

Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Loyalitas Guru di Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Samarinda Kota

Tasya Nur Safitri^{1*}, Praja Hadi Saputra², Yulia Tri Kusumawati³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Indonesia

2111102431467@umkt.ac.id^{1*}, academic.praja@gmail.com², ytk716@umkt.ac.id³

Alamat : Jl. Ir. H. Juanda No. 15, Samarinda, 75123, Indonesia

Korespondensi penulis: 2111102431467@umkt.ac.id

Abstract. *This study aims to determine the effect of compensation and work discipline on teacher loyalty in the Samarinda City District. The research method used is quantitative, using observational and survey approaches. The sample comprised 93 respondents, consisting of teachers in the Samarinda City District. Data were collected via a questionnaire distributed through Google Forms using a Likert scale. The data were analyzed using SPSS for validity and reliability testing, classical assumption testing, multiple linear regression, t-test, and F-test as model fit tests (Goodness of Fit), as well as the coefficient of determination (Adjusted R²). The results indicate that both compensation and work discipline have a positive effect on teacher loyalty. Improvements in fair compensation provision and consistent enforcement of work discipline can enhance teachers' loyalty to their employing institution. The model fit test (Goodness of Fit) shows that the regression model used in this study meets the criteria for adequacy and significance, making it suitable for predicting teacher loyalty.*

Keywords: *Compensation, Teacher Loyalty, Work Discipline*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap loyalitas guru di Kecamatan Samarinda Kota. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan observasi dan survei. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 93 responden yang terdiri dari guru-guru di wilayah Kecamatan Samarinda Kota. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan menggunakan *Google forms* dengan skala 1 likert dan data dianalisis menggunakan SPSS untuk uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, dan uji F sebagai uji kelayakan model (*Goodness of Fit*), serta uji koefisien determinasi (*Adjusted R²*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas guru. Peningkatan dalam pemberian kompensasi yang adil serta penerapan disiplin kerja yang konsisten dapat mendorong meningkatnya loyalitas guru terhadap institusi tempat mereka bekerja. Pengujian kelayakan model (*Goodness of Fit*) menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi kriteria kelayakan dan signifikan, sehingga dapat digunakan untuk memprediksi loyalitas guru.

Kata Kunci : Kompensasi, Loyalitas Guru, Disiplin Kerja

1. LATAR BELAKANG

Guru atau tenaga pendidik merupakan bagian paling esensial dari sumber daya manusia yang berperan sebagai faktor utama dalam menentukan keberhasilan proses pembelajaran di lingkungan sekolah. Kurniawan & Tahwin (2024) Peran mereka sangat penting karena turut berkontribusi melalui dukungan baik dalam bentuk materiil maupun non-materiil. Selain itu, peran ini menuntut guru menjadi panutan serta sumber inspirasi bagi siswa nya. Hal ini mengharuskan pihak yang terlibat dalam dunia pendidikan agar meningkatkan loyalitas yang tinggi guna menghadapi persaingan yang kompetitif untuk mencapai sistem pendidikan nasional di Indonesia (Afifah & Taufiqurrahman, 2023). Kondisi ini menunjukkan bahwa loyalitas tersebut terbentuk akibat lingkungan kerja yang

ideal, loyalitas guru sebagai faktor penting bagi pengembangan kualitas sekolah (Dewi & Windiarti, 2024). Faktor-faktor tersebut mencakup peserta didik, kurikulum, materi ajar, tenaga pendidik, kepala sekolah, staf pendidikan lainnya, lingkungan belajar, sarana prasarana, proses pembelajaran, hingga pencapaian hasil belajar (Branli et al., 2025).

Terdapat perbedaan oleh penelitian terdahulu hal ini diduga dipengaruhi oleh berbagai kondisi, seperti perbedaan latar belakang responden, lingkungan kerja, jenis sekolah, serta sistem manajemen yang berlaku di masing-masing institusi. Selain itu, besar kecilnya kompensasi yang diterima, penerapan kedisiplinan, serta keberadaan faktor lain seperti kepuasan kerja dan dukungan organisasi, juga dapat memengaruhi sejauh mana loyalitas guru terbentuk.

Guru yang loyalitas akan bertanggung jawab dan serius dalam pekerjaannya kompensasi berpengaruh secara positif terhadap loyalitas kerja (Idham, 2020). Namun pada penelitian ini diketahui variabel kompensasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas guru (Susanti, 2023). Berdasarkan temuan penelitian, disiplin kerja terbukti memiliki hasil yang signifikan terhadap loyalitas guru (Pudjowati et al., 2023). Di sisi lain, analisis data mengindikasikan bahwa variabel disiplin kerja tidak memberikan dampak signifikan terhadap loyalitas kerja (Rifaldo, 2022). Atas dasar hal tersebut, studi ini penting untuk dilaksanakan secara objektif guna mengidentifikasi unsur yang paling berperan dalam memengaruhi loyalitas guru di Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Samarinda Kota.

2. KAJIAN TEORITIS

Kompensasi

Kompensasi adalah sesuatu yang diberikan untuk guru baik berupa uang, tunjangan, sarana dan prasarana lainnya. Dengan memberikan kompensasi bertujuan untuk memberikan penghargaan atas kinerja guru dengan memberikan kompensasi yang sesuai. Jika berjalannya sistem kompensasi yang terpenuhi dan tepat sasaran untuk menjamin kesejahteraan guru. Adanya kompensasi yang tinggi maka dapat meningkatkan loyalitas guru (Afifah & Taufiqurrahman, 2023).

Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat dianggap sebagai unsur yang penting dalam manajemen pendidikan, yang mendukung tercapai tujuan pendidikan secara efektif. Penerapan disiplin kerja yang berlangsung secara konsisten dan berkelanjutan sangat diperlukan, karena hal

tersebut menjadi faktor penentu dalam menjamin kelancaran pelaksanaan berbagai tugas dan tanggung jawab yang diterapkan oleh para pendidik. Penerapan disiplin kerja yang efektif tidak hanya akan meningkatkan efisiensi operasional, namun hal juga dapat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja dan profesionalisme guru dalam menjalankan peranannya di lingkungan pendidikan (Norawati et al., 2022)

Loyalitas Guru

Loyalitas guru adalah faktor penting bagi pengembangan kualitas sekolah (Dewi & Windiarti, 2024). Guru yang loyalitas akan bertanggung jawab dan serius dalam pekerjaannya. Menilai loyalitas guru terhadap organisasi pendidikan juga berdampak pada kualitas pembelajaran. Sangat diharapkan bahwa guru memiliki komitmen yang kuat terhadap pekerjaan mereka.

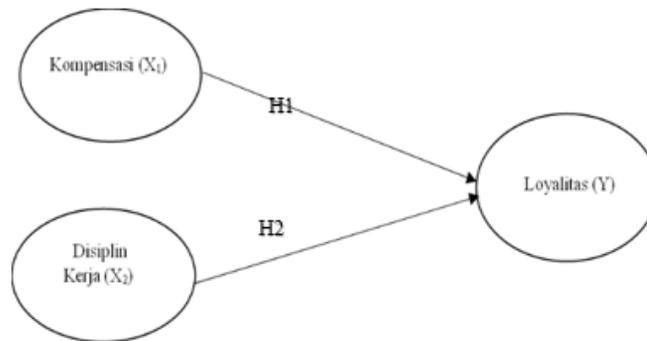
Guru yang berdedikasi dapat menciptakan lingkungan belajar yang kompetitif, baik Melalui proses pendidikan yang berlangsung secara formal di lingkungan sekolah maupun melalui aktivitas pembelajaran lainnya di luar sekolah. Loyalitas guru dapat dinilai dari cara mereka taat terhadap peraturan, tanggung jawab mereka terhadap sekolah, kesediaan mereka untuk menjalin kerjasama serta membina interaksi sosial yang harmonis dengan individu lain, dan kecintaan mereka terhadap pekerjaan mereka (Erwin Lubis & Tegar Widjiantoro, 2021).

Kompensasi dan Disiplin Kerja dalam meningkatkan Loyalitas Guru

Peningkatan loyalitas guru dapat dipengaruhi oleh penyediaan kompensasi yang memadai disertai dengan penerapan disiplin kerja yang konsisten. Kompensasi yang diberikan secara layak mampu menumbuhkan kepuasan kerja dan rasa dihargai terhadap profesinya, sehingga mendorong guru untuk mempertahankan komitmennya terhadap lembaga pendidikan. Di sisi lain, disiplin kerja mencerminkan sikap profesional dan tanggung jawab individu, yang secara tidak langsung memperkuat keterikatan guru terhadap institusi tempatnya mengabdikan.

Hal ini terdapat dalam teori dua factor Herzberg ini kompensasi termasuk factor hygiene yang dikemukakan hal ini berfungsi sebagai alat yang tepat untuk menilai tingkat kepuasan kerja (Puspita, 2022). Sementara disiplin kerja merupakan teori perilaku organisasi untuk mengetahui perilaku individu dalam konteks kelompok organisasi (Wardiah, 2019).

Penelitian dengan topik ‘Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Loyalitas Guru di Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Samarinda Kota’ yang telah dijelaskan sebelumnya. Kerangka Konseptual diperlukan dalam sebuah penelitian apabila dalam penelitian tersebut melibatkan lebih dari dua variabel (Sugiyono, 2020:95). Berikut adalah kerangka penelitian:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berikut adalah hipotesis berdasarkan kerangka penelitian:

- a. H1: Kompensasi memiliki dampak positif terhadap loyalitas guru di sekolah dasar negeri di Kecamatan Samarinda Kota.
- b. H2: Disiplin Kerja memiliki dampak positif terhadap loyalitas guru di sekolah dasar negeri di Kecamatan Samarinda Kota.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan maksud untuk mengevaluasi seberapa besar peran kompensasi dan disiplin kerja dalam memengaruhi loyalitas guru di sekolah dasar negeri di Kecamatan Samarinda Kota. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dan pengujian hipotesis. Sampel terdiri atas 93 responden dari total populasi 102 guru, yang meliputi Aparatur Sipil Negara (ASN) dan non-ASN dari SDN 005, SDN 006, SDN 007, dan SDN 011 di Kota Samarinda. Data dikumpulkan melalui survei online yang disebarakan menggunakan Google Form dengan menggunakan skala Likert 1 hingga 6. Proses analisis data dilakukan dengan memanfaatkan perangkat lunak SPSS versi 27, menggunakan teknik regresi linier berganda, disertai pengujian koefisien determinasi (R^2) terstandarisasi, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), serta pengujian asumsi klasik.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

a. Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Loyalitas Guru

		Correlations								
		KP.1	KP.2	KP.3	KP.4	KP.5	KP.6	KP.7	KP.8	KP
KP.1	Pearson Correlation	1	.782**	.514**	.573**	.569**	.568**	.470**	.371**	.807**
	Sig. (1-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93
KP.2	Pearson Correlation	.782**	1	.507**	.500**	.539**	.590**	.438**	.363**	.792**
	Sig. (1-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93
KP.3	Pearson Correlation	.514**	.507**	1	.740**	.641**	.619**	.352**	.217*	.786**
	Sig. (1-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	.018	<.001
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93
KP.4	Pearson Correlation	.573**	.500**	.740**	1	.772**	.720**	.358**	.242**	.836**
	Sig. (1-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	.010	<.001
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93
KP.5	Pearson Correlation	.569**	.539**	.641**	.772**	1	.781**	.377**	.301**	.846**
	Sig. (1-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	.002	<.001
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93
KP.6	Pearson Correlation	.568**	.590**	.619**	.720**	.781**	1	.235*	.194*	.812**
	Sig. (1-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		.012	.031	<.001
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93
KP.7	Pearson Correlation	.470**	.438**	.352**	.358**	.377**	.235*	1	.685**	.603**
	Sig. (1-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.012		<.001	<.001
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93
KP.8	Pearson Correlation	.371**	.363**	.217*	.242**	.301**	.194*	.685**	1	.505**
	Sig. (1-tailed)	<.001	<.001	.018	.010	.002	.031	<.001		<.001
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93
KP	Pearson Correlation	.807**	.792**	.786**	.836**	.846**	.812**	.603**	.505**	1
	Sig. (1-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

		Correlations								
		DK.1	DK.2	DK.3	DK.4	DK.5	DK.6	DK.7	DK.8	DK
DK.1	Pearson Correlation	1	.574**	.513**	.410**	.467**	.526**	.451**	.472**	.713**
	Sig. (1-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93
DK.2	Pearson Correlation	.574**	1	.600**	.504**	.547**	.630**	.525**	.562**	.790**
	Sig. (1-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93
DK.3	Pearson Correlation	.513**	.600**	1	.454**	.488**	.574**	.493**	.493**	.741**
	Sig. (1-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93
DK.4	Pearson Correlation	.410**	.504**	.454**	1	.616**	.563**	.563**	.518**	.736**
	Sig. (1-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93
DK.5	Pearson Correlation	.467**	.547**	.488**	.616**	1	.696**	.599**	.574**	.793**
	Sig. (1-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93
DK.6	Pearson Correlation	.526**	.630**	.574**	.563**	.696**	1	.689**	.691**	.859**
	Sig. (1-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93
DK.7	Pearson Correlation	.451**	.525**	.493**	.563**	.599**	.689**	1	.672**	.807**
	Sig. (1-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93
DK.8	Pearson Correlation	.472**	.562**	.493**	.518**	.574**	.691**	.672**	1	.800**
	Sig. (1-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93
DK	Pearson Correlation	.713**	.790**	.741**	.736**	.793**	.859**	.807**	.800**	1
	Sig. (1-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

		Correlations										
		LY.1	LY.2	LY.3	LY.4	LY.5	LY.6	LY.7	LY.8	LY.9	LY.10	LY
LY.1	Pearson Correlation	1	.700**	.527**	.430**	.569**	.382**	.394**	.445**	.450**	.405**	.739**
	Sig. (1-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
LY.2	Pearson Correlation	.700**	1	.458**	.494**	.577**	.459**	.383**	.533**	.404**	.426**	.753**
	Sig. (1-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
LY.3	Pearson Correlation	.527**	.458**	1	.568**	.537**	.238*	.350**	.283**	.420**	.381**	.659**
	Sig. (1-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001	.011	<.001	.003	<.001	<.001	<.001
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
LY.4	Pearson Correlation	.430**	.494**	.568**	1	.452**	.444**	.436**	.357**	.416**	.459**	.698**
	Sig. (1-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
LY.5	Pearson Correlation	.569**	.577**	.537**	.452**	1	.505**	.523**	.545**	.475**	.429**	.791**
	Sig. (1-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
LY.6	Pearson Correlation	.382**	.459**	.238*	.444**	.505**	1	.479**	.555**	.446**	.425**	.698**
	Sig. (1-tailed)	<.001	<.001	.011	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
LY.7	Pearson Correlation	.394**	.383**	.350**	.436**	.523**	.479**	1	.515**	.582**	.442**	.718**
	Sig. (1-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
LY.8	Pearson Correlation	.445**	.533**	.283**	.357**	.545**	.555**	.515**	1	.388**	.473**	.713**
	Sig. (1-tailed)	<.001	<.001	.003	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
LY.9	Pearson Correlation	.450**	.404**	.420**	.416**	.475**	.446**	.582**	.388**	1	.569**	.720**
	Sig. (1-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
LY.10	Pearson Correlation	.405**	.426**	.381**	.459**	.429**	.425**	.442**	.473**	.569**	1	.680**
	Sig. (1-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
LY	Pearson Correlation	.739**	.753**	.659**	.698**	.791**	.698**	.718**	.713**	.720**	.680**	1
	Sig. (1-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).
 * . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Berdasarkan pengujian validitas, semua item memiliki korelasi yang lebih tinggi atau melebihi dari nilai r tabel (0,172), yang menandakan bahwa seluruh instrumen memenuhi kriteria validitas.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Loyalitas Guru

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.946	8

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.959	8

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.912	10

Hasil uji reliabilitas pada tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel dependen dan independen lolos uji dengan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,7.

c. Analisis Linear Berganda

Tabel 3. Analisis Linear Berganda

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.715	3.251		2.680	.009
	Kompensasi	.291	.052	.349	5.566	<,001
	Disiplin Kerja	.768	.075	.641	10.240	<,001

a. Dependent Variable: Loyalitas Guru

Pada hasil perhitungan tabel yang dihasilkan melalui program SPSS, Dihasilkan bentuk model regresi yang terbentuk dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 8.715 + 0,291 + 0,768 + e$$

Analisis data mengindikasikan bahwa:

- 1) Hasil regresi linier berganda mengindikasikan bahwa konstan (a) bertanda positif dengan nilai 8.715 yang artinya loyalitas guru akan meningkat jika kompensasi dan disiplin kerja tidak memberikan pengaruh atau bernilai nol (0).
- 2) Kompensasi yang diberikan dengan baik memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas guru sebesar 0.291 atau 29,1%, yang menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan dengan baik akan membantu meningkatkan loyalitas
- 3) Disiplin kerja yang dilakukan memiliki kontribusi positif terhadap tingkat loyalitas guru sebesar 0,768 atau 76,8%, yang artinya dengan adanya pelatihan dapat membantu meningkatkan loyalitas guru.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			93
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.1662766	
	Std. Deviation	3.32934091	
Most Extreme Differences	Absolute	.057	
	Positive	.057	
	Negative	-.041	
Test Statistic			.057
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.660	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.648
		Upper Bound	.672

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* sebagaimana tercantum dalam Tabel 4 menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Karena nilainya berada di atas tingkat signifikansi 0,05, hal ini menunjukkan bahwa data residual terdistribusi normal, sehingga syarat regresi klasik terpenuhi.

b. Uji Multikolinearitas

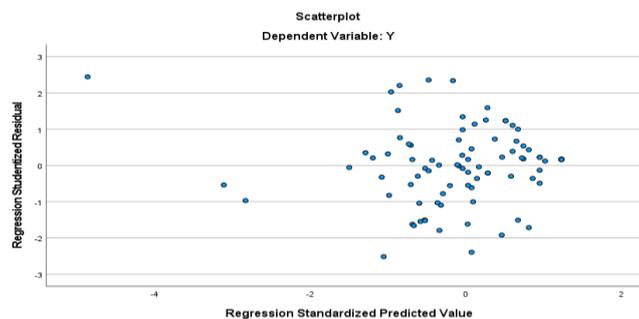
Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.715	3.251		2.680	.009		
	Kompensasi	.291	.052	.349	5.566	<.001	.875	1.142
	Disiplin Kerja	.768	.075	.641	10.240	<.001	.875	1.142

a. Dependent Variable: Loyalitas Guru

Hasil analisis multikolinearitas pada Tabel 5 menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X1) dan disiplin kerja (X2) memiliki nilai toleransi sebesar 0,875 dan nilai VIF sebesar 1,142. Karena nilai VIF untuk kedua variabel berada di bawah angka 10 serta nilai toleransinya melebihi 0,10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak mengindikasikan adanya gejala multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan pengamatan terhadap *scatterplot*, titik-titik residual terdistribusi secara acak di atas dan di bawah garis horizontal nol tanpa menunjukkan pola yang jelas atau garis yang terlihat. Ini menandakan tidak ditemukan adanya indikasi heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan.

Uji Hipotesis

a. Uji T

Tabel 6. Hasil Uji t

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.715	3.251		2.680	.009		
	Kompensasi	.291	.052	.349	5.566	<.001	.875	1.142
	Disiplin Kerja	.768	.075	.641	10.240	<.001	.875	1.142

a. Dependent Variable: Loyalitas Guru

Pada hasil uji t diatas menjelaskan bahwa :

- 1) Dalam uji t, variabel kompensasi memperoleh nilai signifikansi 0,001 dan nilai t hitung sebesar 5,566. Untuk menentukan apakah pengaruh tersebut signifikan, hasil ini dengan membandingkan nilai t tabel pada taraf signifikansi 5% dengan derajat kebebasan (df) yaitu $93 - 2 - 1 = 90$ adalah 1,662. Karena nilai signifikansi ($0,001 < 0,05$) dan t hitung melebihi t tabel ($5,566 > 1,662$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas guru (Y) di Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Samarinda Kota.
- 2) Selanjutnya, variabel disiplin kerja juga menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,001 dengan t hitung mencapai 10,240. Sementara itu, nilai t tabel pada taraf signifikansi 5% diketahui sebesar 1,662 dan (df) $93-2-1 = 90$, maka karena ($0,001 < 0,05$) dan ($10,240 > 1,662$). Berdasarkan temuan yang diperoleh, loyalitas guru (Y) di Sekolah Dasar Negeri dalam lingkup Kecamatan Samarinda Kota dipengaruhi secara signifikan serta positif oleh tingkat disiplin kerja (X2)..

b. Uji F (*Goodness of fit*)

Tabel 7. Hasil Uji F (*Goodness of fit*)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1601.552	2	800.776	100.554	<.001 ^b
	Residual	716.728	90	7.964		
	Total	2318.280	92			

a. Dependent Variable: Loyalitas Guru

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi

Berdasarkan hasil uji F yang ditampilkan dalam tabel ANOVA, hasil pengujian menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,001 dengan angka F hitung mencapai 100,554. Nilai probabilitas tersebut berada di bawah tingkat signifikansi 0,05, maka model regresi

linier berganda dalam penelitian ini dinyatakan signifikan secara statistik. Temuan ini mengindikasikan bahwa kompensasi dan disiplin kerja secara kolektif memberikan kontribusi terhadap peningkatan loyalitas guru.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.831 ^a	.691	.684	2.82199

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Loyalitas Guru

Berdasarkan pada Tabel 8, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,684 mengindikasikan bahwa kontribusi variabel Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap loyalitas guru mencapai 68,4%. Sementara itu, adapun 31,6% dari variabilitas tersebut disebabkan oleh elemen lain yang tidak turut diteliti dalam analisis ini.

Pembahasan

Dari hasil analisis, terlihat bahwa loyalitas guru dipengaruhi oleh faktor kompensasi dan disiplin kerja yang saling berinteraksi dalam membentuk perilaku tersebut. Dalam pembahasan ini, temuan penelitian dihubungkan dengan teori-teori yang relevan serta hasil studi sebelumnya, sekaligus mengevaluasi sejauh mana temuan tersebut mendukung hipotesis yang telah dirumuskan.

Proses analisis data dilakukan melalui pendekatan kuantitatif dengan menerapkan metode pengujian statistik, kemudian hasilnya dibandingkan dengan kerangka teori yang digunakan, yaitu Teori Dua Faktor Herzberg dan Teori Perilaku Organisasi, serta literatur terdahulu yang membahas topik serupa.

Pembahasan ini memiliki peran penting dalam penelitian, karena memberikan konteks terhadap posisi hasil studi ini dibandingkan dengan penelitian lain apakah sejalan, bertentangan, atau menawarkan perspektif baru. Selain itu, bagian ini juga menjadi dasar dalam merumuskan rekomendasi praktis bagi sekolah dan pemangku kebijakan untuk mendorong peningkatan loyalitas tenaga pendidik pada jenjang Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Samarinda Kota

Hubungan Kompensasi terhadap Loyalitas Guru

Berdasarkan hasil penelitian, kompensasi terbukti memberikan pengaruh positif terhadap loyalitas guru. Artinya, semakin optimal institusi pendidikan dalam memberikan kompensasi baik dalam bentuk kompensasi finansial seperti gaji, tunjangan, dan insentif, maupun kompensasi non-finansial seperti apresiasi, pengakuan, serta peluang pengembangan karier, maka semakin tinggi pula tingkat loyalitas yang ditunjukkan oleh guru

Hal ini menurut penelitian Saiful et al., (2023) temuan studi ini memperlihatkan adanya pengaruh signifikan dari kompensasi terhadap tingkat loyalitas guru honorer di SMK Negeri se-Kota Mataram. Kompensasi yang layak memberikan rasa penghargaan dan kepuasan kerja yang dapat meningkatkan semangat dan komitmen guru dalam menjalankan tugas. Dengan kompensasi yang memadai, guru merasa dihargai, sehingga lebih termotivasi untuk bertahan dan memberikan kontribusi terbaik untuk sekolah.

Teori yang digunakan dalam penelitian ini teori Dua Faktor Herzberg, kompensasi termasuk dalam hygiene factors, yang sangat penting untuk mencegah ketidakpuasan. Jika kompensasi dirasa adil dan sepadan dengan tanggung jawab guru, maka akan menumbuhkan rasa puas dan dihargai, yang pada akhirnya memperkuat loyalitas mereka terhadap sekolah.

Hubungan Disiplin Kerja terhadap Loyalitas Guru

Loyalitas guru pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Samarinda Kota dipengaruhi secara positif oleh tingkat disiplin kerja, sebagaimana ditunjukkan dalam hasil penelitian ini., yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan seorang guru dalam menjalankan peran, fungsi, serta tanggung jawab profesionalnya, maka semakin tinggi pula tingkat loyalitas yang ditunjukkan, maka semakin tinggi pula loyalitas yang ditunjukkan terhadap institusi pendidikan tempat mereka bekerja.

Temuan ini dilakukan oleh penelitian Gunawan & Tarto (2018) Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa tingkat disiplin kerja berkontribusi secara signifikan terhadap loyalitas guru. Hal ini mencerminkan bahwa guru yang memiliki disiplin kerja tinggi umumnya menunjukkan kepatuhan terhadap aturan yang berlaku, hadir tepat waktu, melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik, serta menunjukkan konsistensi dalam menjalankan tugas cenderung memiliki loyalitas yang tinggi terhadap institusi pendidikan tempat mereka mengabdikan.

Dari perspektif teori perilaku organisasi, disiplin kerja dipandang sebagai bagian dari perilaku fungsional individu yang berakar dari norma, nilai, dan ekspektasi organisasi, serta terbentuk melalui proses adaptasi terhadap sistem kerja yang berlaku.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian dilaksanakan dengan pendekatan kuantitatif, dan data diperoleh dari hasil pengisian kuesioner oleh 93 guru yang terlibat sebagai responden di Sekolah Dasar Negeri wilayah Kecamatan Samarinda Kota. Maka peneliti merumuskan beberapa kesimpulan sebagai Kompensasi berperan secara positif terhadap loyalitas guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Samarinda Kota, artinya semakin memadai kompensasi yang diterima, maka semakin tinggi pula tingkat loyalitas yang ditampilkan. Disiplin kerja terbukti memberikan pengaruh yang positif terhadap tingkat loyalitas guru. Guru dengan tingkat kedisiplinan tinggi cenderung menunjukkan loyalitas yang lebih besar terhadap institusi tempat mereka mengajar.

Penelitian ini terdapat hasil yang dipengaruhi oleh berbagai keterbatasan dan kekurangan yang diperoleh, baik pada tahap pelaksanaan maupun dalam cakupan penelitian secara keseluruhan ini akan menjadi koreksi bagi peneliti dan peneliti selanjutnya untuk meningkatkan penelitian lebih baik. Disarankan bagi pihak sekolah dan Dinas Pendidikan untuk terus meningkatkan kualitas kompensasi yang mencakup aspek finansial dan non-finansial yang merupakan komponen penting yang dapat mendorong kemajuan loyalitas guru terhadap institusi Pendidikan. Penguatan budaya disiplin kerja perlu menjadi bagian dari manajemen sekolah, baik melalui pelatihan, pengawasan, maupun pemberian contoh oleh pimpinan, agar guru lebih konsisten dalam menjalankan tugasnya. Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk mempertimbangkan penambahan variabel independen lain yang secara teoritis berpengaruh terhadap loyalitas guru, seperti kepuasan kerja, iklim organisasi gaya kepemimpinan, serta memperluas cakupan wilayah penelitian agar hasilnya lebih representatif

UCAPAN TERIMA KASIH

Saya menyampaikan apresiasi setinggi - tingginya kepada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur atas dukungannya dalam proses penulisan karya ilmiah ini. Secara khusus, apresiasi yang mendalam saya sampaikan kepada Bapak Praja Hadi Saputra, S.E., M.Sc., Ak., CA selaku dosen pembimbing, atas bimbingan, arahan, dan perhatian yang sangat berarti selama penulisan skripsi. Ucapan terima kasih juga saya tujukan kepada Ibu Yulia Tri

Kusumawati, S.E., M.Sc., Ak. selaku dosen penguji, atas kontribusi dan saran yang membangun dalam pengembangan kemampuan akademik saya. Tak lupa, penghargaan saya haturkan kepada semua pihak yang telah membantu, baik secara langsung maupun tidak langsung. Penulis menyadari bahwa karya ini belum sepenuhnya sempurna, sehingga memohon maaf atas segala kekurangan yang mungkin terdapat di dalamnya.

DAFTAR REFERENSI

- Afifah, S., & Taufiqurrahman, T. (2023). Pengaruh kompensasi terhadap loyalitas guru di SMPIT Al Lauzah Tangerang Selatan. *Prima Magistra: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 4(2), 210–216. <https://doi.org/10.37478/jpm.v4i2.2637>
- Branli, N. H., Luh, N., Erni, G., & Werang, B. R. (2025). Pengaruh kepemimpinan delegatif, disiplin kerja, kelengkapan sarana prasarana, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Tegallalang. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 8, 3179–3192. <https://www.jiip.stkipyapisdampu.ac.id/jiip/index.php/JIIP/article/view/7429/5322>
- Dewi, N. A. R., & Windiarti, R. (2024). Pengaruh kedisiplinan kerja guru terhadap loyalitas kepada lembaga PAUD di Kecamatan Tahunan. *Jurnal Warna: Pendidikan dan Pembelajaran Anak Usia Dini*, 9(1), 25–37. <https://doi.org/10.24903/jw.v9i1.1447>
- Erwin Lubis, L., & Tegar Widjiantoro, S. (2021). Efek lingkungan kerja dan kompensasi terhadap loyalitas guru pada Sekolah Widya Batam. *Jurnal AS-SAID*, 2021(2).
- Gunawan, Y. M., & Tarto. (2018). Pengaruh budaya kerja dan disiplin kerja terhadap loyalitas guru (Survei pada guru di Sekolah Dasar Negeri Kota Tangerang). *Prosiding Seminar Nasional Unimus*, 1, 447–452.
- Idham. (2020). Pengaruh kompensasi dan lingkungan sekolah terhadap loyalitas kerja guru di MTS Darunnajah Jakarta. (*Vol. 2507, Issue February*).
- Kurniawan, L. D., & Tahwin, M. (2024). Peningkatan kinerja guru melalui motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja fisik dan kompetensi. *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(2), 1489–1493. <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i2.3502>
- Norawati, S., Anantatur, Mukhlis, & Marilyn. (2022). Teacher's commitment, work discipline and its effect on the teachers performance at senior high schools. *Journal of Positive School Psychology*, 6(6), 1557–1568. <http://e-resources.perpusnas.go.id:2048/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edb&AN=157761267&site=eds-live>
- Pudjowati, J., Wahyuni, S. T., Pujiastuti, N., & Wicaksono, A. (2023). Pengaruh kepemimpinan otoriter, kedisiplinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja dan loyalitas guru di SMK Senopati Sedati Sidoarjo. *Indonesian Journal of Management Science*, 1(2), 51–57. <https://doi.org/10.46821/ijms.v1i2.296>
- Puspita, T. Y. (2022). Analisis kepuasan kerja staf Politeknik Amamapare menurut teori dua faktor Herzberg. *Jurnal Sosial dan Teknologi Terapan AMATA*, 1(2), 35–38. <https://doi.org/10.55334/sostek.v1i2.73>

- Rifaldo, M. (2022). Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia*, 4.
- Saiful, R., Hermanto, & Saufi, A. (2023). Pengaruh iklim organisasi dan kompensasi terhadap loyalitas guru honor dengan dimediasi kepuasan kerja (Studi pada SMKN se Kota Mataram). *Empiricism Journal*, 4(1), 19–34. <https://doi.org/10.36312/ej.v4i1.1216>
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. <https://online.anyflip.com/xobw/rfpq/mobile/index.html>
- Susanti. (2023). Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap loyalitas guru di Madrasah Ibtidaiyah Swasta se-Kecamatan Pacet Mojokerto. *Jurnal Ilmiah*, 2(5), 1–9.
- Wardiah, M. L. (2019). *Teori perilaku dan budaya organisasi*. Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin. <https://eprints.uniskabjm.ac.id/3262/1/Buku%2520Perilaku%2520Organisasi.Rahmi%2520Widyanti.pdf>