk menyeimbangkan subjek dibagi dua yaitu rendah dan tinggi:

Tabel 1

Kategorisasi Skala Kompensasi

| N o | Kateg ori | Rentang | Juml ah | Percent ase |
|--------|--------------|--|------------|----------------|
| 1 | Tingg i | Rp.3.155. 951 – Rp.4.811. 900 | 10 | 33% |
| 2 | Renda h | Rp.1.500. 000 – Rp.3.155. 950 | 20 | 66% |

Sumber: *mean* data

Berdasarkan tabel 4.2 di atas didapatkan bahwa dari 30 subjek yang diteliti, 10 orang atau 33% memiliki tingkat kompensasi yang tinggi, 20 orang atau 66% yang memiliki tingkat kompensasi yang rendah. Dari besaran persentase kompensasi, menunjukkan bahwa guru SMK Muhammadiyah 1 Padang lebih dominan memiliki tingkat kompensasi yang dikategorikan rendah.

2. Kategorisasi Loyalitas

Kategorisasi dari tingkat loyalitas memperlihatkan bahwa rerata hipotetik dari loyalitas guru SMK Muhammadiyah 1 Padang dikategorisasikan berdasarkan *mean* ideal dengan alasan untuk menyeimbangkan subjek dibagi menjadi dua yaitu rendah dan tinggi:

Tabel 2

Presentase Kategorisasi Skala Loyalitas

| N o | Kateg ori | Sko r | Juml ah | Percent ase |
|--------|--------------|----------|------------|----------------|
| 1 | Tinggi | 19 | Tingg i | 63% |
| 2 | Renda h | 11 | Rend ah | 37% |

Sumber: Data Penelitian

Berdasarkan tabel 4.4 dan tabel 4.5 didapatkan bahwa dari 30 subjek yang diteliti, 19 orang atau 63% memiliki tingkat loyalitas tinggi, 11 orang atau 37% yang memiliki tingkat loyalitas yang rendah. Dari besaran persentase loyalitas pada tabel tersebut, menunjukkan bahwa guru SMK Muhammadiyah 1 Padang lebih dominan memiliki tingkat loyalitas yang dikategorikan tinggi, dengan demikian guru tidak mau pindah dan bangga dengan pekerjaannya.

Hasil Penelitian

1. Uji Linearitas

Hasil uji linearitas pada SPSS versi 20. *for windows* diperoleh sebagai berikut:

Tabel 3

Uji Linearitas Skala Kompensasi dan Skala Loyalitas

Sumber: Data SPSS 20.0 *for windows*

Berdasarkan tabel 4.4 pada *output ANOVA Table*, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada linearitas sebesar 0,001

ANOVA Table

| | | Su m of Squ ares | D f | Me an Sq uar e | F | Si g. |
|------------------------------|--|------------------------------|--------|----------------------------|-------------------|--------------|
| | (Co mb ine d) | 539 0.66 7 | 2 5 | 215 .62 7 | 3. 9 6 6 | .0 9 4 |
| | Be tw ee n Gr ou ps | 419 6.36 2 | 1 | 419 6.3 62 | 7. 1 7 4 | .0 0 1 |
| loyalitas * kompensasi | De viat ion fro m Lin eari ty | 119 4.30 5 | 2 4 | 49. 763 | .9 1 5 | .6 1 7 |
| | Within Groups | 217. 500 | 4 | 54. 375 | | |
| | Total | 560 8.16 7 | 2 9 | | | |

karena signifikansi kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel kompensasi dan loyalitas terdapat hubungan yang linear, maka asumsi linearitas terpenuhi.

2. Uji Normalitas

Hasil Uji normalitas berdasarkan pengolahan data dengan menggunakan SPSS versi 20.0 *for windows*, sebagai berikut:

Tabel 4

Uji Normalitas Skala Kompensasi dan Skala Loyalitas

Untuk mengetahui data terdistribusi normal atau tidak, dapat

Sumber: Data SPSS 20.0 *for windows*

Diketahui dari tabel *One-Sample Kolmogorov Smirnov Test* pada tabel 4.5 di atas. Kriteria pengujiannya adalah apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka data terdistribusi normal. Dari tabel 4.5 di atas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (*Asymptotic Significance 2-tailed*) untuk kompensasi adalah 0,918 dan loyalitas 0,538. Signifikansi untuk variabel kompensasi lebih besar dari 0,05 maka berdistribusi normal dan untuk signifikansi loyalitas juga lebih besar dari 0,05 maka berdistribusi normal. Jadi, dapat disimpulkan bahwa data skala kompensasi berdistribusi normal dan data skala loyalitas juga berdistribusi normal.

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 20.0 *for windows* diperoleh sebagai berikut:

Tabel 5 Hasil Analisis Korelasi Pearson**Correlations**

| | | Kompen sasi | Lo yali tas |
|----------------|------------------------|----------------|-------------------|
| Kompen sasi | Pearson Correlation | 1 | .86 5** |
| | Sig. (2- tailed) | | .00 0 |
| | N | 30 | 30 |
| Loyalita s | Pearson Correlation | .865** | 1 |
| | Sig. (2- tailed) | .000 | |
| | N | 30 | 30 |

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

Sumber: SPSS 20.0 *for windows*

Hasil analisis pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa nilai koefisien *pearson correlation* kompensasi dan loyalitas sebesar 0,865. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ berarti hipotesis diterima sedangkan jika nilai signifikansi $> 0,05$ berarti hipotesis ditolak dan nilai signifikansi dari kompensasi dan loyalitas 0,000 ($0,000 < 0,05$) yang berarti pada taraf signifikansi antara dua variabel menunjukkan adanya hubungan antara kompensasi dan loyalitas guru SMK Muhammadiyah 1 Padang.

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi dengan besar koefisien 0,865, diperoleh nilai r_{hitung} adalah 0,865,

sementara r_{tabel} 0,361. Menurut Sugiyono (2010:185), jika $r_{hitung} >$ (besar) r_{tabel} maka hipotesis diterima. Sebaliknya, Jika $r_{hitung} <$ (kecil) r_{tabel} maka hipotesis ditolak. Dari hasil perhitungan koefisien korelasi diperoleh nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0,865, $>$ 0,361, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan kompensasi dengan loyalitas guru SMK Muhammadiyah 1 Padang.

PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis data yang diperoleh menunjukkan, bahwa terlihat dari 30 subjek yang diteliti, 10 orang atau 33% memiliki tingkat kompensasi yang tinggi, dan 20 orang atau 66% yang memiliki tingkat kompensasi yang rendah. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar dari guru SMK Muhammadiyah 1 Padang memiliki tingkat kompensasi yang rendah. Dalam penelitian ini menunjukkan ada hubungan antara kompensasi dengan loyalitas, namun belum tentu kompensasi yang rendah menyebabkan loyalitas yang rendah juga. Karena walau bagaimanapun masih ada faktor lain yang mempengaruhi loyalitas sehingga meskipun dengan kompensasi yang rendah, namun memiliki loyalitas yang tinggi. Berbagai faktor lain yang mempengaruhinya loyalitas Guru SMK Muhammadiyah 1 Padang seperti fasilitas-fasilitas kerja, kenyamanan dan keamanan dalam bekerja, penghargaan atas prestasi kerja, hubungan yang baik antara atasan dan rekan-rekan kerja, rasa senang terhadap pekerjaan serta sikap rasa memiliki dan pengabdian terhadap sekolah yang tinggi.

Seperti yang diungkapkan oleh Nitisemito (dalam Farida, 2016:7), bahwa loyalitas pegawai terhadap organisasi memiliki makna kesediaan seseorang untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi, kalau perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya demi mencapai kesuksesan dan keberhasilan organisasi tersebut. Hal ini dapat diupayakan bila pegawai merasakan adanya keamanan dan kepuasan di dalam organisasi tempat ia bergabung untuk bekerja. Untuk itu

perusahaan mengemukakan beberapa cara (dalam Farida, 2016:7):

1. Gaji yang cukup
2. Memberikan kebutuhan rohani
3. Sesekali perlu menciptakan suasana santai
4. Menempatkan pegawai pada posisi yang tepat
5. Memberikan kesempatan pada pegawai untuk maju
6. Memperhatikan rasa aman untuk menghadapi masa depan
7. Mengusahakan pegawai untuk mempunyai loyalitas
8. Sesekali mengajak pegawai berunding
9. Memberikan fasilitas yang menyenangkan.

Menurut Mondy (2008:4), kompensasi merupakan total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Tujuan umum pemberian kompensasi adalah untuk menarik, mempertahankan dan memotivasi karyawan. Kompensasi terdiri dari:

1. Kompensasi Finansial (Kompensasi finansial langsung, terdiri dari bayaran yang diterima seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi dan bonus. Sedangkan Kompensasi finansial tidak langsung (tunjangan), meliputi seluruh imbalan finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi finansial langsung seperti tunjangan dll).
2. Kompensasi Nonfinansial, meliputi kepuasan yang diterima seseorang itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik tempat orang tersebut bekerja. Aspek kompensasi nonfinansial tersebut mencakup faktor-faktor psikologi dan fisik dalam lingkungan kerja perusahaan.

Kemudian dari 30 subjek yang diteliti, 19 orang atau 63% memiliki tingkat loyalitas yang tinggi, 11 orang atau 37% memiliki tingkat loyalitas yang rendah. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar dari guru SMK Muhammadiyah 1 Padang memiliki tingkat loyalitas yang tinggi. Terlihat dari sikap taat pada peraturan sekolah, tanggung jawab pada tugas sekolah, kemauan untuk bekerjasama, rasa memiliki terhadap sekolah, hubungan antar pribadi yang baik, dan kesukaan terhadap pekerjaan.

Guru SMK Muhammadiyah 1 Padang, ada yang telah bekerja selama 17 tahun. Loyalitas guru ini terlihat dari sikap taat pada peraturan yang telah ditetapkan sekolah seperti mengajar 24 jam dalam seminggu, tanggung jawab pada tugas sekolah seperti menyelesaikan tugas tepat pada waktunya, kemauan untuk bekerjasama dengan atasan maupun rekan kerja dalam mencapai tujuan sekolah, rasa memiliki terhadap sekolah sehingga tidak pindah ke sekolah lain, hubungan antar pribadi yang baik yang menjunjung 5S yaitu senyum, sapa, salam, sopan, santun, dan kesukaan terhadap pekerjaan dengan menjadikan mengajar sebagai suatu hobi yang menyenangkan.

Siswanto (1989) (dalam Sari dan Widyastuti, hal:2) juga berpendapat hal yang sama bahwa loyalitas adalah tekad dan kesanggupan individu untuk mentaati, melaksanakan, mengamalkan peraturan-peraturan dengan penuh kesadaran dan sikap tanggung jawab. Hal ini dibuktikan dengan sikap dan tingkah laku kerja yang positif. Indikator-indikator loyalitas kerja menurut Siswanto (dalam Aldrianto 2016:20), yaitu:

1. Taat pada peraturan. Setiap kebijakan yang diterapkan dalam perusahaan untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen perusahaan ditaati dan dilaksanakan dengan baik.
2. Tanggung jawab pada perusahaan. Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan kesadaran akan setiap resiko pelaksanaan tugasnya akan

- memberikan pengertian tentang keberanian dan kesadaran bertanggung jawab atas resiko yang telah dilaksanakan.
3. Kemauan untuk bekerjasama. Bekerjasama dengan orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual.
 4. Rasa memiliki, adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.
 5. Hubungan antar pribadi, karyawan yang mempunyai loyalitas kerja tinggi mereka akan mempunyai sikap fleksibel ke arah tata hubungan antara pribadi.
 6. Kesukaan terhadap pekerjaan, perusahaan harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawannya tiap hari datang untuk bekerjasama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dengan senang hati.

Selanjutnya, dari analisis yang diperoleh bahwa kompensasi memiliki hubungan yang kuat dan signifikan dengan loyalitas. Sehingga semakin tinggi tingkat kompensasi yang diterima seseorang maka semakin tinggi pula loyalitasnya. Hal ini terbukti dari hasil analisis korelasi Pearson yang menunjukkan bahwa nilai *Pearson Correlation* antara variabel kompensasi dengan loyalitas sebesar 0,856 dengan nilai signifikansi 0,000, yang mana nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) yang berarti antara dua variabel menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan.

Menurut Kasmir (2016:255), loyalitas karyawan juga memiliki hubungan dengan pemberian kompensasi. Artinya, jika kompensasi diberikan secara layak dan wajar

maka loyalitas karyawan akan meningkat dan karyawan terus untuk melakukan kewajibannya. Namun, jika kompensasi yang tidak dibayar secara benar dan layak, maka loyalitas karyawan akan turun dan ini tentu akan merugikan bagi perusahaan. Salah satu manfaat dari kompensasi adalah loyalitas karyawan meningkat, artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, akan membawa karyawan bekerja sungguh-sungguh dan menumbuhkan rasa memiliki perusahaan yang besar. Karyawan akan setia dengan pekerjaannya dengan bekerja sesuai yang telah ditugaskan. Karyawan yang loyal biasanya tidak akan meninggalkan perusahaan dan tidak akan membongkar rahasia perusahaan kepada perusahaan lain.

Anesia Tara Farida tahun 2016 dengan judul skripsi tentang Pengaruh Proses Rekrutmen dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada CV Elang Samudra. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis proses rekrutmen dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada CV Elang Samudra Surabaya serta untuk mengetahui variabel kompensasi berpengaruh dominan terhadap loyalitas karyawan pada CV Elang Samudra Surabaya.

Berdasarkan hasil uji kelayakan model menunjukkan bahwa model regresi yang dihasilkan baik (layak) dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel proses rekrutmen dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada CV Elang samudra Surabaya. Variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap loyalitas karyawan pada CV Elang Samudra Surabaya adalah variabel kompensasi (Farida, 2016).

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Guru SMK Muhammadiyah 1 Padang memiliki tingkat kompensasi yang rendah yaitu sebanyak 10 orang atau 33%.
2. Hasil penelitian menunjukkan Guru SMK Muhammadiyah 1 Padang memiliki tingkat loyalitas yang tinggi, yaitu sebanyak 19 orang atau 63%.

Dari hasil analisis diperoleh bahwa kompensasi dengan loyalitas memiliki hubungan yang kuat dan kompensasi signifikan dengan loyalitas. Hal ini terbukti dari hasil analisis korelasi *Pearson* yang menunjukkan bahwa nilai *Pearson Correlation* antara variabel kompensasi dengan loyalitas sebesar 0,865 dengan nilai signifikansi 0,000, yang mana nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) yang berarti antara dua variabel menunjukkan hubungan yang signifikan. Dalam penelitian ini menunjukkan ada hubungan antara kompensasi dengan loyalitas, namun tidak berarti kompensasi yang rendah menyebabkan loyalitas yang rendah juga. Karena walau bagaimanapun masih ada faktor lain yang mempengaruhi loyalitas sehingga meskipun dengan kompensasi yang rendah, namun memiliki loyalitas yang tinggi. Berbagai faktor lain yang mempengaruhinya loyalitas Guru SMK Muhammadiyah 1 Padang seperti fasilitas-fasilitas kerja, kenyamanan dan keamanan dalam bekerja, penghargaan atas prestasi kerja, hubungan yang baik antara atasan dan rekan-rekan kerja, serta sikap rasa memiliki dan pengabdian terhadap sekolah yang tinggi.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Aldrianto, Muhammdad. (2016) Skripsi *Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kospermindo di Makassar. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin* : Makassar.
- Andini, Rita. (2006). *Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention*.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Yogyakarta : Rineka Cipta.
- Asriyanti, Amrullah (2012). *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK. Wilayah Makassar*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin : Makassar.
- Aziz, Abdul, Hamka. (2012). *Karakter Guru Profesional*. Al-Mawardi Prima : Jakarta Selatan.
- Azwar, Budi. *Jurnal Kajian Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru SLTA di Kecamatan Bangkinang*
- Azwar, Saifuddin. (2010). *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar : Yogyakarta
- Azwar, Saifuddin. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi*. Pustaka Pelajar : Yogyakarta
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung ; Erlangga
- Farida, Anesia Tara. (2016). *Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Cv Elang Samudra Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen: Volume 5, Nomor 3, Maret 2016*
- Hasibuan, Malayu, (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Bumi Aksara: Jakarta: 118
- Kasmir, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. PT. Rajagrafindo Persada : Jakarta.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Kompensasi*. PT. Raja Grafindo Persada : Jakarta
- Mondy, R. Wayne. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga : Mcnesee State University
- Priyatno, Duwi. 2012. *SPSS 20: Belajar Cepat Olah Data Statistik Dengan SPSS*. Yogyakarta: C.V Andi OFFSET.

- Rahman, Muhammad & Amri, Sofan. (2014). *Kode Etik Profesi Guru*. Jakarta: Prestasi Pustakaraya
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Segala. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. PT. Rajagrafindo Persada : Jakarta.
- Sari dan Widyastuti. *Jurnal Loyalitas Karyawan Ditinjau Dari Persepsi Terhadap Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K-3)*. Fakultas Psikologi Universitas Setia Budi
- Shihab, M. Quraish. (2002). *Tafsir Al Mishbah : Pesan Kesan dan Keserasian Al Qur'an*. Jakarta : Lentera Hati.
- Silvia, dkk. (2014). *Pengaruh Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada Toko Buku Gramedia Pangkal Pinang) Jurnal Progresif Manajemen Bisnis (JPMB)*. Volume 1, Issue 1, November 2014 ISSN 2354-5682
- Soegandhi dkk, (2013). *Jurnal Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim AGORA Vol. 1, No. 1, (2013)*
- Sugiyono, (2010). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R & D*. Bandung ; Alfabeta
- Sutrisno, edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana: Jakarta: 180
- Undang-Undang Guru & Dosen (Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru & Dosen: 2015
- Yahya, Murib. 2013. *Profesi Tenaga Kependidikan*. Bandung:Pustaka Setia
- Yuniarsih Tjutju dan Suwatno. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta : Bandung
- Yusa, I Made Dharmawan (2011). *Jurnal Tesis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik*