

Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Guru Sekolah Dasar Negeri Se Kecamatan Kota Juang Kabupaten Bireuen

Hendro Nursusilo^{1*)}, Zainuddin Iba², Rizka Silvia², Aisyah A. Rahman³

¹ Guru UPTD SD Negeri 1 Bireuen

email: hendro.nursusilo92@mail.go.id

²FEB Universitas Islam Kebangsaan Indonesia Bireuen - Aceh

email: zainiba@gmail.com

email: rizkasilvia@uniki.ac.id

³ FKIP Universitas Almuslim Bireuen - Aceh

Article history

Received:

May 24, 2026

Accepted:

June 5, 2026

Published:

June 15, 2026

Page:

262 – 270

Keywords:

Training, Compensation,

Job Satisfaction,

Teacher Retention



© 2023
Oleh authors. *peusangan*
Almuslim Journal of Education
Management. Artikel ini bersifat
open access yang didis-
tribusikan di bawah syarat dan
ketentuan Creative Commons
Attribution-ShareAlike 4.0
International License

ABSTRACT: Research on teacher/employee retention is something that is not popular, but sometimes occurs anywhere. Many factors cause it, in this case the research tries to look at the aspects of providing training, compensation, and teacher job satisfaction. The study was conducted on 183 State Elementary School teachers in Kota Juang District, Bireuen Regency. By applying the type of quantitative associative research, and problem analysis with the path analysis model. The results found; (1) there is a direct and indirect influence of training on teacher retention of 24.54%, while the compensation aspect is 14.11%, and the teacher satisfaction factor, is 21.36%. (2) The contribution of training, compensation and job satisfaction factors simultaneously to teacher retention, is 21.1%.

ABSTRAK: Penelitian tentang retensi guru/pegawai sjuatu hal yang tidak populer, namun terkadang terjadi dimana saja. Banyak factor yang mengakibatkannya, dalam hal ini penelitian mencoba melihat dari aspek pemberian pelatihan, kompensasi, dan kepuasan kerja Guru. Studi dilakukan terhadap 183 guru Sekolah Dasar Negeri Se Kecamatan Kota Juang Kabupaten Bireuen. Dengan menerapkan jenis penelitian asosiatif kuantitatif, dan analisis masalah dengan model analisis jalur. Hasil yang ditemukan; (1) terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung pelatihan terhadap retensi guru sebesar 24,54%, sedangkan aspek kompensasi sebesar 14,11%, dan faktor kepuasan guru, sebesar 21,36%. (2) Kontribusi faktor pelatihan, kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap retensi guru, sebesar 21,1%.

1. Pendahuluan

Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang maha Esa, berakhlak mulia, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Salah satu bentuk utama dari pendidikan formal adalah sekolah. Sekolah berfungsi sebagai lembaga yang menyelenggarakan proses pembelajaran secara sistematis untuk mencapai tujuan pendidikan nasional.

Sekolah sebagai suatu sistem memiliki komponen-komponen yang berkaitan satu sama lain serta berkontribusi dalam pencapaian tujuan.

Salah satu komponen pendidikan yang memiliki peran yang sangat penting yaitu guru, karena guru merupakan ujung tombak dari proses pembelajaran. Guru merupakan komponen utama yang sangat menentukan keberhasilan pembelajaran. Guru harus selalu mengintegrasikan pengalamannya dengan segala hal yang mereka pahami, termasuk pemahaman tentang mengajar.

Retensi guru merujuk pada kemampuan institusi pendidikan dalam mempertahankan guru agar tetap mengabdikan dan tidak berpindah ke institusi lain. Tingginya angka *turnover* guru dapat mengganggu kontinuitas dan kualitas proses pembelajaran. Mursidah *et al.* (2019) menekankan bahwa retensi adalah bagian dari ingatan yang mempunyai peranan penting pada adanya perubahan tingkah laku yang merupakan hasil pengalaman. Jika retensi guru dapat dilaksanakan dengan baik oleh Instansi maka pekerjaan yang dilakukan oleh guru akan efektif dan efisien.

Menurut Susandi (2022), retensi guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain kepuasan upah, kepemimpinan transformasional, persepsi terhadap pelatihan dan pengembangan serta keterikatan kerja. Faktor-faktor ini secara bersama-sama memengaruhi keputusan guru untuk tetap bertahan di institusi tempat mereka bekerja. Retensi guru juga ada kaitannya dengan persepsi terhadap pelatihan dan pengembangan. Pelatihan yang efektif dapat meningkatkan keterikatan kerja, yang pada gilirannya berdampak positif terhadap retensi guru.

Pelatihan guru merupakan salah satu bentuk pengembangan profesional yang bertujuan meningkatkan kompetensi pedagogik, profesional, sosial dan kepribadian guru. Pelatihan adalah suatu proses pembelajaran yang di dalamnya diperoleh keterampilan, konsep, kaidah atau sikap untuk meningkatkan kinerja guru (Risdiyanto, 2021). Pendidikan guru diselenggarakan untuk mengembangkan keterampilan profesional guru sehingga meningkatkan efektivitas guru.

Dilain hal, faktor kompensasi merupakan salah satu bentuk penghargaan terhadap kontribusi guru, baik berupa gaji, tunjangan, maupun insentif lainnya. Dan hal ini ikut bagian dari retensi guru. Karena Briliarto (2020) menjelaskan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja guru. Kompensasi yang adil dan kompetitif menjadi faktor penting dalam menciptakan kepuasan dan loyalitas kerja, yang pada gilirannya dapat meningkatkan retensi guru.

Hasil sintesis literatur Alamsyah (2026), menunjukkan bahwa terdapat empat faktor utama yang secara konsisten memengaruhi retensi karyawan, yaitu: kompensasi dan kesejahteraan karyawan; pengembangan karier dan jalur pertumbuhan yang jelas; gaya kepemimpinan yang inklusif; serta budaya organisasi yang positif. Di antara faktor-faktor tersebut, kompensasi dan pengembangan karier ditemukan sebagai faktor paling dominan yang berpengaruh penting.

Sedangkan penelitian Lukita *et al.*, (2025) didapatkan bahwa variabel Kepuasan Kerja, Kompensasi, Budaya Perusahaan dan Peluang Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh positif terhadap Retensi Karyawan. Robbins (2003) dalam Safwandi & Konadi (2023), menyatakan kepuasan kerja adalah “sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”. Penelitian Safwandi & Konadi (2023), menemukan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

Selain pelatihan dan kompensasi guru, adapun faktor lain yang dapat mempengaruhi retensi karyawan menurut Biason (2020) adalah kepuasan kerja. Robbins dan Judge (2020) menjelaskan kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya. Dan hal ini ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja meliputi: gaji/kompensasi, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, kesempatan pengembangan karir, kesesuaian antara pekerjaan dan kepribadian.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan pada Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Kota Juang pada tahun 2026, ditemukan adanya kecenderungan beberapa guru yang kurang termotivasi dan menunjukkan minat untuk pindah ke sekolah lain. Hal ini diduga terkait dengan minimnya pelatihan yang diberikan, kurangnya pengembangan sistem kompensasi yang memadai, serta rendahnya kepuasan kerja akibat beban administratif dan kurangnya apresiasi terhadap kinerja. Kondisi ini menunjukkan perlunya penelitian yang mendalam untuk menganalisis pengaruh pelatihan, pengembangan kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap retensi guru agar dapat dirumuskan strategi yang tepat untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di sekolah tersebut.

2. Metode Penelitian

a. Metode dan Variabel Penelitian

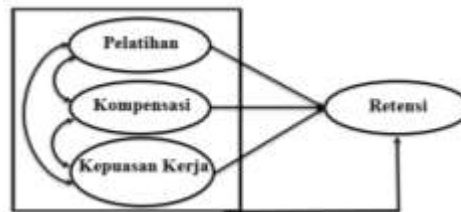
Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini dengan jenis penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif yang menjelaskan pengaruh antar variabel dan pada variabel tujuan (Marwan, *et al.*, 2023). Dalam hal ini adalah variabel pelatihan, kompensasi dan kepuasan kerja berdampak pada resisten guru. Adapun operasional variabel penelitian dijabarkan berikut ini:

Tabel 1. Operasional Variabel

Variabel / Konsep	Dimensi	Indikator
Pelatihan (X1) Pelatihan adalah proses sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan agar dapat menjalankan pekerjaannya secara efektif (Simamora, 2004)	Kebutuhan pelatihan	- Kesesuaian pelatihan dengan kebutuhan pekerjaan - Pelatihan membantu meningkatkan kompetensi kerja
	Materi pelatihan	- Materi pelatihan mudah dipahami - Materi pelatihan relevan dengan tugas guru
	Metode pelatihan	- Metode pelatihan menarik dan efektif - Pelatihan memberikan kesempatan praktik langsung
	Evaluasi Pelatihan	- Pelatihan meningkatkan kinerja guru - Pelatihan memberikan manfaat nyata dalam pekerjaan
Kompensasi (X2) Kompensasi adalah seluruh pendapatan yang berbentuk uang maupun barang, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang diberikan kepada organisasi.	Kompensasi Finansial Langsung	- Gaji sesuai beban kerja - Insentif atau bonus kinerja - Upah diterima tepat waktu
	Kompensasi Finansial tidak langsung	- Tunjangan kesejahteraan (kesehatan, transportasi, dll) - Jaminan sosial dan keamanan kerja - Fasilitas kerja yang memadai
	Keadilan Kompensasi	- Kesesuaian kompensasi dengan kinerja - Keadilan pemberian kompensasi antar guru - Kepuasan terhadap sistem kompensasi
	Finansial & Non-Finansial	- Pengakuan atas prestasi kerja - Kesempatan pengembangan karier - Lingkungan kerja yang mendukung
Kepuasan Kerja (X3) Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, yang menunjukkan sejauh mana ia menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya (Robbins, 2006)	Pekerjaan itu Sendiri	- Pekerjaan memberikan tantangan dan variasi - Pekerjaan memberi kesempatan menggunakan kemampuan - Pekerjaan memberikan makna dan tanggung jawab
	Gaji / Upah	- Kepuasan terhadap jumlah gaji - Kesesuaian gaji dengan pekerjaan - Keadilan sistem pengupahan
	Kesempatan Promosi	- Kesempatan memperoleh kenaikan jabatan - Kejelasan jalur karier - Kesempatan pengembangan diri
	Penawasan / Promosi	- Dukungan dan perhatian pimpinan - Gaya kepemimpinan yang adil - Kemudahan komunikasi dengan pimpinan
	Rekan Kerja	- Hubungan kerja yang harmonis - Kerja sama tim yang baik - Lingkungan sosial kerja yang menyenangkan
Retensi Guru (Y) Retensi adalah kemampuan organisasi untuk mempertahankan karyawan berbakat agar tetap bekerja dalam jangka waktu lama (Mathis & Jackson, 2006)	Komitmen Organisasi	- Loyalitas terhadap sekolah - Rasa memiliki terhadap organisasi - Kesediaan bertahan dalam jangka panjang
	Kepuasan Kerja	- Kepuasan terhadap tugas mengajar - Kepuasan terhadap lingkungan kerja - Kepuasan terhadap hubungan kerja
	Keterikatan (<i>Employee Engagement</i>)	- Antusiasme dalam bekerja - Keterlibatan dalam kegiatan sekolah - Kesediaan memberikan usaha ekstra
	Niat Bertahan (<i>Intention to Stay</i>)	- Keinginan tetap bekerja di sekolah - Tidak berniat pindah kerja - Merencanakan karier jangka panjang di sekolah

b. Alat Analisis

Untuk analisis dan pembuktian hipotesis digunakan analisis jalur, dengan mengembangkan model struktural kausal antar variabel eksogen mempengaruhi variabel endogen. Analisis Jalur mempunyai kedekatan dengan regresi berganda, dan lebih jauh analisis jalur berupa bentuk khusus regresi berganda, sehingga teknik ini dikenal sebagai model sebab-akibat atau *causing modeling* (Marwan *et al.*, 2025). Maka model jalur dikembangkan dinyatakan dalam gambar 1.



Gambar 1. Model Struktural Penelitian

Analisis secara statistik, mengandalkan data yang valid dan reliable dalam menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian (Marwan, *et al.*, 2023). Dan juga asumsi yang dipenuhi yakni normalitas, heterosidasitas maupun multikolinieritas.

3. Hasil dan Pembahasan

a. Hasil Penelitian

Berdasarkan data pendidikan, di Kecamatan Kota Juang terdapat sejumlah sekolah dasar (SD) sederajat yang terdiri dari sekolah negeri dan swasta. Jumlah ini menjadikan Kota Juang sebagai salah satu kecamatan dengan jumlah SD terbanyak di Kabupaten Bireuen yaitu sebanyak 16 Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Kota Juang Kabupaten Bireuen.

Sekolah dasar tersebut tersebar di berbagai desa atau gampong yang berada di wilayah Kecamatan Kota Juang dan berada di bawah pembinaan Dinas Pendidikan Kabupaten Bireuen serta sebagian berada di bawah Kementerian Agama untuk jenjang madrasah ibtidaiyah. Dan terdapat sejumlah 339 guru, guna penelitian diambil sampel sebanyak 183 dengan konsep Slovin dengan presisi 5%.

1). Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Pengumpulan data melalui kuesioner. Instrumen variabel pelatihan dijabarkan dalam 8 butir pernyataan, dan hasil pengujian validitas dinyatakan valid dengan rata-rata tingkat validitasnya 0,885 masuk kategori tinggi.

Sedangkan instrument variabel kompensasi didasarkan pada 12 butir pernyataan, hasil uji dinyatakan valid dengan tingkat validitasnya 0,830, juga masuk kategori tinggi.

Variabel kepuasan guru dijabarkan dalam 15 butir pernyataan dinyatakan valid dengan rata-rata 0,761, masuk kategori cukup tinggi.

Serta dalam mengukur variabel retensi guru, digunakan (dijabarkan) dalam 10 butir dimana hasil uji dinyatakan valid dengan tingkat validitas rata-rata 0,934 dinyatakan validitasnya cukup tinggi.

Lalu dilakukan uji reliabilitas menggunakan standar Cronbach's Alpha, dimana dihariskan koefisien reliabilitasnya diatas 0,60. Yakni diperoleh:

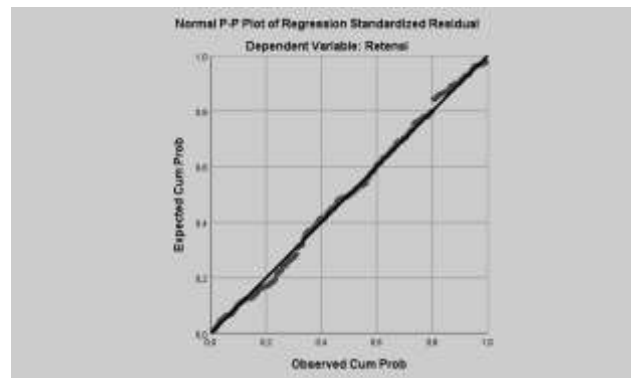
Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	N	Keterangan
Pelatihan	0,960	8	<i>Reliable</i>
Kompensasi	0,963	12	<i>Reliable</i>
Kepuasan Kerja	0,958	15	<i>Reliable</i>
Retensi Guru	0,984	10	<i>Reliable</i>

Berdasarkan output yang diperoleh dari tabel di atas, seluruh variabel reliabel dengan kategori tinggi.

2). Uji Asumsi Model

Pertama asumsi normalitas dari Model jalur yang diujikan normalitasnya, dan pengujian normalitas hasilnya adalah:



Gambar 2. Uji Normalitas (Model)

Terlihat bahwa pola menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka memenuhi asumsi normalitas (Sugiyono, 2013).

Kedua, uji Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi (hubungan kuat) antar variabel bebas atau variabel independent. Hasil pengujian multikollinieritas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS, hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut :

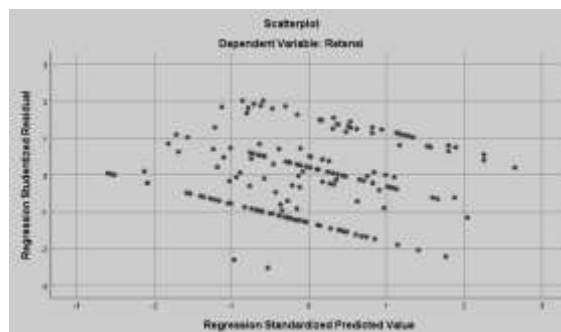
Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
jalur	(Constant)		
	Pelatihan	,995	1,005
	Kompensasi	,990	1,010
	Kepuasan Kerja	,994	1,006

a. Dependent Variable: Retensi

Dari tabel 3, dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* semua diatas 0,10 dan VIF uji dibawah 10,00 sehingga dinyatakan asumsi *Multikolinieritas* dinyatakan dicapai yakni tidak terjadi gangguan *Multikolinieritas*.

Ketiga, uji heterokedastisitas, dimana diupayakan tidak memiliki varian yang konstan dari satu observasi ke observasi lainnya. Deteksi dapat dilakukan dengan analisa grafis, dimana jika terdapat pola tertentu pada *scatterplot* maka terjadi heterokedastisitas. Hasil pengujian heterokedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola pada *scatterplot*, hasilnya dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 3. Uji Heterokedastisitas

Karena dari gambar 3 di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak (random) serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi dan layak dipakai.

3). Hasil Analisis Model jalur

(a). Uji Model Secara Simultan

Data penelitian terhadap 183 guru Sekolah Dasar se Kecamatan Kota Juang Kabupaten Bireuen, dengan instrument yang telah diuji validitas dan reabilitasnya. Hasil data hasil perskalaan dalam skala interval ditunjukkan dalam lampiran penelitian. Dalam penelitian ini model analisis dengan analisi jalur yang

menentukan pengaruh variabel pelatihan (X_1), kompensasi (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) terhadap retensi guru (Y) dengan model jalur: $Y = \rho_1 X_1 + \rho_2 X_2 + \rho_3 X_3 + e$. Adapun pembuktian hipotesis secara simultan (keseluruhan) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Uji Model Analisis Secara Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2146,722	3	715,574	15,943	,000 ^b
	Residual	8034,261	179	44,884		
	Total	10180,984	182			

a. Dependent Variable: Retensi

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Pelatihan, Kompensasi

Berdasarkan hasil uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 15,943 sementara nilai F_{tabel} untuk jumlah responden sebanyak 183 orang pada tingkat signifikansi (α) = 5% yaitu sebesar 2,65. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 0,05. Dapat disimpulkan bahwa probabilitas kesalahan kurang dari 5% maka hipotesis nol (H_0) ditolak, yang berarti bahwa variabel pelatihan (X_1), kompensasi (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) terhadap retensi guru (Y) Sekolah Dasar se Kecamatan Kota Juang Kabupaten Bireuen.

(b). Hubungan Kausal antar Variabel Eksogen

Tabel 5. Hubungan Kausal Antar Variabel Bebas (Eksogenus)

		Pelatihan	Kompensasi	Kepuasan Kerja
Pelatihan	Pearson Correlation	1	,167	,119
	Sig. (2-tailed)		,365	,800
	N	183	183	183
Kompensasi	Pearson Correlation	-,067	1	,174
	Sig. (2-tailed)	,365		,321
	N	183	183	183
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	,119	,174	1
	Sig. (2-tailed)	,800	,321	
	N	183	183	183

Dari tabel 5 Hubungan Kausal Antar Variabel Bebas (Eksogenus) diketahui hubungan antar variabel dan dinyatakan signifikans.

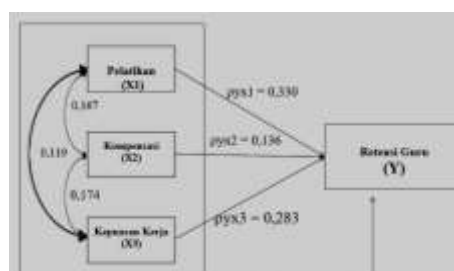
Lalu ditaksir nilai koefisien jalur antar variabel eksogen (X_1 , X_2 , X_3) terhadap variabel endogen (Y), dengan hasilnya sebagai berikut :

Tabel 6. Taksiran Koefisien Jalur

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
jalur	(Constant)	8,622	4,692		1,837	,068
	Pelatihan	,456	,092	,330	4,955	,000
	Kompensasi	,143	,070	,136	2,044	,042
	Kepuasan Kerja	,177	,041	,283	4,254	,000

a. Dependent Variable: Retensi

Berdasarkan tabel 6 maka secara keseluruhan variabel eksogen dinyatakan signifikans berpengaruh pada variabel endogen. Sehingga model jalur antar variabel dinyatakan berikut ini;



Gambar 4. Hasil Diagram Jalur Penelitian

b. Pembahasan

(1). Pengaruh Pelatihan terhadap Retensi Guru

Besarnya pengaruh langsung pelatihan terhadap retensi guru dinyatakan dengan besaran koefisien jalur yakni $(0,330)^2 \times 100\% = 10,89\%$. Sedangkan besarnya pengaruh tak langsung melalui kompensasi sebesar: $(0,330) (0,167) (0,136) \times 100\% = 6,33\%$. Dan melalui kepuasan kerja sebesar: $(0,330) (0,119) (0,283) \times 100\% = 7,32\%$. Maka pengaruh total pelatihan terhadap retensi guru sebesar 24,54%.

Menurut Dessler (2017), pelatihan adalah proses mengajarkan keterampilan dasar yang dibutuhkan karyawan untuk menjalankan pekerjaannya secara efektif. Pelatihan yang baik tidak hanya meningkatkan kompetensi individu, tetapi juga dapat menumbuhkan rasa percaya diri, kepuasan kerja, serta komitmen terhadap organisasi. Dalam konteks pendidikan, pelatihan guru sangat penting untuk meningkatkan profesionalisme dan kualitas pembelajaran sehingga guru merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk tetap bekerja di lembaga tersebut.

Hasil ini didukung penelitian Raymond A. Noe (2020) dan Mohammad Rahman & Abdul Rahman Abdullah (2021), menyatakan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kompetensi, komitmen organisasi, dan retensi karyawan.

(2). Pengaruh Kompensasi terhadap Retensi Guru

Besarnya pengaruh langsung kompensasi terhadap retensi guru, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur yakni: $(0,136)^2 \times 100\% = 1,85\%$. Sedangkan pengaruh tak langsung melalui pelatihan sebesar: $(0,136) (0,167) (0,330) \times 100\% = 6,33\%$. Dan melalui kepuasan kerja sebesar: $(0,136) (0,174) (0,283) \times 100\% = 5,93\%$. Sehingga besarnya pengaruh total kompensasi terhadap retensi guru, yakni sebesar 14,11%.

Mondy dan Martocchio (2016) menjelaskan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berfungsi untuk menarik, memotivasi, dan mempertahankan karyawan yang berkualitas. Apabila organisasi mampu memberikan kompensasi yang sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab pegawai, maka pegawai akan merasa dihargai sehingga memiliki kecenderungan yang lebih tinggi untuk tetap bekerja dalam organisasi tersebut.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh Milkovich *et.al.*, (2017) menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang adil dan kompetitif berpengaruh positif terhadap retensi karyawan karena mampu meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Selain itu, penelitian Ramlall (2004) juga menyimpulkan bahwa kompensasi yang memadai menjadi salah satu faktor utama yang mempengaruhi keputusan pegawai untuk tetap bertahan dalam suatu organisasi.

(3). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Retensi Guru

Besarnya pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap retensi guru, sebesar: $(0,283)^2 \times 100\% = 8,10\%$. Besarnya pengaruh tak langsung kepuasan kerja melalui pelatihan sebesar $(0,283) (0,119) (0,330) \times 100\% = 7,33\%$. Dan melalui kompensasi sebesar: $(0,283) (0,174) (0,136) \times 100\% = 5,93\%$. Maka besarnya pengaruh total kepuasan kerja terhadap retensi guru sebesar 21,36%.

Hasil ini didukung penelitian Muhammad Yusuf (2022) dan Arif Pratama & Lilis Sari (2023), yang menemukan Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi guru. Sedangkan David G. Allen & Phillip C. Bryant (2021) menyatakan secara lengkap bahwa pelatihan, kompensasi, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap retensi.

(4). Analisis Pengaruh Secara Simultans

Melalui nilai statistik koefisien regresi, dan determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2012). Maka analisis koefisien korelasi dan determinasi variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh:

Tabel 7. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
jalur	,459 ^a	,211	,198	6,69956
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Pelatihan, Kompensasi				
b. Dependent Variable: Retensi				

Hasil analisis koefisien korelasi secara simultans pelatihan, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap retensi guru pada Sekolah Dasar se Kecamatan Kota Juang Kabupaten Bireuen, diperoleh R sebesar 0,459 menjelaskan hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, memiliki keeratan, dan berhubungan secara linier, dengan derajat hubungannya sebesar 0,459.

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,211 menjelaskan bahwa kontribusi faktor pelatihan, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap retensi guru pada Sekolah Dasar se Kecamatan Kota Juang Kabupaten Bireuen, sebesar 21,1%.

4. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dengan analisis jalur, maka disimpulkan berikut ini:

- Terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh pelatihan terhadap retensi guru pada Sekolah Dasar Negeri Se Kecamatan Kota Juang Kabupaten Bireuen yaitu sebesar 24,54%. Sedangkan pengaruh kompensasi sebesar 21,36%. Dan pengaruh kepuasan kerja sebesar 14,11%.
- Hasil analisis koefisien korelasi, menyatakan secara simultans ada korelasi positif pelatihan, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap retensi guru sebesar 0,459. Dan dari nilai koefisien determinasi sebesar 0,211 menjelaskan bahwa kontribusi faktor pelatihan, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap retensi guru pada Sekolah Dasar se Kecamatan Kota Juang Kabupaten Bireuen, sebesar 21,1%.
- Terdapat hubungan kausal antar variabel pelatihan dan Kompensasi sebesar 16,7%. Hubungan kausal kompensasi dan kepuasan kerja sebesar 17,4%, dan hubungan kausalitas antara variabel kepuasan kerja dengan variabel pelatihan sebesar 11,9%.

Daftar Pustaka

- Alamsyah, M. H. (2026). Faktor-Faktor Penentu Retensi Karyawan pada Perusahaan Multinasional di Indonesia. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 13(02), 570–580. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v13n02.p570-580>
- Arif Pratama & Lilis Sari (2023) – *Job Satisfaction as a Predictor of Employee Retention in Public Sector*
- Biason, R. S. (2020). *Employee retention strategies*. Springer.
- Briliarto, A. (2020). *Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru melalui komitmen organisasi*. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(1), 1–10.
- David G. Allen & Phillip C. Bryant (2012). *Managing Employee Turnover: Dispelling Myths and Fostering Evidence-Based Retention Strategies*, New York : Business Expert Press
- Dessler, Gary (2017). *Human Resource Management*. Pearson Education.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Marwan, Afkar, Alfi Syahrin, Sari Rizki, Rudy Juli Saputra, Win Konadi, (2025). *Statistika Untuk Penelitian Pendidikan Di Lengkapi dengan Aplikasi SPSS dan E-Views*, Banda Aceh; Penerbit Bandar Publishing ISBN: 978-623-4496-11-6
- Marwan, Win K, Alfi S, Kamaruddin, Rahmad (2023). *Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Method dilengkapi analisis data dengan SPSS*, Bandar Publishing. ISBN: 978-623-449-205-7.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2020). *Human resource management* (15th ed.). Cengage Learning.
- Millkovich, G. T., Newman, J. M., & Gerhart, B. (2017). *Compensation*. McGraw-Hill Education. New York
- Mohd. Ilyas, Kamaruddin, Marwan (2024). *Manajemen Pendidikan Sekolah Perspektif Konsep, Aturan dan Fakta*, Cetakan ke-1, Medan; CV. Merdeka Kreasi
- Mohammad Rahman & Abdul Rahman Abdullah (2021) – *The Effect of Training on Employee Retention in Educational Organizations*
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2021). *Human resource management* (15th ed.). Pearson.
- Mondy, R. W., & Noe, R. M. (2016). *Human resource management*. Pearson
- Muhammad Yusuf (2022) – *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas dan Retensi Guru Sekolah*

- Mursidah, M., Susianah, S., & Albar, E. (2023). The Effect of Ability and Work Experience on Employee Performance at PT Bunas Finance Indonesia (BFI Finance) Makassar Branch. *Lentera Bisnis Journal*, 12(2), 245.
- Noe, R. A. (2013). *Employee Training and Development*. McGraw-Hill Education. New York
- Ramlall, S. (2004). *A Review of Employee Motivation Theories and Their Implications for Employee Retention*. Journal of American Academy of Business.
- Risdiantoro, R. (2021). *Pelatihan dan pengembangan profesional guru*. Deepublish.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Safwandi, S., & Konadi, W. (2023). Pengaruh Servant Leadership, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Di Wilayah Peusangan Kabupaten Bireuen. *IndOmera*, 4(7), 69–78. <https://doi.org/10.55178/idm.v4i7.362>
- Simamora, H. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*. STIE YKPN.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Surya Hardi Lukita, Ahmad Hidayat Sutawijaya, Siti Mariam, Abdul Haeba Ramli (2025). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Retensi Karyawan Pada Kantor Cabang Bank Central Asia, *Jurnal Lentera Bisnis* 14(2), 1349-1369, ISSN Online 2598-618x, Doi:10.34127/Jrlab.V14i2.1477.
- Susandi. (2022). *Retensi guru dan faktor yang mempengaruhinya*. Alfabeta.