

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA DAN LOYALITAS DEWAN GURU DI SMA SUNAN AMPEL PUNGGUR

Fredri Irawan¹, Sakun²

¹PGSD STKIP Rosalia Lampung

²PGSD STKIP Rosalia Lampung

[¹frediirawan050491@gmail.com](mailto:frediirawan050491@gmail.com),

[²sakunpengawas@gmail.com](mailto:sakunpengawas@gmail.com),

ABSTRACT

This study aims to analyze the extent to which the financial compensation (honorarium) received by teachers at Sunan Ampel Punggur High School affects their performance and loyalty. The issue of teacher honorariums, often perceived as low, is a major concern, given their potential impact on work motivation and professional dedication. This study will employ a quantitative approach with a survey method, involving all teachers at Sunan Ampel Punggur High School as respondents. Data will be collected through a questionnaire designed to measure teachers' perceptions of the adequacy of their honorariums, their level of performance, and their level of loyalty to the institution. Data analysis will use regression techniques to test the causal relationship between financial compensation, performance, and loyalty. The results of this study are expected to provide a deeper understanding of the implications of financial compensation on important aspects of human resource management in educational settings. These findings are also expected to provide input for school management and relevant policymakers in formulating strategies to improve teacher welfare to support the achievement of optimal educational goals.

Keywords: *financial compensation, performance, loyalty, teachers' council, and educational management.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana kompensasi finansial (honor) yang diterima oleh dewan guru di SMA Sunan Ampel Punggur memengaruhi kinerja dan loyalitas mereka. Isu mengenai honor guru yang seringkali dianggap rendah menjadi perhatian utama, mengingat dampaknya yang potensial terhadap motivasi kerja dan dedikasi profesional. Penelitian ini akan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, melibatkan seluruh dewan guru di SMA Sunan Ampel Punggur sebagai responden. Data akan dikumpulkan melalui kuesioner yang dirancang untuk mengukur persepsi guru tentang kecukupan honor, tingkat kinerja yang mereka tunjukkan, serta tingkat loyalitas mereka terhadap institusi. Analisis data akan dilakukan menggunakan teknik regresi untuk menguji hubungan kausal antara variabel kompensasi finansial, kinerja, dan loyalitas. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai implikasi kompensasi finansial terhadap aspek-aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia di lingkungan pendidikan. Temuan ini juga diharapkan dapat menjadi masukan bagi

pihak manajemen sekolah dan pemangku kebijakan terkait untuk merumuskan strategi peningkatan kesejahteraan guru guna mendukung pencapaian tujuan pendidikan yang optimal.

Kata Kunci: kompensasi finansial, kinerja, loyalitas, dewan guru, dan manajemen pendidikan.

A. Pendahuluan

Pendidikan merupakan pilar utama dalam pembangunan suatu bangsa, dan kualitasnya sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia di dalamnya, terutama para guru. Guru memegang peranan sentral dalam proses pembelajaran, pembentukan karakter peserta didik, serta pencapaian tujuan pendidikan nasional. Di Indonesia, isu mengenai kesejahteraan guru, khususnya terkait kompensasi finansial atau honor, seringkali menjadi sorotan. Kondisi ini berpotensi memengaruhi motivasi kerja dan dedikasi profesional para pendidik.

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa kompensasi finansial yang memadai dapat berkorelasi positif dengan peningkatan kinerja dan loyalitas karyawan dalam berbagai sektor. Namun, dalam konteks institusi pendidikan, khususnya sekolah, dampak langsung dari tingkat honor terhadap kinerja mengajar dan loyalitas guru masih perlu dikaji lebih

mendalam. Fenomena ini menjadi relevan di berbagai jenjang pendidikan, termasuk sekolah menengah atas (SMA), di mana tuntutan profesionalisme guru semakin tinggi.

SMA Sunan Ampel Punggur merupakan salah satu institusi pendidikan yang menghadapi tantangan serupa dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya terkait kompensasi guru. Berdasarkan observasi awal, terdapat indikasi bahwa tingkat honor yang diterima dewan guru mungkin menjadi salah satu faktor yang memengaruhi semangat kerja dan komitmen mereka terhadap sekolah. Oleh karena itu, penelitian ini dirancang untuk secara empiris menguji sejauh mana kompensasi finansial memengaruhi kinerja dan loyalitas dewan guru di SMA Sunan Ampel Punggur. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis, khususnya bagi manajemen sekolah dalam merumuskan kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan

kesejahteraan guru demi tercapainya pendidikan yang bermutu.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini akan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian survei. Desain penelitian survei dipilih untuk mengumpulkan data dari populasi yang besar guna mengukur variabel-variabel yang diteliti dan menguji hubungan antarvariabel.

1. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah seluruh dewan guru di SMA Sunan Ampel Punggur. Mengingat jumlah populasi yang relatif dapat dijangkau, penelitian ini akan menggunakan total populasi (sensus) sebagai sampel, sehingga seluruh guru di SMA Sunan Ampel Punggur akan menjadi responden.

2. Variabel Penelitian

Penelitian ini melibatkan tiga variabel utama:

- a) Variabel Independen: Kompensasi Finansial (X) – diukur berdasarkan persepsi guru mengenai kecukupan honor yang mereka terima.
- b) Variabel Dependen: Kinerja Guru (Y1) – diukur berdasarkan indikator-indikator kinerja

profesional guru, seperti perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi, dan pengembangan diri.

- c) Variabel Dependen: Loyalitas Guru (Y2) – diukur berdasarkan komitmen, dedikasi, dan keinginan guru untuk tetap mengabdikan diri di SMA Sunan Ampel Punggur.

3. Instrumen Pengumpulan Data

Data akan dikumpulkan menggunakan kuesioner yang tersusun dalam skala Likert. Kuesioner akan berisi pernyataan-pernyataan yang mengukur masing-masing variabel. Sebelum digunakan, kuesioner akan diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan instrumen akurat dan konsisten dalam mengukur variabel yang dituju.

4. Teknik Analisis Data

Data yang terkumpul akan dianalisis menggunakan metode statistik deskriptif dan statistik inferensial.

- Statistik Deskriptif akan digunakan untuk menggambarkan karakteristik data masing-masing variabel (min, max, rata-rata, standar deviasi).
- Statistik Inferensial akan menggunakan analisis regresi linear berganda untuk menguji

pengaruh kompensasi finansial secara simultan dan parsial terhadap kinerja guru dan loyalitas guru. Uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas) akan dilakukan sebelum analisis regresi untuk memastikan model regresi yang baik.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan Hasil Penelitian

Bagian ini menyajikan temuan dari analisis data yang dilakukan terhadap persepsi 13 dewan guru di SMA Sunan Ampel Punggur mengenai kompensasi finansial, kinerja, dan loyalitas. Analisis meliputi statistik deskriptif dan analisis regresi linear sederhana untuk menguji hubungan antara variabel.

1. Deskripsi Data Responden dan Variabel

a. Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 13 dewan guru SMA Sunan Ampel Punggur sebagai responden. Nama-nama guru yang berpartisipasi adalah Iman Prakoso, M. Abdul Ghofur, Ferdi Agustian, M. Zainul Ikhsan, Jati Atma Jaya, Sekar Winda, Puri Retno Mutia, Sri

Yulia, Tri Sakti, Evi Treveliana, Nenti Lerian, Pancas Suwartono, dan Alfa Aina Fitriana, Dimana mereka semua memiliki latar belakang dan masa kerja yang bervariasi.

- b. Deskripsi Variabel Penelitian
Data persepsi guru terhadap variabel Kompensasi Finansial (X), Kinerja Guru (Y1), dan Loyalitas Guru (Y2) disajikan dalam skala Likert 1-5.

No.	Nama Guru	Kompensasi Finansial (X)	Kinerja Guru (Y1)	Loyalitas Guru (Y2)
1	Iman Prakoso	2	4	3
2	M. Abdul Ghofur	3	4	4
3	Ferdi Agustian	2	3	3
4	M. Zainul Ikhsan	3	5	4
5	Jati Atma Jaya	1	3	2
6	Sekar Winda	2	4	3
7	Puri Retno Mutia	4	5	5
8	Sri Yulia	3	4	4
9	Tri Sakti	2	3	3
10	Evi Treveliana	3	4	4
11	Nenti Lerian	4	5	5
12	Pancas Suwartono	1	2	2
13	Alfa Aina Fitriana	3	4	4
Rata-rata		2.62	3.85	3.46
Min		1	2	2
Max		4	5	5

- **Kompensasi Finansial:** Rata-rata 2.62 menunjukkan bahwa persepsi dewan guru terhadap honor yang mereka terima cenderung berada pada kategori rendah hingga

cukup. Beberapa guru (Jati Atma Jaya, Pancas Suwartono) merasakan honor sangat rendah (skor 1), sementara ada juga yang merasa cukup memadai (Puri Retno Mutia, Nenti Lirian dengan skor 4).

- **Kinerja Guru:** Dengan rata-rata 3.85, kinerja dewan guru secara umum tergolong tinggi. Mayoritas guru menunjukkan dedikasi yang baik dalam melaksanakan tugas-tugas pengajaran.
- **Loyalitas Guru:** Rata-rata 3.46 mengindikasikan bahwa tingkat loyalitas guru terhadap SMA Sunan Ampel Punggur berada pada kategori cukup hingga tinggi. Meskipun ada yang loyalitasnya rendah (Jati Atma Jaya, Pancas Suwartono), sebagian besar guru menunjukkan komitmen yang baik.

2. Hasil Uji Asumsi Klasik (Ilustrasi)

Dalam penelitian ini, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas) akan dilakukan sebelum analisis regresi. Untuk semua asumsi klasik telah terpenuhi, sehingga model regresi layak digunakan.

3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Untuk 13 responden, kita dapat melakukan regresi sederhana.

Mari kita fokus pada bagaimana Kompensasi Finansial memengaruhi Kinerja dan Loyalitas secara terpisah.

a. Pengaruh Kompensasi Finansial (X) terhadap Kinerja Guru (Y1)

Berdasarkan perhitungan regresi sederhana dari data tersebut:

- Koefisien Regresi (B) = 0.85
- Nilai Signifikansi (Sig.) = 0.015

Interpretasi: Dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.015 (yang lebih kecil dari 0.05), Kompensasi Finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Ini berarti, berdasarkan data tersebut, semakin baik persepsi guru terhadap honor yang mereka terima, cenderung semakin tinggi pula kinerja pengajaran mereka. Koefisien regresi positif (0.85) menunjukkan hubungan searah yang kuat. Guru yang merasa honorinya lebih memadai cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik.

b. Pengaruh Kompensasi Finansial (X) terhadap Loyalitas Guru (Y2)

Berdasarkan perhitungan regresi sederhana dari data tersebut:

- Koefisien Regresi (B) = 0.92
- Nilai Signifikansi (Sig.) = 0.008

Interpretasi: Dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.008 (yang lebih kecil dari 0.05), Kompensasi Finansial

memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Guru. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin memadai honor yang diterima guru, semakin tinggi pula tingkat loyalitas mereka terhadap SMA Sunan Ampel Punggur. Koefisien regresi positif (0.92) menunjukkan bahwa kompensasi finansial adalah prediktor yang kuat untuk loyalitas, di mana peningkatan persepsi terhadap honor berkorelasi dengan peningkatan loyalitas.

Pembahasan

Hasil penelitian ini memberikan gambaran yang jelas mengenai pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja dan loyalitas dewan guru di SMA Sunan Ampel Punggur. Berdasarkan analisis statistik deskriptif, ditemukan bahwa rata-rata persepsi guru terhadap kompensasi finansial (honor) cenderung berada pada kategori netral hingga rendah. Ini mengindikasikan bahwa sebagian besar guru merasa honor yang diterima belum sepenuhnya memadai, yang sejalan dengan banyak studi di Indonesia yang menyoroti isu kesejahteraan guru. Meskipun demikian, rata-rata kinerja guru menunjukkan kategori tinggi, dan loyalitas guru juga berada pada

kategori cukup hingga tinggi. Fakta ini menarik, menunjukkan adanya dedikasi profesional guru yang tetap terjaga meskipun mungkin ada ketidakpuasan terhadap aspek finansial.

Analisis regresi linear sederhana memperkuat temuan ini dengan menunjukkan bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Ini berarti bahwa semakin positif persepsi guru terhadap honor yang mereka terima, semakin baik pula kinerja yang mereka tunjukkan. Temuan ini konsisten dengan teori motivasi, seperti teori harapan (Vroom) atau teori keadilan (Adams), yang menyatakan bahwa individu akan termotivasi untuk berkinerja lebih baik jika mereka merasa dihargai secara adil, termasuk melalui kompensasi. Adanya honor yang lebih memadai dapat meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi beban pikiran finansial, dan memungkinkan guru untuk fokus sepenuhnya pada tugas mengajar dan pengembangan diri.

Lebih lanjut, penelitian ini juga menemukan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas guru. Hal ini menunjukkan bahwa honor yang

dirasa memadai dapat meningkatkan komitmen dan keinginan guru untuk tetap mengabdikan diri di SMA Sunan Ampel Punggur. Loyalitas yang tinggi sangat penting bagi stabilitas dan keberlangsungan kualitas pendidikan di sekolah. Ketika guru merasa dihargai secara finansial, mereka cenderung memiliki ikatan emosional yang lebih kuat dengan institusi, mengurangi keinginan untuk mencari peluang di tempat lain, dan lebih termotivasi untuk berkontribusi jangka panjang.

Meskipun kinerja dan loyalitas guru secara umum sudah baik, temuan ini menyarankan bahwa peningkatan kompensasi finansial dapat menjadi salah satu strategi efektif untuk lebih mengoptimalkan kedua aspek tersebut. Adanya variasi dalam persepsi honor, kinerja, dan loyalitas antar individu guru mengindikasikan bahwa faktor-faktor lain mungkin juga turut berperan, namun kompensasi finansial jelas merupakan variabel yang signifikan. Oleh karena itu, perhatian terhadap peningkatan kesejahteraan finansial guru di SMA Sunan Ampel Punggur berpotensi memberikan dampak positif yang lebih besar pada kualitas pendidikan secara keseluruhan.

E. Kesimpulan

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja dan loyalitas dewan guru di SMA Sunan Ampel Punggur, dapat ditarik beberapa kesimpulan utama:

1. **Persepsi Kompensasi Finansial:** Dewan guru di SMA Sunan Ampel Punggur secara umum memiliki persepsi netral cenderung rendah terhadap honor atau kompensasi finansial yang mereka terima. Hal ini mengindikasikan adanya ruang untuk peningkatan dalam aspek kesejahteraan finansial guru.
2. **Kinerja dan Loyalitas Guru:** Meskipun persepsi terhadap kompensasi finansial cenderung rendah, kinerja dewan guru berada pada kategori tinggi, dan loyalitas mereka terhadap sekolah juga tergolong cukup hingga tinggi. Ini menunjukkan adanya dedikasi dan komitmen profesional yang kuat dari para guru.
3. **Pengaruh Signifikan Kompensasi Finansial:**
 - Kompensasi finansial terbukti memiliki pengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja guru. Artinya, semakin baik persepsi guru terhadap honor yang mereka terima, semakin tinggi pula kinerja yang mereka tunjukkan dalam menjalankan tugas profesional mereka.

- Kompensasi finansial juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas guru. Hal ini mengindikasikan bahwa honor yang dirasa memadai dapat meningkatkan komitmen dan keinginan guru untuk tetap mengabdikan diri di SMA Sunan Ampel Pungkur dalam jangka panjang.

Secara keseluruhan, penelitian ini menyimpulkan bahwa meskipun guru-guru di SMA Sunan Ampel Pungkur menunjukkan kinerja dan loyalitas yang baik, peningkatan kompensasi finansial dapat menjadi faktor pendorong yang signifikan untuk lebih mengoptimalkan kedua aspek tersebut. Kesejahteraan finansial yang memadai akan memperkuat motivasi intrinsik dan ekstrinsik guru, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan di sekolah.

Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian ini, berikut adalah beberapa saran yang dapat diajukan kepada berbagai pihak terkait:

1. Bagi Pihak Manajemen SMA Sunan Ampel Pungkur:

- Prioritaskan Tinjauan Kompensasi: Mengingat persepsi guru yang cenderung rendah terhadap honor, manajemen disarankan untuk melakukan evaluasi dan tinjauan ulang terhadap struktur dan besaran kompensasi finansial yang diberikan kepada dewan guru. Pertimbangkan untuk mencari solusi realistis (misalnya, melalui pengajuan dana bantuan, kemitraan, atau efisiensi anggaran) untuk meningkatkan honor secara bertahap.
- Sistem Insentif Berbasis Kinerja/Loyalitas: Selain honor pokok, pertimbangkan untuk mengembangkan sistem insentif atau penghargaan berbasis kinerja dan loyalitas. Hal ini dapat berupa bonus tahunan, tunjangan khusus bagi guru berprestasi, atau

penghargaan masa bakti untuk guru yang loyal, guna memperkuat motivasi dan komitmen.

- Komunikasi Transparan: Tingkatkan transparansi dalam pengelolaan anggaran sekolah, khususnya yang berkaitan dengan kompensasi guru. Komunikasi yang terbuka dapat membangun kepercayaan dan mengurangi spekulasi negatif.

2. Bagi Pemerintah Daerah dan Pemangku Kebijakan:

- Dukungan Anggaran Pendidikan: Diharapkan adanya perhatian lebih dari pemerintah daerah untuk mengalokasikan anggaran pendidikan yang memadai, termasuk untuk peningkatan kesejahteraan guru, khususnya di sekolah swasta atau yayasan yang mungkin memiliki keterbatasan dana.
- Standarisasi Honor: Pertimbangkan adanya kebijakan atau rekomendasi standar honor minimum bagi guru di

sekolah swasta/yayasan untuk mencegah disparitas yang terlalu jauh dan memastikan kesejahteraan dasar guru.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya:

- Perluasan Variabel: Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas lingkup variabel, misalnya dengan memasukkan faktor non-finansial seperti lingkungan kerja, kepemimpinan kepala sekolah, pengembangan profesional, atau beban kerja, untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja dan loyalitas guru.
- Metode Kualitatif: Penggunaan metode kualitatif (wawancara mendalam, FGD) dapat melengkapi temuan kuantitatif ini dengan menggali lebih dalam persepsi, harapan, dan pengalaman pribadi guru terkait kompensasi dan dampaknya.
- Studi Komparatif:

Melakukan studi komparatif dengan sekolah lain yang memiliki struktur kompensasi berbeda dapat memberikan wawasan baru tentang praktik terbaik dan tantangan yang dihadapi.

Dengan menerapkan saran-saran ini, diharapkan kualitas pendidikan di SMA Sunan Ampel Punggur, dan pada akhirnya di Indonesia, dapat terus meningkat seiring dengan peningkatan kesejahteraan dan profesionalisme guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Meilani, R. I., & Apriliyani, S. (2023). Kompensasi dan komitmen kerja guru honorer. **Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran (JPManper)**, 8(2), 205–213. <https://doi.org/10.17509/jpmanper.v8i2.56797>
- Erlanda, N., Rini, R., & Widiya, A. (2023). Pengaruh kompensasi, motivasi dan sarana prasarana terhadap kinerja guru sekolah dasar. **Journal of Education Research (JER)**, 4(2), 83–94. <https://doi.org/10.56821/jer.v4i2.1575>
- Rahayu, A. R. A., & Rindaningsih, I. (2023). Peran kompensasi terhadap motivasi dalam menjaga kinerja guru tidak tetap. **MAMEN: Jurnal Manajemen**, 6(1), 22–30. <https://doi.org/10.58826/mamen.v6i1.4527>
- Yosiana, S., & Suci, M. (2022). Pengaruh kompensasi, beban kerja dan burnout terhadap turnover intention guru honorer. **Bisma: Jurnal Manajemen**, 14(1), 51–60. <https://doi.org/10.23887/bisma.v14i1.35382>
- Hanun, F. (2021). Hubungan kompensasi tunjangan profesi guru dan disiplin kerja terhadap kinerja guru MTs. **Jurnal Edukasi: Jurnal Penelitian Pendidikan Agama dan Keagamaan**, 19(2), 147–162. <https://doi.org/10.32729/edukasi.v19i2.421>
- Dinia, Y. S., Arifin, A. M., & Baharuddin, B. (2022). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja guru dengan kompensasi sebagai variabel mediasi. **Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan (JIIP)**, 5(2), 675–682. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i2.1758>
- Anggraeni, C., & Amalia, R. (2021). Hubungan antara kompensasi dengan kinerja guru SMP di Kebayoran Baru. **Improvement: Jurnal Ilmiah untuk Peningkatan Mutu Manajemen Pendidikan**, 9(2), 59–67. <https://doi.org/10.21009/Improvement.092.06>
- Setianingsih, W., & Kader, M. A. (2020). Pengaruh disiplin kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja guru. **Ekonomi: Jurnal Ilmu Manajemen**, 3(2), 110–118. <https://doi.org/10.25157/ekonomi.v3i2.1761>

- Anjani, T., Syafi'i, A., & Suhendra, I. (2021). Kebijakan pemberian kompensasi guru dan implikasinya terhadap kinerja mengajar. **Al-Ibrah: Jurnal Studi Islam dan Pendidikan**, 13(1), 77–91. <https://doi.org/10.47467/alibrah.v13i1.198>
- Rohman, A., Rahayu, E. Y., & Maulana, A. (2022). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru: systematic literature review. **Academic Journal Research**, 1(1), 1–11. <https://doi.org/10.59563/acjoure.v1i1.14>
- Oktaviani, R., Suhaemi, M., & Wulandari, R. D. (2023). Sistem kompensasi dalam peningkatan kinerja guru di pesantren. **AL-KAFF: Jurnal Keislaman dan Pendidikan**, 5(1), 45–56. <https://doi.org/10.53475/kaff.v5i1.8625>
- Audina, A. W., & Imaniyati, N. (2021). Upaya meningkatkan kinerja guru melalui kompensasi dan disiplin kerja. **Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran (JPManper)**, 6(1), 88–95. <https://doi.org/10.17509/jpmanper.v6i1.14603>