

**HUBUNGAN MANAJEMEN KOMPENSASI DENGAN LOYALITAS
TENAGA PENDIDIK DI LEMBAGA PENDIDIKAN MITSANU BERBEK
WARU SIDOARJO**

SKRIPSI



Oleh :

M. RIZAL ALI YAFI
D03214006

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

JURUSAN PENDIDIKAN ISLAM

FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN (FTK)

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL

SURABAYA

2018

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi oleh M. Rizal Ali Yafi telah dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi

Fakultas Tarbiyah dan Kejuruan

Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.

Surabaya, 5 November 2018

Mengesahkan,

Dekan,



Prof. Dr. H. Ali Masud, M.Ag.M.Pd.I

NIP. 196301231993031002

Penguji I

Dr. Samsul Maarif, M.Pd.

NIP. 196404071998031003

Penguji II

Muhammad Nuril Huda, M.Pd.

NIP. 19800627008011006

Penguji III

Dr. H. A.Z. Fanani, M. Ag.

NIP.195501211985031002

Penguji IV

Machfud Bachtiyar, M.Pd.I

NIP.197704092008011007

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : M. RIZAL ALI YAFI
NIM : D03214006
Fakultas/Jurusan : TARBIYAH / MPI
E-mail address : aliyaafirizal@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

☒ Sekripsi ☐ Tesis ☐ Desertasi ☐ Lain-lain (.....)

"HUBUNGAN MANAJEMEN KOMPENSASI DENGAN LOYALITAS TENAGA
PENDIDIK DI LEMBAGA PENDIDIKAN MITSUNO BERBEK WARU SIDHARJO"

berserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 08 NOVEMBER 2018

Penulis

[Signature]

(M. RIZAL ALI YAFI
nama terang dan tanda tangan

ABSTRAK

M. Rizal Ali Yafi (D03214006), 2018 : –Hubungan Manajemen Kompensasi dengan Loyalitas Tenaga Pendidik di Lembaga Pendidikan MITSANU Berbek Waru Sidoarjo”. Skripsi ini merupakan hasil penelitian lapangan tentang Hubungan Manajemen Kompensasi dengan Loyalitas Tenaga Pendidik di Lembaga Pendidikan MITSANU Berbek Waru Sidoarjo. Dosen Pembimbing 1, Dr. H. A.Z. Fanani, M.Ag. Dosen Pembimbing 2, Machfud Bachtiyar, M.Pd.I.

Penelitian ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan tentang Rumusan Masalah : 1) Bagaimana Penerapan Manajemen Kompensasi di Lembaga Pendidikan MITSANU Berbek Waru Sidoarjo? 2) Bagaimana Loyalitas Tenaga Pendidik di Lembaga Pendidikan MITSANU Berbek Waru Sidoarjo? 3) Adakah Hubungan antara Manajemen Kompensasi dengan Loyalitas Tenaga Pendidik di Lembaga Pendidikan MITSANU Berbek Waru Sidoarjo?. Untuk memperkuat penelitian ini, tercakup pula kajian teori tentang kedua Variabel di atas serta penjelasan tentang Hubungan Manajemen Kompensasi dengan Loyalitas Tenaga Pendidik di Lembaga Pendidikan MITSANU Berbek Waru Sidoarjo. Sehingga tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan bahwa manajemen kompensasi mempunyai hubungan yang kuat untuk membangun dan menumbuhkan sikap loyalitas Tenaga Pendidik. Penelitian ini menggunakan metode penelitian Kuantitatif, yakni menggunakan metode pengumpulan data dengan observasi, interview, angket dan rumus-rumus statistik yang sesuai dengan permasalahan yang ada.

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan dari hasil prosentase Manajemen Kompensasi memperoleh nilai prosentase idealnya yakni 78.98%. Maka dapat dikatakan bahwa manajemen kompensasi mendukung atau memengaruhi terhadap sikap loyalitas Tenaga Pendidik di Lembaga Pendidikan MITSANU Berbek Waru Sidoarjo, dan termasuk dalam kategori Baik. Sedangkan Loyalitas Tenaga Pendidik memperoleh nilai prosentase idealnya yakni 81.96%. Maka dapat dikatakan sikap loyalitas Tenaga Pendidik di Lembaga Pendidikan MITSANU Berbek Waru Sidoarjo adalah tergolong baik. Sedangkan hubungan antara keduanya menunjukkan korelasi yang positif dan searah, ditunjukkan dengan hasil perhitungan menggunakan SPSS 20, dengan rumus Product Moment sebanyak 0,614 lebih besar dari R tabel dengan taraf kesalahan 5% dengan nilai 0,312. Diketahui bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,614 > 0,312$), maka H_a di terima dan H_o ditolak. Artinya ada hubungan yang signifikan antara manajemen Kompensasi dengan Loyalitas Tenaga Pendidik di Lembaga Pendidikan MITSANU Berbek Waru Sidoarjo. Nilai R_{xy} yang diperoleh sebesar 0,614 terletak diantara kriteria penilaian korelasi 0,60-0,799. Dapat disimpulkan bahwa Hubungan Manajemen Kompensasi dengan Loyalitas Tenaga Pendidik di Lembaga Pendidikan MITSANU Berbek Waru Sidoarjo adalah "Kuat". Dalam penelitian selanjutnya diharapkan mampu meningkatkan Loyalitas Tenaga Pendidik melalui Manajemen Kompensasi yang lebih baik lagi. Sehingga loyalitas tenaga pendidik yang terjadi nantinya dapat menguntungkan lembaga pendidikan.

Kata Kunci : *Manajemen Kompensasi, Loyalitas Tenaga Pendidik*

DAFTAR ISI

Sampul luar	i
Sampul dalam.....	i
Pengesahan Penguji Skripsi.....	ii
Persetujuan Dosen Pembimbing.....	iii
Pernyataan Keaslian Skripsi.....	iv
Motto.....	v
Halaman Persembahan.....	vi
Kata Pengantar.....	viii
Daftar Isi.....	xi
Daftar Tabel.....	xv
Abstrak.....	xx
BAB I	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Penelitian.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	7
E. Penelitian Terdahulu	8
F. Sistematika Pembahasan	11
BAB II	13
KAJIAN PUSTAKA	13
A. Manajemen Kompensasi	13
1. Pengertian Kompensasi.....	13
2. Manajemen Kompensasi Dalam Perspektif Islam	15

3. Jenis – jenis Kompensasi	17
4. Tujuan Kompensasi.....	20
5. Fungsi Kompensasi	22
6. Faktor-faktor Yang Memengaruhi Kompensasi.....	23
7. Kebijakan Pemberian Kompensasi	24
8. Pengaruh Kompensasi.....	25
B. Loyalitas Tenaga Pendidik.....	29
1. Pengertian Loyalitas Tenaga Pendidik.....	29
2. Fungsi Loyalitas	30
3. Indikator Loyalitas Tenaga Pendidik	31
4. Sebab-Sebab Turunnya Loyalitas SDM.....	33
5. Kategori Usia Dalam Loyalitas SDM	35
C. Hubungan Antara Manajemen Kompensasi Dengan Loyalitas Tenaga Pendidik	37
D. Hipotesis Penelitian.....	38
BAB III.....	40
METODE PENELITIAN	40
A. Jenis Penelitian	40
B. Variabel dan Definisi Operasional	41
1. Identitas Variabel	41
2. Definisi Operasional.....	42
C. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling	43
D. Teknik Pengumpulan Data	44
1. Observasi.....	44
2. Kuesioner (angket).....	44

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi ini masalah sumber daya manusia (SDM) terutama Tenaga Pendidik/Guru masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi lembaga pendidikan untuk tetap dapat bertahan didalamnya. Dalam menjalankan kegiatan usahanya, suatu lembaga pendidikan tentunya membutuhkan berbagai sumber daya, seperti modal, material dan mesin. Lembaga pendidikan juga membutuhkan SDM, terutama Tenaga Pendidik/Guru. Tenaga Pendidik/Guru merupakan salah satu sumber daya manusia yang penting bagi suatu lembaga pendidikan, karena merekalah yang menjadikan maju mundurnya suatu lembaga pendidikan. Dengan memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh lembaga pendidikan untuk mencapai tujuannya. Namun di sisi lain, Tenaga Pendidik/Guru juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dipandang sebagai pendorong atau penggerak bagi seseorang untuk melakukan sesuatu, termasuk melakukan pekerjaan atau bekerja.¹

¹ Jurnal Manajemen & Kewirausahaan, Volume: 4 Nomor 2, September 2002, 108 – 122.

Bagi sebagian Tenaga Pendidik/Guru, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Mereka akan merasa lebih dihargai lagi apabila menerima berbagai fasilitas dan simbol-simbol status lainnya dari lembaga pendidikan dimana mereka bekerja. Seseorang bekerja memberikan waktu, fikiran dan tenaganya kepada lembaga pendidikan serta sebagai kontra prestasinya, lembaga pendidikan memberikan imbalan atau kompensasi yang bentuknya dapat sangat bervariasi. Sistem yang dipergunakan lembaga pendidikan dalam memberikan imbalan tersebut dapat mempengaruhi motivasi kerja dan kepuasan kerja Tenaga Pendidik/Guru.²

Dari uraian diatas dapat dikatakan, bahwa kesediaan Tenaga Pendidik/Guru untuk mencurahkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, tenaga, dan waktunya, sebenarnya mengharapkan adanya imbalan dari pihak lembaga pendidikan agar dapat memenuhi kebutuhannya. Kebijakan untuk memperoleh

[illegible]

Menurut Hasibuan, kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan balas atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.⁴ Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik, harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada perusahaan tempat ia bekerja.⁵

Para tenaga pendidik mungkin akan menghitung-hitung kinerja dan pengorbanan dirinya dengan kompensasi yang diterima. Apabila tenaga pendidik merasa tidak puas dengan kompensasi yang didapat, maka tenaga pendidik tersebut

⁶ *Ibid.*, 103-104.

Sebenarnya dengan memberikan kompensasi, lembaga pendidikan menginginkan para tenaga pendidik mendapatkan kepuasan dalam bekerja yang merupakan pencapaian prestasi kerja yang akan memberikan karakteristik tenaga pendidik pada prestasi individualnya yang pada akhirnya akan terlihat pula peningkatan hasil kerja. Dengan adanya kompensasi yang baik dan adil akan membuat kepuasan kerja pada pegawai yang akan memacu semangat dan kreativitas dalam bekerja sehingga dapat menunjukkan prestasi kerja yang akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja yang bagus dan tepat sasaran.⁷

⁷ Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), 181.

dapat menyebabkan kerugian yang besar bagi lembaga pendidikan. Loyalitas tenaga pendidik merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk menjaga kinerja lembaga pendidikan secara efektif dan efisien. Tenaga pendidik yang sudah tidak loyal cenderung menunjukkan sikap yang kurang bersemangat dalam bekerja, hal ini akan mempengaruhi kinerja dalam lembaga pendidikan.

Di era millennial ini, banyak suatu lembaga pendidikan yang tidak begitu menghiraukan betul mengenai poin diatas, yakni tentang manajemen kompensasi. Suatu lembaga pendidikan yang baik seharusnya benar-benar memperhatikan tentang poin diatas, karena dari manajemen kompensasi ini antara lembaga pendidikan dan tenaga pendidik sama-sama merasakan kepuasan dan tidak adanya pihak yang dirugikan. Sangat beruntung jika suatu lembaga pendidikan menerapkan manajemen kompensasi dengan baik, karena nantinya akan timbul suatu jiwa loyalitas yang ada dalam diri tenaga pendidik. Dan lembaga pendidikan tersebut akan mengalami kemajuan pesat dan mampu bersaing dengan lembaga pendidikan yang lainnya.

Berbagai upaya telah dilakukan pemerintah untuk meningkatkan kinerja guru. Salah satunya adalah melalui sertifikasi guru. Sertifikasi guru merupakan upaya pemerintah dalam meningkatkan kinerja guru yang dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan guru. Guru yang telah lulus uji sertifikasi akan diberi tunjangan profesi sebesar satu kali gaji pokok sebagai bentuk upaya pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan guru. Tunjangan tersebut berlaku, baik bagi guru yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun bagi guru yang berstatus non-pegawai negeri sipil (non-PNS/swasta). Dengan peningkatan kinerja dan

Namun dewasa ini kondisi guru yang telah tersertifikasi belum membawa dampak yang positif dalam peningkatan kinerja guru. Menurut Baedhowi, sebagaimana dikutip Payong ~~kompetensi~~ guru yang lulus sertifikasi melalui penilaian portofolio tidak banyak mengalami peningkatan, malah ada kecenderungan mengalami penurunan. Sebagian guru yang telah lulus sertifikasi sering tidak masuk mengajar, karena merasa sudah memiliki sertifikasi dan akan mendapatkan tunjangan profesi secara otomatis".⁹ Jika guru yang sudah tersertifikasi saja belum menunjukkan kinerjanya secara optimal, maka dapat diduga kinerja guru yang belum tersertifikasi tidak lebih baik. Fenomena tentang rendahnya loyalitas guru memang terjadi di banyak lembaga pendidikan, salah satunya adalah di lembaga pendidikan MITSANU Berbek Waru Sidoarjo. Yayasan tersebut memiliki 2 lembaga pendidikan yaitu MI dan MTs dengan jumlah 40 Tenaga Pendidik.

Berdasarkan hasil pengamatan dan kajian dokumen diketahui masih terdapat guru yang terlambat masuk kelas, tidak membuat persiapan pembelajaran, meninggalkan kelas ketika pelajaran berlangsung dan tidak menyelesaikan tugas-tugas administratif tepat waktu, seperti membuat soal, membuat program tahunan dan semesteran dan lain-lain. Semua itu menunjukkan bahwa guru belum mampu menjalankan tugasnya secara baik. Kondisi seperti itu disebabkan karena banyak faktor. Padahal pengawasan dari

⁹ Payong Marselus R, *Sertifikasi Profesi Guru* (Jakarta: PT. Indeks Permata Puri Media. 2011), 88.

B. RUMUSAN MASALAH

- [illegible]

1. Untuk mengetahui penerapan manajemen kompensasi di Lembaga Pendidikan MITSANU Berbek Waru Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui loyalitas tenaga pendidik di Lembaga Pendidikan MITSANU Berbek Waru Sidoarjo.
3. Untuk mengetahui ada dan tidaknya hubungan antara manajemen kompensasi dengan loyalitas tenaga pendidik di Lembaga Pendidikan MITSANU Berbek Waru Sidoarjo.

D.MANFAAT PENELITIAN

:

- a. Bagi pembaca

b. Bagi peneliti

TERDAHULU

Penulisan skripsi ini, penulis bukan orang pertama yang membahas hubungan manajemen kompensasi dengan loyalitas. Penulis melihat karya-karya terdahulu sebelumnya agar lebih memperjelas bahwa permasalahan yang diteliti adalah hubungan manajemen kompensasi dengan penelitian terdahulu. Sejauh ini penelitian terdahulu, hubungan manajemen kompensasi dengan loyalitas, yaitu:

TERDAHULU

Penulisan skripsi ini, penulis bukan orang pertama yang membahas tentang hubungan manajemen kompensasi dengan loyalitas. Penulis melihat karya-karya terdahulu sebelumnya agar lebih memperjelas bahwa permasalahan yang diteliti adalah hubungan manajemen kompensasi dengan penelitian terdahulu. Sejauh ini penelitian terdahulu, hubungan manajemen kompensasi dengan loyalitas, yaitu:

TERDAHULU

Penulisan skripsi ini, penulis bukan orang pertama yang membahas hubungan manajemen kompensasi dengan loyalitas. Penulis melihat karya-karya terdahulu sebelumnya agar lebih memperjelas bahwa permasalahan yang diteliti adalah hubungan manajemen kompensasi dengan penelitian terdahulu. Sejauh ini penelitian terdahulu, hubungan manajemen kompensasi dengan loyalitas, yaitu:

TERDAHULU

Penulisan skripsi ini, penulis bukan orang pertama yang membahas tentang hubungan manajemen kompensasi dengan loyalitas. Penulis melihat karya-karya terdahulu sebelumnya agar lebih memperjelas bahwa permasalahan yang dibahas dalam penelitian terdahulu. Sejauh ini penelitian terdahulu, hubungan manajemen kompensasi dengan loyalitas yaitu:

TERDAHULU

Penulisan skripsi ini, penulis bukan orang pertama yang membahas tentang hubungan manajemen kompensasi dengan loyalitas. Penulis melihat karya-karya terdahulu sebelumnya agar lebih memperjelas bahwa permasalahan yang diangkat dalam penelitian terdahulu. Sejauh ini penelitian terdahulu membahas tentang hubungan manajemen kompensasi dengan loyalitas, yaitu:

- TERDAHULU**
- Penulisan skripsi ini, penulis bukan orang pertama yang membahas tentang hubungan manajemen kompensasi dengan loyalitas. Penulis melihat karya-karya terdahulu sebelumnya agar lebih memperjelas bahwa permasalahan yang dibahas dalam penelitian terdahulu. Sejauh ini penelitian terdahulu, hubungan manajemen kompensasi dengan loyalitas yaitu:

terhadap Kinerja Karyawan di Apotek Berkah”, dalam penelitian yang dilakukan oleh Fajaraya ini adalah variabel (X) yakni kompensasi. Perikat (Y) dalam penelitian ini yakni, kinerja. S an kata loyalitas. Dan objek penelitian yang itu pada Apotek Berkah, sedangkan penelitian sa MITSANU Berbek Waru Sidoarjo. Hasil penelitian bungan antara kompensasi dan motivasi sangat kuat Kinerja karyawan pada Apotek Berkah dipengaruhi sebesar 74,5%, sedangkan sisanya dapat disebabkan r lain seperti pendidikan dan latihan.

- erhadap Kinerja Karyawan di Apotek Berkah”, dalam penelitian yang dilakukan oleh Fajaraya ini adalah variabel (X) yakni kompensasi. Perikat (Y) dalam penelitian ini yakni, kinerja. S an kata loyalitas. Dan objek penelitian yang itu pada Apotek Berkah, sedangkan penelitian sa MITSANU Berbek Waru Sidoarjo. Hasil penelitian bungan antara kompensasi dan motivasi sangat kuat Kinerja karyawan pada Apotek Berkah dipengaruhi sebesar 74,5%, sedangkan sisanya dapat disebabkan r lain seperti pendidikan dan latihan.

4. Azmi Khalilah telah melakukan penelitian yang berjudul *“Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Tenaga penjualan pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumi Putera 1912 Mojokerto”*, pada tahun 2004. Persamaan dalam penelitian yang dilakukan oleh Azmi Khalilah dengan penelitian saya adalah terletak pada variabel (X) yakni kompensasi. Sedangkan perbedaannya adalah terletak pada variabel (Y) dan objek penelitian. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Azmi Khalilah ini menggunakan kata kinerja sebagai variabel (Y), sedangkan dalam penelitian saya menggunakan kata loyalitas. Dan objek penelitian yang dilakukan oleh Azmi Khalilah ini pada asuransi jiwa bersama (AJB), sedangkan penulis pada Lembaga Pendidikan MITSANU Berbek Waru Sidoarjo. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa secara parsial variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja. Hasilnya adalah nilai $T_{hitung}(2.546) > \text{dari } T_{tabel}(1.984)$.
5. Masrur telah melakukan penelitian yang berjudul *“Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan rokok PT. Gandum Malang”*, pada tahun 2006. Persamaan dalam penelitian yang dilakukan oleh

Masrur dengan penelitian saya adalah terletak pada variabel (X) yakni kompensasi. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel (Y) dan objek penelitian. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Masrur ini memakai kata produktivitas sebagai variabel (Y) dan PT. Gandum Malang sebagai objek penelitian. Sedangkan penulis memakai kata loyalitas sebagai variabel (Y) dan Lembaga Pendidikan MITSANU Berbek Waru Sidoarjo sebagai objek penelitian. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa terdapat nilai pengaruh variabel bebas (X) yakni sebesar $0,255 > 0,167$ sebagai variabel terikat (Y).

6. Siti Rohimah telah melakukan penelitian yang berjudul *–Pengaruh kompetensi, kompensasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja.* Persamaan dalam penelitian yang dilakukan oleh Siti Rohimah dengan penelitian saya adalah dengan menggunakan kata kompensasi sebagai variabel (X). Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel (Y), objek penelitian, dan tambahan variabel (X_1). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Siti Rohimah yakni memakai kata kinerja karyawan dan kepuasan kerja sebagai variabel (Y), lalu variabel (X) nya ada ada yakni kompetensi, kompensasi, dan disiplin kerja, dan objeknya di Kerja Guru SMA Islamic Village Karawaci Tangerang. Sedangkan dalam penelitian saya, hanya terdiri dari satu variable (X) yakni kompensasi, dan loyalitas sebagai variabel (Y), serta objek penelitian saya di Lembaga Pendidikan MITSANU Berbek Waru Sidoarjo. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Siti Rohimah yakni menunjukkan variabel kompetensi, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja guru. Faktor dominan yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Islamic

Pagedangan kiranya dapat memberikan kompensasi yang sesuai, agar para guru

- ¹⁰ Siti Rohimah, “Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Guru di SMA Islamic Village Karawaci Tangerang”, (Tesis—Universitas Esa Unggul, Jakarta, 2011).

dapat menampilkan kinerjanya secara baik sehingga pembelajaran menjadi berkualitas dan tujuan pendidikan secara institusional dapat tercapai dengan optimal.¹¹

F. SISTEMATIKA PEMBAHASAN

Sistematika pembahasan bertujuan untuk menunjukkan rangkaian pembahasan secara sistematis sehingga terlihat jelas kerangka skripsi yang akan diajukan. Dalam penelitian ini, penulis merumuskan konsep pembahasan sebagai berikut :

Bab I Pendahuluan. Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, penelitian terdahulu serta sistematika pembahasan.

Bab II Kajian Pustaka. Bab ini akan membahas tentang teori atau literatur yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti yaitu manajemen kompensasi, loyalitas tenaga pendidik, hubungan manajemen kompensasi dengan loyalitas Tenaga Pendidik, serta hipotesis penelitian yang akan digunakan penulis sebagai pendukung dalam penelitian skripsi.

Bab III Metode Penelitian. Pada bab ini akan membahas tentang metode yang digunakan dalam penelitian, yang terdiri dari jenis penelitian, variabel penelitian, definisi operasional, populasi dan sampel, teknik sampling, metode pengumpulan data, validitas dan reliabilitas serta teknik analisis data.

¹¹ Muhammad Ridwan, *Hubungan Pemberian Kompensasi dengan Kinerja Mengajar Guru di Lembaga Pendidikan Nurul Falah Cihuni-Pagedangan*, (Skripsi-UIN Syarif Hidayatulloh, Jakarta, 2014).

Bab V Kesimpulan. Pada bab ini akan berisi kesimpulan dari penelitian serta saran-saran yang ditujukan untuk kemajuan lembaga yang bersangkutan.

18

Kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (*financial rewards*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Pada umumnya, bentuk kompensasi adalah finansial karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh organisasi. Pengeluaran-pengeluaran moneter seperti itu bisa segera (kewajiban dalam periode waktu yang singkat) atau tertangguh (kewajiban perusahaan di kemudian hari). Gaji mingguan atau bulanan karyawan adalah contoh dari pembayaran segera (*immediate payment*), sedangkan pension, pembagian laba, atau bonus melambangkan pembayaran tertangguh (*deffered payment*).¹⁴

Sesungguhnya, kompensasi merupakan terminologi yang menunjuk pada konsep yang lebih luas. Konsep kompensasi berhubungan dengan segala imbalan yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan oleh lembaga kepada pegawai, karena pegawai tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh lembaga yang bersangkutan. Dengan kata lain, kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang (*financial*), barang, atau jasa, baik langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh pegawai karena jasanya telah melaksanakan tugasnya sebagai profesi atau pekerja. Ada juga yang

¹³ Undang-Undang Dasar Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

¹⁴Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, 1997), 541.

mendefinisikan bahwa kompensasi adalah suatu wujud penghargaan yang diberikan kepada pegawai atau staf karena telah kehilangan kesempatan tertentu demi tugas yang ia kerjakan.¹⁵

kemampuannya. Prinsip keadilan yang prinsip keadilan yang tercantum dalam surat Al-Jaatsiyah ayat 22:

وَخَلَقَ اللَّهُ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلِيُجْزِيَ كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar dibalasi tiap-tiap diri terhadap apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan.²²

Ayat ini memperjelas bahwa upah setiap orang harus ditentukan berdasarkan kerjanya dan sumbangsuhnya dalam kerjasama produksi dan untuk itu harus dibayar tidak kurang, juga tidak lebih dari apa yang dikerjakannya. Meskipun dalam ayat ini terdapat keterangan tentang balasan terhadap manusia di akherat kelak terhadap pekerjaan mereka didunia ini. Oleh karena itu, setiap orang harus diberi imbalan penuh sesuai hasil kerjanya dan tidak seorangpun harus diperlakukan secara tidak adil. Pekerja harus memperoleh upahnya sesuai sumbangsuhnya dalam produksi, sementara majikan menerima keuntungannya sesuai dengan modal dan sumbangsuhnya terhadap produksi. Dengan demikian setiap orang memperoleh bagiannya dari deviden negara dan tidak ada seorangpun yang dirugikan.

3. JENIS – JENIS KOMPENSASI

Pada dasarnya pemberian kompensasi antara lembaga pendidikan yang satu dengan yang lainnya sering kali berbeda, baik dalam hal jumlah yang dibayar maupun komponen-komponen kompensasinya. Namun jenis-jenis

²² Al-Qur'an Surat Al-Jaatsiyah ayat 22.

kompensasi yang diberikan biasanya sama atau tidak terlalu jauh berbeda. Lembaga pendidikan harus pandai-pandai mengelola kompensasi, mengingat jika pemberian kompensasi lebih rendah jumlahnya atau lebih sedikit jumlahnya akan mengakibatkan *turnover* para pekerjanya.

Dalam praktiknya ada banyak jenis kompensasi yang diberikan perusahaan. Hanya saja secara garis besar kompensasi dibagi ke dalam dua macam kompensasi yang dapat diberikan yaitu :²³

a. Kompensasi Keuangan

Kompensasi keuangan merupakan kompensasi yang diberikan dalam bentuk uang baik secara periodik (mingguan, bulanan atau tahunan), jenis kompensasi keuangan dapat berupa :

1) Gaji

Pemberian gaji bersifat tetap, artinya jumlahnya diberikan setiap bulan yang besarnya bervariasi sesuai dengan golongan atau kepangkatan yang diembannya. Besarnya gaji juga ditentukan oleh berbagai pertimbangan, utamanya adalah masalah kinerjanya karyawan, di samping kemampuan perusahaan.

2) Upah

Upah merupakan pendapatan yang diperoleh dalam mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. Pembayaran upah bersifat tidak tetap yang diberikan

²³ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2016), 241.

harian, mingguan, atau sesudah pekerjaan diselesaikan. Biasanya pembayaran upah diberikan kepada pekerja lepas atau harian.

3) Bonus

Bonus merupakan pembayaran yang dilakukan kepada seseorang karena prestasinya atau prestasi perusahaan secara keseluruhan. Bonus biasanya diberikan apabila dalam 2 (dua) jenis, yaitu bonus umum dan bonus khusus. Bonus umum diberikan kepada semua karyawan yang besarnya biasanya tergantung dari jabatannya. Sementara itu bonus khusus yaitu bonus yang diberikan untuk individu dan bonus kelompok (unit kerja). Bonus ini diberikan karena adanya kinerja atau prestasi kerja individu atau kelompok yang meningkat. Besarnya bonus yang diterima, biasanya tergantung kinerja karyawan dan keuntungan perusahaan.

4) Komisi

Komisi merupakan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang mampu memberikan keuntungan bagi perusahaan, misalnya dalam kemampuannya menjual suatu barang atau produk. Besarnya komisi yang diberikan tergantung dari kesepakatan yang telah dibuat sebelumnya.

5) Insentif

Insentif merupakan rangsangan yang diberikan untuk mendorong karyawan meningkatkan kinerja, sehingga dengan pemberian insentif kinerja akan meningkat. Insentif juga diberikan untuk pekerjaan tertentu yang tidak semua orang mau atau mampu untuk melaksanakannya. Insentif dapat diberikan untuk mereka yang hadir tepat waktu tanpa absen dalam suatu

periode. Atau dapat pula insentif diberikan setelah selesai melakukan pekerjaan yang melebihi dari target yang telah ditentukan.

b. Kompensasi Bukan Keuangan

Kompensasi bukan keuangan merupakan kompensasi yang diberikan dalam bentuk tunjangan-tunjangan guna meningkatkan kesejahteraan karyawan baik fisik maupun batin. Jenis kompensasi bukan keuangan terdiri dari :

1) Tunjangan kesehatan

Tunjangan kesehatan merupakan fasilitas kesehatan yang diberikan kepada karyawan, suami istri serta anak-anaknya. Besarnya fasilitas kesehatan ini diberikan tergantung jabatan seseorang. Artinya, seseorang yang memiliki jabatan yang lebih tinggi akan memperoleh fasilitas yang lebih baik dari yang di bawahnya.

2) Tunjangan anak/istri

Tunjangan anak merupakan tunjangan kesehatan, makan dan pendidikan bagi anak. Sedangkan tunjangan istri biasanya hanyalah diberikan tunjangan makan dan kesehatan.

3) Tunjangan kendaraan

Merupakan kendaraan yang diberikan untuk pimpinan yang menjabat suatu jabatan tertentu. Tunjangan kendaraan diberikan dalam rangka untuk memperlancar aktivitas pimpinan atau unit kerja tertentu.

4) Tunjangan perumahan

Merupakan fasilitas perumahan yang diberikan kepada karyawan apakah dengan pemberian cuma-cuma atau cara mencicil atau diasramakan.

5) Tunjangan komunikasi

Merupakan tunjangan diberikan untuk pimpinan dengan karyawan atau dengan pelanggan. Dengan tunjangan ini diharapkan komunikasi dalam rangka menjalankan aktivitas perusahaan menjadi lancar. Misalnya tunjangan pulsa telepon.

6) Tunjangan pendidikan

Merupakan tunjangan yang diberikan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan keahlian karyawan dalam bidang tertentu. Tunjangan pendidikan diberikan dalam 2 (dua) jenis yaitu yang bersifat informal seperti pelatihan, seminar, workshop serta pendidikan formal seperti masuk ke perguruan tinggi tertentu.

7) Tunjangan liburan

Merupakan tunjangan yang diberikan untuk menyegarkan kondisi karyawan dan keluarga sehingga menjadi lebih segar disaat bekerja kembali.

8) Tunjangan hari tua

Merupakan tunjangan yang diberikan kepada karyawan yang sudah memasuki masa pensiun. Besarnya tunjangan ini tergantung pada jabatan terakhir.

9) Tunjangan hari raya

Merupakan tunjangan yang diberikan kepada setiap karyawan yang merayakan hari-hari besar agamanya masing-masing. Besarnya tunjangan hari raya biasanya 1 (satu) bulan gaji kotor yang diterimanya.

Artinya, bahwa dengan terjalinnya kerjasama secara formal akan terbentuk komitmen yang jelas mengenai hak dan kewajiban yang harus dipikul masing-masing.

b. Memberikan kepuasan kepada karyawan.

Artinya, bahwa melalui kepuasan yang dirasakan para karyawan, maka karyawan akan memberikan prestasinya yang terbaik.

c. Untuk memotivasi karyawan dalam bekerja.

Artinya, pemberian kompensasi dimaksudkan agar karyawan lebih bersemangat untuk bekerja dalam rangka memenuhi kebutuhannya.

d. Untuk menciptakan disiplin kerja.

Artinya, dengan pemberian balas jasa yang cukup besar, maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari dan mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

Sedangkan dalam bukunya Sedarmayanti, tujuan sistem kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur agar merupakan sistem yang baik dalam organisasi. Adapun tujuan sistem kompensasi yang baik antara lain yaitu sebagai berikut:

a. Menghargai prestasi kerja

Pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para pegawainya. Hal tersebut akan mendorong kinerja pegawai yang sesuai dengan yang diinginkan organisasi.

b. Menjamin keadilan

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin adanya keadilan diantara pegawai dalam organisasi. Masing-masing pegawai akan

memperoleh imbalan yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan, dan prestasi kerjanya.

c. Mempertahankan pegawai

Dengan sistem kompensasi yang baik para pegawai akan lebih betah atau bertahan bekerja pada organisasi itu. Hal ini berarti mencegah keluarnya pegawai dari organisasi untuk mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.

d. Memperoleh pegawai yang bermutu

Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon pegawai, dengan banyaknya pelamar atau calon pegawai maka peluang untuk memilih pegawai yang bermutu akan lebih banyak.

e. Pengendalian biaya

Dengan sistem kompensasi yang baik akan mengurangi seringnya pelaksanaan rekrutmen sebagai akibat dari makin seringnya pegawai yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon pegawai baru.

f. Memenuhi peraturan

Sistem administrasi kompensasi yang baik merupakan suatu tuntutan suatu organisasi yang baik dituntut untuk memiliki sistem administrasi kompensasi yang baik.

5. FUNGSI KOMPENSASI

Adapun fungsi pemberian kompensasi menurut Martoyo yaitu:²⁵

b. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien

Fungsi ini menunjukkan bahwa pembeian kompensasi yang cukup baik pada karyawan yang berprestasi baik akan mendorong para karyawan untuk bekerja lebih baik kearah pekerjaan yang lebih produktif. Dengan kata lain ada kecenderungan para karyawan dapat bergeser atau berpindah dari yang kompensasinya rendah ketempat kerja yang kompensasinya tinggi dengan cara menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik.

c. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi

Sebagai akibat aplikasi dan penggunaan sumber daya manusia, dalam organisasi yang bersangkutan secara efisien dan efektif tersebut maka dapat diharapkan bahwa sistem pemberian kompensasi tersebut secara langsung dapat memberikan stabilitas organisasi dan secara tidak langsung ikut andil dalam mendorong stabilisasi dan pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.

d. Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif

Dengan pemberian kompensasi yang tinggi kepada karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga kerja karyawan dengan se-efisien mungkin. Sebab dengan cara demikian organisasi yang bersangkutan akan memperoleh manfaat dan keuntungan semaksimal mungkin. Disinilah produktifitas karyawan sangat menentukan.

²⁵ Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jogjakarta: PT BPFE – JogJakarta, 2000), 201.

6. FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI KOMPENSASI

Berikut ini faktor-faktor yang memengaruhi penentuan jumlah komponen kompensasi dan besarnya kompensasi yang diterima oleh karyawan/tenaga pendidik perbulan yaitu :²⁶

Pendidikan merupakan faktor utama dalam menentukan besarnya jumlah kompensasi yang diterima. Artinya, dasar utama permulaan dan selanjutnya besarnya kompensasi yang diterima setelah karyawan bekerja adalah pendidikan. Misalnya pada saat pertama kali karyawan bekerja dengan pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA), Diploma III (D3) dan Sarjana (S1), tentu kompensasi yang diterima berbeda. Karena dengan jenjang pendidikan yang lebih tinggi maka kualitas seseorang akan semakin tinggi.

²⁶ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2016), 251.

Artinya, jangka waktu dan keahlian seseorang dalam bekerja. Seseorang yang telah bekerja selama 15 (lima belas) tahun tentu berbeda dengan karyawan/tenaga pendidik yang baru bekerja 5 (lima) tahun .

c. Beban pekerjaan dan tanggungjawab

Artinya, karyawan/tenaga pendidik yang memiliki beban kerja dan tanggungjawab yang lebih besar dari yang lain tentu memiliki kompensasi yang lebih besar pula.

d. Jabatan/jenjang kepangkatan/golongan

Artinya, pemberian kompensasi harus menyesuaikan jabatan karyawan/tenaga pendidik. Jika jabatan yang di emban tinggi maka kompensasi yang diterima harus tinggi pula. Sebaliknya, jika jabatan yang di emban karyawan/tenaga pendidik itu rendah, maka kompensasi yang diterima karyawan/tenaga pendidik tersebut juga rendah.

e. Prestasi kerja

Artinya, dengan kinerja yang melebihi sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan, maka kompensasi yang dibayar akan meningkat.

7. KEBIJAKSANAAN PEMBERIAN KOMPENSASI

Kebijakan kompensasi, baik besarnya, susunannya, maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan. Besarnya kompensasi harus ditetapkan berdasarkan analisis

pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, posisi jabatan, konsistensi eksternal, serta berpedoman kepada keadilan dan undang-undang perburuan.²⁷

Hubungan kompensasi dengan jenjang karier dapat berpengaruh secara tidak langsung. Artinya, dengan meningkatnya kompensasi maka akan meningkatkan kinerja dan pada akhirnya memengaruhi jenjang kariernya karena meningkat kinerjanya. Jadi, hubungannya kompensasi dengan jenjang karier berpengaruh secara tidak langsung tetapi terlebih dahulu melalui variabel lain, demikian pula sebaliknya.

Kompensasi memiliki hubungan atau pengaruh terhadap komitmen karyawan/tenaga pendidik terhadap organisasi/lembaga pendidikan. Artinya, dengan kompensasi yang layak dan wajar akan mampu meningkatkan komitmen karyawan/tenaga pendidik. Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan/tenaga pendidik selalu mematuhi aturan dan kebijakan yang telah ditetapkan. Karyawan/tenaga pendidik berusaha untuk memenuhi kewajibannya kepada perusahaan/lembaga pendidikan. Demikian pula sebaliknya, jika kompensasi yang diberikan tidak layak atau wajar, maka

komitmen karyawan/tenaga pendidik terhadap perusahaan/lembaga pendidikan juga akan luntur atau menurun.

f. Kepuasan kerja

Kompensasi juga memiliki hubungan yang sangat erat dengan kepuasan kerja karyawan/tenaga pendidik. Artinya, jika kompensasi meningkat maka karyawan/tenaga pendidik akan bertambah puas, sehingga berusaha untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, dan hal ini akan berdampak pada variabel lainnya. Namun demikian pula jika kompensasi tidak diberikan dengan layak atau meningkat, maka kepuasan kerja menurun dan akan menimbulkan efek negatif bagi perusahaan/lembaga pendidikan.

g. Kinerja

Kinerja karyawan/tenaga pendidik juga memiliki hubungan dengan pemberian kompensasi. Artinya, jika kompensasi diberikan dengan layak atau wajar, maka kinerja karyawan/tenaga pendidik akan meningkat, dan berdampak kepada variabel lainnya. Namun jika kompensasi yang dilakukan tidak dibayar secara wajar dan layak, maka kinerja karyawan/tenaga pendidik akan menurun.

h. Loyalitas

Loyalitas karyawan/tenaga pendidik juga memiliki hubungan dengan pemberian kompensasi. Artinya, jika pemberian kompensasi dilakukan secara layak atau wajar, maka loyalitas karyawan/tenaga pendidik akan meningkat dan karyawan/tenaga pendidik terus untuk melakukan kewajibannya. Namun, jika kompensasi yang tidak dibayar secara benar dan layak, maka loyalitas

karyawan/tenaga pendidik akan menurun dan ini tentu merugikan perusahaan/lembaga pendidikan.

i. *Turn over* (keluar dari perusahaan/lembaga pendidikan)

Turn over karyawan memiliki hubungan yang sangat erat dengan kompensasi dan sebaliknya. Jika kompensasi diberikan secara layak atau wajar, maka niat karyawan untuk keluar dari perusahaan/lembaga pendidikan dapat diminimalkan. Karyawan/tenaga pendidik akan terus bertahan dan tidak berpikir untuk meninggalkan perusahaan/lembaga pendidikan. Demikian pula sebaliknya, jika kompensasi yang diberikan tidak layak atau wajar, maka karyawan/tenaga pendidik akan berusaha keluar dan memilih perusahaan/lembaga pendidikan yang membayar kompensasi yang diinginkannya.

j. Kualitas kerja

Kualitas kerja secara tidak langsung akan meningkat jika kompensasi yang diberikan layak atau wajar. Karyawan/tenaga pendidik akan senang dan bersemangat untuk bekerja, sehingga secara tidak langsung akan meningkatkan kualitas kerjanya, dari semula yang kurang baik menjadi lebih baik. Dan sebaliknya, jika kompensasi yang diberikan tidak layak atau wajar, maka kualitas kerja karyawan/tenaga pendidik akan menurun.

k. Efisiensi biaya

Kompensasi juga akan berpengaruh secara tidak langsung terhadap efisiensi biaya. Artinya, jika kompensasi yang diberikan layak atau wajar, maka karyawan/tenaga pendidik akan bekerja dengan benar, sehingga tidak ada

Menurut pendapat lain yakni Hasibuan, mengemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi.³¹ Jadi, disini loyalitas para karyawan bukan hanya sekedar kesetiaan fisik atau keberadaannya di dalam organisasi, namun termasuk pikiran, perhatian, gagasan, serta dedikasinya tercurah sepenuhnya kepada perusahaan/lembaga pendidikan.

³¹ Hasibuan, H. M, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, (Jakarta: Bumi Aksara Group, 2010), 199.

- b. Perintah dinas yang diberikan atasan yang berwenang, serta sanggup tidak melanggar larangan yang ditentukan.
- c. Bertanggungjawab adalah kesanggupan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu, serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan.
- d. Pengabdian yaitu sumbangan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada perusahaan.
- e. Kejujuran adalah keselarasan antara yang terucap atau perbuatan dengan kenyataan.

Indikator loyalitas diatas yang merupakan proses psikologis individu akan sering mempengaruhi untuk membentuk loyalitas, yaitu dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan/lembaga pendidikan, kepercayaan yang pasti, penerimaan penuh atas nilai-nilai perusahaan/lembaga pendidikan, taat pada peraturan yang berlaku rasa tanggung jawab yang tinggi dan sikap kerja yang positif. Apabila hal-hal tersebut dapat terpenuhi dan dimiliki oleh karyawan/tenaga pendidik, maka niscaya karyawan/tenaga pendidik tersebut akan memiliki loyalitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan/lembaga pendidikan.

4. SEBAB-SEBAB TURUNNYA LOYALITAS SDM

Menurut Siagian, sebab-sebab turunnya loyalitas SDM dan sikap kerja itu dikarenakan banyak sebab misalnya, upah yang mereka terima tidak sesuai

dengan pekerjaannya, tidak cocoknya dengan gaya perilaku pemimpin, lingkungan kerja yang tidak baik dan lain sebagainya. Untuk memecahkan persoalan tersebut, maka perusahaan harus dapat menemukan penyebab dari turunnya loyalitas dan sikap kerja karyawan.³⁹

Indikasi-indikasi turunnya loyalitas dan sikap kerja karyawan antara lain :

- a. Rendahnya produktivitas kerja.

Turunnya produktivitas kerja ini dapat diukur atau diperbandingkan dengan waktu sebelumnya. Produktivitas kerja yang turun ini dapat terjadi karena kemalasan atau penundaan kerja.

- b. Tingkat absensi yang naik.

Pada umumnya bila loyalitas dan sikap kerja karyawan turun, maka karyawan akan malas untuk datang bekerja setiap hari. Bila ada gejala-gejala absensi naik maka perlu segera dilakukan penelitian.

- c. Tingkat perpindahan buruh yang tinggi.

Keluar masuknya karyawan yang meningkat tersebut terutama adalah karena tidak senangnya para karyawan bekerja pada perusahaan. Untuk itu mereka berusaha mencari pekerjaan lain yang dianggap sesuai. Tingkat perpindahan buruh yang tinggi selain dapat menurunkan produktivitas kerja, juga dapat mempengaruhi kelangsungan jalannya perusahaan.

- d. Kegelisahan dimana-mana.

Loyalitas dan sikap kerja karyawan yang menurun dapat menimbulkan kegelisahan, sebagai seorang pemimpin harus mengetahui bahwa adanya

³⁹ Siagian, A. L, *Budaya Organisasi, Edisi Pertama, Cetakan Pertama*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014), 188.

Kategori usia yang berbeda menunjukkan aksentuasi loyalitas SDM yang berbeda pula seperti yang diuraikan berikut ini.⁴²

- ⁴¹ Arifin, T dan Mutamimah, *Model Peningkatan Loyalitas Dosen Melalui Kepuasan Kerja Dosen*, Jurnal Siasat Bisnis: Vol. 13 (2), 2009, 185–201.
- ⁴² Nitisemito, *Manajemen Personalial, Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Ghalia Indonesia, 1996), 122.

Menurut Handoko, pentingnya kompensasi pelengkap atau *indirect payment* akan memberikan keuntungan bagi perusahaan yang salah satunya yaitu meningkatkan semangat kerja dan kesetiaan pegawai terhadap perusahaan. Hal ini diperkuat oleh pendapat Rivai dan Sagala yang menyatakan bahwa kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik jika dikelola dengan baik.⁴³

⁴³ Rivai, V, dan E. J. Sagala, *Manajemen Sumber Daya Untuk Perusahaan*, (Jakarta: Rajawali Press, 2009), 211.

mendorong perilaku-perilaku atau kinerja karyawan sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan, misalnya produktivitas yang tinggi.⁴⁷

Sedangkan menurut Sjafriz, keterkaitan kompensasi dengan kinerja karyawan sangatlah signifikan. Semakin tinggi kompensasi semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan; *ceteris paribus*. Derajat kepuasan yang semakin tinggi akan semakin meningkatkan motivasi karyawan dalam meraih kinerja yang tinggi. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dalam memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan optimum.⁴⁸

Telah banyak pendapat diatas yang menyatakan bahwa hubungan antara manajemen kompensasi dengan loyalitas tenaga pendidik ini mempunyai keterkaitan / adanya hubungan yang sangat erat. Dengan mengelola kompensasi yang baik dan sebagai mana mestinya yang sudah disepakati bersama dalam lembaga pendidikan, maka menimbulkan motivasi tersendiri bagi para tenaga pendidik dan semakin baik dalam melaksanakan kinerjanya. Sehingga sikap loyalitas akan nampak dengan sendirinya pada para tenaga pendidik.

D. HIPOTESIS PENELITIAN

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk

⁴⁷ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada media Group, 2009), 188.

⁴⁸Nunung Ristiana, *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) pada SD/MI Kabupaten Kudus*, Skripsi, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis, (Semarang: Universitas Diponegoro Semarang, 2012), 7.

kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta yang empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik dengan data.⁴⁹

BAB III

METODE PENELITIAN

Dilihat dari judul yang diajukan penulis yakni “Hubungan Manajemen Kompensasi dengan Loyalitas Tenaga Pendidik di Lembaga Pendidikan MITSANU Berbek Waru Sidoarjo”, maka penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang analisisnya lebih fokus pada data-data numerikal (angka) yang diolah menggunakan metode statistik. Pada umumnya penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dilakukan pada penelitian inferensial yaitu dalam rangka pengujian hipotesis dan menyimpulkan pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil.

Dalam suatu penelitian akan membutuhkan metode yang tepat. Sebab dengan metode yang tepat, diharapkan akan mencapai hasil sesuai yang diharapkan. Metode penelitian adalah strategi umum yang digunakan dalam suatu penelitian, guna menjawab persoalan yang diajukan.⁵⁰ Dengan menggunakan pendekatan ini, maka akan diperoleh signifikansi hubungan antar variabel yang diteliti.⁵¹

Metode kuantitatif adalah metode dan data utama, sedangkan data kualitatif sebagai data penunjang.⁵² Maka dari itu, peneliti membuat rancangan penelitian dengan tahap-tahap penelitian yang dibagi dalam tiga tahap, yaitu :

⁵⁰ Arif Fuchan, *Pengantar Penelitian Dalam Pendidikan*, (Surabaya: Usaha Nasional, 1982), 52.

⁵¹ Saifudin Azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011), 5.

⁵² Bambang Prasetyo dan Lina Miftakhul Jannah, *Metodologi Penelitian Kuantitatif : Teori dan Aplikasi*, (Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada, 2011), 27.

1. Menentukan masalah penelitian, dalam tahap ini peneliti mengadakan studi pendahuluan.
2. Pengumpulan data, pada tahap ini peneliti mulai dengan menentukan sumber data, yakni buku-buku yang berkaitan dengan manajemen kompensasi dan loyalitas tenaga pendidik. Pada tahap ini akan diakhiri dengan pengumpulan data dengan menggunakan metode angket (kuesioner), observasi, wawancara dan dokumentasi itu menyajikan hasil analisis data yang disertai gambar, tabel, grafik, atau tampilan lainnya. Namun bukan berarti penelitian kuantitatif bersih dari data yang berupa informasi kualitatif.⁵³
3. Analisis data, jenis penelitian yang akan dilakukan untuk penelitian ini ialah penelitian korelasional karena untuk membuktikan ada tidaknya hubungan antara manajemen kompensasi dengan loyalitas tenaga pendidik, maka penelitian ini menggunakan rancangan penelitian korelasi product moment. Sehingga penelitian ini disebut penelitian kuantitatif. Terutama penelitian deskriptif, yaitu memberikan gambaran yang jelas tentang fenomena yang sedang diselidiki.⁵⁴

B. VARIABEL DAN DEFINISI OPERASIONAL

1. IDENTITAS VARIABEL

Penelitian ini bersifat korelasional (*explanatory*) karena bertujuan untuk mengungkap hubungan antar variabel. Variabel adalah objek penelitian, atau apa

⁵³ www.ut.ac.id/html/suplemen/map5103/dokwebWilman, Penelitian Kuantitatif 3: Ciri Penelitian Kuantitatif, doc, diakses 18 April 2018 pukul 21.10 WIB.

⁵⁴ Ibnu Hajar, *Dasar-Dasar Metodologi Kuantitatif Dalam Pendidikan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1999), 274.

- ## 2. DEFINISI OPERASIONAL

⁵⁵ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: PT.Rineke Cipta, 2006), 187.

⁵⁶ Augusty Ferdinand, *Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis Dan Disertasi Ilmu Manajemen*, (Semarang: AGF Books, 2011), 28.

[illegible]

—apabila subyek penelitian kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semuanya, sehingga penelitiannya adalah populasi. Akan tetapi bila subyeknya lebih dari 100 orang, maka diperbolehkan untuk mengambil sampel 10-15% atau 20-25% atau lebih sesuai dengan kemampuan waktu, tenaga, dan dana yang dimiliki penulis”.⁶¹

D. TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Metode pengumpulan data adalah cara yang dilakukan untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian, sesuai dengan permasalahan dalam skripsi ini, maka penulis menggunakan beberapa metode sebagai berikut :

1. OBSERVASI

Observasi adalah pengamatan dan pencatatan dengan sistematis fenomena yang diselidiki.⁶² Metode ini digunakan peneliti untuk mengamati tempat lokasi penelitian dan membandingkan data yang didapat dari wawancara dan dokumentasi dalam kurun waktu tertentu di Lembaga Pendidikan MITSANU Berbek Waru Sidoarjo.

2. KUESIONER (ANGKET)

Kuesioner (angket) ini digunakan untuk mendapatkan data berupa jawaban yang dibutuhkan terkait dengan hubungan manajemen kompensasi dengan loyalitas tenaga pendidik di Lembaga Pendidikan MITSANU Berbek Waru

⁶¹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rhineka Cipta, 2002), 120.

⁶² Sutrisno Hadi, *Metodologi Research II*, (Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM, 1993), 137.

Sidoarjo. Kesungguhan responden dalam menjawab pertanyaan atau pernyataan merupakan hal yang penting, mengingat pengumpulan data ini dilakukan dengan kuesioner dan diharapkan data yang diperoleh dapat dianalisis dan diinterpretasikan untuk diambil kesimpulan. Teknik angket ini dapat dibedakan menjadi 3, yaitu:

- a. Pertanyaan tertutup, yaitu pertanyaan-pertanyaan berbentuk dimana responden tinggal memilih jawaban yang telah disediakan dalam kuesioner.
- b. Pertanyaan terbuka, dimana pertanyaan-pertanyaan itu masih memberikan kesempatan yang seluas-luasnya bagi responden untuk memberikan jawabannya atau tanggapan terhadap kuesioner.
- c. Pertanyaan yang terbuka dan tertutup yaitu percampuran kedua macam tersebut di atas.

Dengan demikian melihat dari ketiga jenis angket tersebut, penulis menggunakan angket terbuka dan tertutup untuk mendapatkan data tentang hubungan manajemen kompensasi dengan loyalitas tenaga pendidik di Lembaga Pendidikan MITSANU Berbek Waru Sidoarjo.

Metode pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode skala. Metode skala yang digunakan penulis adalah skala *likert*, skala *likert* adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang tentang sosial.

Angket tersebut menggunakan skala *likert* yang biasanya menggunakan kategori Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai

(STS). Penulis menghilangkan kategori jawaban di tengah Ragu – ragu (R) berdasarkan tiga alasan:

- Kategori *undecided*, memiliki arti ganda, bisa diartikan belum dapat memutuskan atau memberi jawaban (menurut konsep asli bisa diartikan netral, sesuai tidak, tidak sesuaipun tidak atau bahkan ragu-ragu).
- Tersedianya jawaban di tengah itu menimbulkan kecenderungan jawaban ke tengah (*central tendency effect*), terutama bagi mereka yang ragu atas arah jawabannya ke arah sesuai atautkah ke arah tidak sesuai.
- Maksud kategori jawaban SS, S, TS dan STS adalah terutama untuk melihat kecenderungan pendapat responden ke arah sesuai atau ke arah tidak sesuai.

Oleh karena itu penulis menghilangkan jawaban R (ragu-ragu). Dikhawatirkan responden yang belum bisa memutuskan untuk memberikan jawaban netral akan menimbulkan kecenderungan jawaban ke tengah. Selain itu untuk melihat kecenderungan jawaban ke arah sesuai atau tidak sesuai.

Pada penelitian ini, penulis menggunakan dua kelompok item yaitu item yang mendukung atau positif (*favorable*) dan item yang tidak mendukung atau negatif (*unfavorable*). Rentang skor dalam skala ini dari 1 – 4. Pada item *favorable* sistem penilaiannya adalah SS=4, S=3, TS=2, dan STS=1. Sedangkan pada *unfavorable* dilakukan sebaliknya yaitu SS=1, S=2, TS,3 dan STS=4.

3. WAWANCARA / INTERVIEW

4. DOKUMENTASI

5. STUDI PUSTAKA (*LIBRARY RESEARCH*)

⁶³ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1996), 145.

E. INSTRUMEN PENELITIAN

Instrumen Penelitian ialah alat atau fasilitas yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data yang diteliti dan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Dengan demikian jumlah instrumen penelitian tergantung pada jumlah variabelnya. Karena instrumen penelitian akan digunakan untuk melakukan pengukuran dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang akurat, maka setiap instrumen harus mempunyai skala.⁶⁴

Penelitian ini menggunakan dua instrumen penelitian untuk variabel manajemen kompensasi dan loyalitas tenaga pendidik.

1. PERSEPSI MANAJEMEN KOMPENSASI

a. Definisi

Manajemen kompensasi adalah upaya pengelolaan kepala sekolah/lembaga pendidikan dalam pemberian balas jasa kepada pegawai atas usaha yang telah dilakukannya dalam mencapai tujuan lembaga pendidikan.

b. Alat Ukur

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini ialah skala *likert*. Skala *likert* merupakan jenis skala yang digunakan untuk mengukur variabel peneliti seperti sikap, pendapat dan persepsi sosial seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.⁶⁵ Dengan skala *likert*, maka variabel penelitian yang akan dijabarkan menjadi indikator variabel.

⁶⁴ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1999), 133.

⁶⁵ Sugiyono, Op.cit, 134.

Kompensasi akan mempengaruhi kepuasan karyawan bahkan semangat mereka dalam bekerja. Hal ini akan mempengaruhi tingkat loyalitas karyawan pada perusahaan atau organisasi. Apabila kompensasi diberikan dengan baik oleh perusahaan, kepuasan karyawan akan meningkat dan loyalitas karyawan juga tinggi. Dan sebaliknya apabila kompensasi diberikan tidak layak, kinerja karyawan akan merosot bahkan menurun drastis, hal tersebut akan mempengaruhi loyalitas karyawan pada perusahaan atau organisasi. Oleh karena itu, kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dapat mempengaruhi loyalitas kerja karyawan.⁶⁹

Kasmir dalam bukunya yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)” bahwasannya dengan pengelolaan kompensasi yang adil dan layak serta sesuai, akan memberikan manfaat baik/dampak yang positif bagi lembaga pendidikan dan tenaga pendidik. Dengan berbekal teori tersebut maka penulis menyusun indikator untuk mengetahui pengelolaan kompensasi yang ada dalam lembaga pendidikan dengan menggunakan teori Kasmir, yakni loyalitas karyawan/tenaga pendidik meningkat, komitmen terhadap perusahaan/lembaga pendidikan meningkat, motivasi kerja meningkat, semangat kerja meningkat, kinerja karyawan/tenaga pendidik meningkat, konflik kerja dapat dikurangi,

⁶⁸ Rivai, V. dan E. J. Sagala, *Manajemen Sumber Daya Untuk Perusahaan*, (Jakarta: Rajawali Press, 2009), 211.

⁶⁹ Robbins, P. S, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Index Kelompok Gramedia, 2008), 241.

Tabel 3.2

Blueprint Persepsi Loyalitas Tenaga Pendidik

Variabel	Aspek	Indikator	Butir Soal		Jumlah
			F	UF	
Loyalitas Tenaga Pendidik	Peran Serta Karyawan	Kesediaan pegawai dalam bekerja	17		2
		18			
		Tindakan aktif pegawai dalam melaksanakan pekerjaan		19	2
		20			
		Keikutsertaan pegawai dalam menyelesaikan setiap permasalahan pekerjaan.	21		1
	Keterlibatan pegawai dalam pengambilan kebijakan	22		1	
	Kesadaran Dalam Bekerja	Pengetahuan tentang pekerjaan	23		3
		24			
		25			
		Inisiatif saat bekerja	26		2
		27			
		Kreatifitas kerja		28	1
		Ketaatan dan kepatuhan karyawan	29		2
	30				
Jumlah					15

c. Validitas dan Reliabilitas Uji Coba

Data dapat dikatakan valid apabila data yang terkumpul sama warna merahnya dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek itu sendiri. Item yang baik adalah item yang memiliki daya beda di atas 0,3 sedangkan item dengan daya beda kurang dari 0,3 adalah item yang kurang baik. Namun nilai

- Editing (penyuntingan), yaitu dengan memeriksa seluruh daftar pertanyaan yang dikembangkan responden.
- Coding (pengkodean), yaitu memberi tanda (simbol) yang berupa angket pada jawaban responden yang diterima.
- Tabulating (tabulasi) yaitu menyusun dan menghitung data hasil pengkodean untuk disajikan dalam bentuk tabel.⁷²

1. TEKNIK ANALISA PRESENTASE

⁷² Hermawan Warsito, *Pengantar Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2005), 87-88.

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan :

F = Frekuensi yang sedang dicari prosentasenya.

N = *Number of cases* (jumlah frekuensi atau banyaknya individu)

P = Angket presentase.⁷³

Adapun untuk memberikan nilai pada angket dengan item positif (*favorable*), penulis memberikan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Untuk skor jawaban Sangat Sesuai (A) dinilai 4
- 2) Untuk skor jawaban Sesuai (B) dinilai 3
- 3) Untuk skor jawaban Tidak Sesuai (C) dinilai 2
- 4) Untuk skor jawaban Sangat Tidak Sesuai (D) dinilai 1

Adapun untuk memberikan nilai pada angket dengan item negatif (*unfavorable*), penulis memberikan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Untuk skor jawaban Sangat Sesuai (A) dinilai 1
- 2) Untuk skor jawaban Sesuai (B) dinilai 2
- 3) Untuk skor jawaban Tidak Sesuai (C) dinilai 3
- 4) Untuk skor jawaban Sangat Tidak Sesuai (D) dinilai 4

Dan untuk menafsirkan hasil perhitungan dengan presentase penelitian sebagai berikut:

- 1) 65%-100% = Tergolong baik
- 2) 35%-65% = Tergolong cukup
- 3) 20%-35% = Tergolong kurang

⁷³ Anas Sudjana, *Pengantar Statistik Pendidikan*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 1994), 40-41.

No. Telepon : 08973124348

Nama Yayasan : Pengurus MITSANU Berbek

Alamat Yayasan : Jl. Brigjen Katamso No. 157 Berbek Waru
Sidoarjo

No. Telp Yayasan : 031-8665885

No. Akte Pendirian Yayasan : 103/15 Januari 1986

Kepemilikan Tanah : Yayasan

Luas Tanah : 1489 M²

Status Bangunan : Yayasan

Luas Bangunan : 868 M²

b. Visi, Misi, dan Tujuan Madrasah

1) Visi MI Nahdlatul Ulama Berbek

*–Pedidikan Yang Mampu Mencetak Generasi Yang Berakhlaqul Karimah
Dan Berkualitas”*

Kami menentukan visi ini untuk tujuan jangka panjang, jangka menengah dan jangka pendek. Visi ini harus menjiwai warga Madrasah kami untuk selalu mewujudkannya setiap saat dan berkelanjutan dalam mencapai tujuan Madrasah. Visi tersebut mencerminkan profil dan cita-cita Madrasah yang :

- Mampu bersaing dengan lulusan yang sederajat untuk melanjutkan/diterima di pendidikan yang lebih tinggi

- Madrasah Mampu mencetak lulusan yang mampu bersaing dengan lulusan yang sederajat untuk melanjutkan/diterima di pendidikan yang lebih tinggi
- Mampu berpikir aktif, kreatif dan keterampilan dalam memecahkan masalah
- Memiliki keterampilan, kecakapan non akademis sesuai bakat dan minatnya
- Memiliki keyakinan teguh dan mengamalkan ajaran agama Islam secara benar dan konsekuen

2) Misi MI Nahdlatul Ulama Berbek

Untuk mencapai visi di atas, maka madrasah kami memiliki misi :

- Menyelenggarakan pendidikan secara efektif, sehingga siswa berkembang secara maksimal
- Mencetak lulusan yang berkualitas dengan cara meningkatkan profesionalisme guru, sarana dan prasarana yang memadai
- Mewujudkan system pendidikan berkualitas guna tercapainya siswa yang berakhlaq mulia, kreatif, inovatif dan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi
- Membangun kerjasama antara pengelola yang transparan dan akuntabilitas
- Menumbuhkan budaya islami dan hidup sehat

3) Tujuan Madrasah

Tujuan Umum MI Nahdlatul Ulama Berbek adalah :

a) Bidang Akademik

- Siswa mampu menguasai semua mata pelajaran
- Siswa mampu memperoleh nilai ujian sekolah berstandar nasional (UASBN) dan US (US) sesuai standart yang telah ditentukan.
- Siswa mampu memperoleh nilai mata pelajaran Agama 9,00
- Siswa mampu memperoleh nilai mata pelajaran Umum 8,50
- Siswa mampu mengaplikasikan arti bahasa
- Siswa mampu menulis, membaca, dan memahami Al-Qur'an
- Siswa mampu mengapresiasi karya sesuai dengan mata pelajaran
- Siswa dapat meneruskan pendidikan di sekolah atau madrasah favoritnya.

b) Bidang Agama

- Siswa mampu mengaplikasikan konsep Agama secara kontinu
- Siswa mampu mengaplikasikan konsep Akhlaq dalam kehidupan secara kontinu
- Siswa mampu dan dapat menjadi contoh yang baik dalam kehidupan keluarga dan masyarakat

c) Bidang Keterampilan dan Kecakapan Hidup

- Siswa mampu mengembangkan bakat dan minat
- Siswa mampu menguasai teori-teori kecakapan hidup
- Siswa mampu menggali potensi diri dalam kepemimpinan dan mengaplikasikannya
- Siswa mampu memahami dan mengoperasikan alat-alat teknologi

d) Bidang Semangat Juang

- Siswa mempunyai semangat berprestasi
- Siswa memiliki rasa bangga sebagai seorang muslim
- Siswa memiliki kepedulian terhadap Islam
- Siswa memiliki kepekaan sosial terhadap lingkungannya
- Siswa memiliki konsep leadership dan mengaplikasikannya dalam kehidupan

2. PROFIL MTs NU BERBEK

a. Data Sekolah

Nama Sekolah : MTs. NU Berbek

Alamat Sekolah : Jln. Brigjend. Katamso 170 – 172 Berbek

Kecamatan : Waru

Kabupaten : Sidoarjo

No. Telepon : (031) 8680173

Status Akreditasi : Terakreditasi A

Tahun Pendirian : 1995

NSM : 121235150053

NPSM : 20582220

Status tanah : Milik Yayasan

Data Tanah dan bangunan :

Luas Tanah : 1. 498 M2

Luas bangunan : 875 M2

3) TUJUAN PENDIDIKAN

- Melaksanakan kegiatan pembelajaran dan bimbingan secara efektif, sehingga setiap peserta didik berkembang secara optimal, sesuai dengan kompetensi dan kemampuan yang dimilikinya.
- Mengoptimalkan bimbingan membaca kitab kuning melalui pendidikan pelajaran plus berciri khas pesantren islam (Diniyah), seperti: Klinik Al-Quran, Al Ghoyah WatTaqrib, Ta'limul Muta'alim, Matan Jurumiyah, Khulasoh Nurul Yaqin, Tahsinul Khot Al-Araby, Tasrifan, Hadist Arba'in An-Nawawi, Washoya lil abna' wal waba', dan Retorika.
- Menumbuhkan semangat kepada peserta didik untuk menjadi generasi muslim yang berillmu, beramal, bermoral tinggi.
- Mampu membaca Al-Qur'an juz 1 – 30 dengan fasih – tartil melalui aktifitas membaca Al-Qur'an rutin di madrasah setiap hari menjelang masuk sekolah.
- Mentargetkan 90% peserta didik dapat menghafal Al-Qur'an juz 30.
- Mengoptimalkan proses pembelajaran dengan pendekatan PAIKEM (Pengajaran Aktif, Inofatif, Kreatif dan Mandiri) serta layanan Bimbingan Konseling yang memadai.
- Peserta didik mampu mengakses berbagai informasi yang positif melalui internet madrasah.

- Membiasakan Peserta didik melaksanakan sholat berjama'ah melalui kegiatan sholat berjama'ah di madrasah dan pantauan Aktifitas jama'ah dirumah.
- Mentargetkan 80% peserta didik mampu berpidato dan ceramah melalui pendidikan Retorika di madrasah.
- Membimbing dan melatih peserta didik menguasai bacaan tahlil – istighosah dan diba' melalui aktifitas rutin di madrasah.
- Membiasakan peserta didik bermoral tinggi dalam beraktifitas sehari-hari seperti: memulai dengan Bismillah, Mengakhiri dengan Alhamdulillah, 5-S (Senyum, Salam, Sapa, Sabar, Santun), saling menolong, patuh kepada orang tua dan guru.
- Membiasakan hidup BERSIRAM (bersih, sehat, indah, rapi, dan nyaman dalam keraktifitas sehari-hari.
- Melatih keraktifitas dan kemampuan murid melalui berbagai aktifitas murid di madrasah, seperti: Marching Band, Terbang Al-Banjari, Qosidah, Vokal, Qiro'ah, Pramuka, Pencak silat, Majalah Dinding, Murid, Karya Tulis Ilmiah Remaja, Desain Grafis, dan Conversation.

B. PERSIAPAN DAN PELAKSANAAN PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan oleh penulis dengan melalui beberapa langkah atau tahapan, yaitu :

1. PERSIAPAN AWAL

Persiapan diawali dengan mengajukan izin survei dan penelitian ke Kepala Sekolah MTs NU Berbek dan Kepala Sekolah MINU Berbek pada tanggal 17 September 2018. Pada saat itu peneliti mendapat persetujuan oleh kedua Kepala Sekolah tersebut untuk mengambil data dan penelitian di sekolahnya. Dan sebelum melakukan penelitian, peneliti mengumpulkan beberapa teori dari berbagai literature untuk dijadikan bahan penelitian yang berupa skala kuesioner.

2. PENYUSUNAN SKALA

penyusunan skala dimulai dengan memilih definisi teoritis dan aspek-aspek untuk dijabarkan menjadi definisi operasionalnya guna mendapatkan pengertian yang tepat dari variabel-variabel terkait. Operasionalisasi tersebut dirumuskan dalam bentuk indikator-indikator perilaku. Sebelum penulisan item dimulai, terlebih dahulu peneliti menetapkan bentuk atau format stimulus yang hendak digunakan.

Format stimulus tersebut dijabarkan dalam bentuk *blue print* skala. *Blue print* ini yang menjadi acuan dalam penulisan aitem-aitem dalam bentuk pernyataan. Hasil akhir penyusunan alat ukur dalam penelitian ini adalah skala. Penelitian ini menggunakan dua buah skala, yaitu skala hubungan manajemen kompensasi dan loyalitas tenaga pendidik. Kedua skala tersebut termuat dalam

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan berjumlah 16 item pernyataan memiliki nilai $R_{hitung} > \text{nilai } R_{tabel}$ maka dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4.3

Uji Validitas Instrumen Loyalitas Tenaga Pendidik (Y)

Butir Pertanyaan	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Y.1	0.499	0.312	Valid
Y.2	0.687	0.312	Valid
Y.3	0.444	0.312	Valid
Y.4	0.581	0.312	Valid
Y.5	0.479	0.312	Valid
Y.6	0.638	0.312	Valid
Y.7	0.573	0.312	Valid
Y.8	0.581	0.312	Valid
Y.9	0.709	0.312	Valid
Y.10	0.572	0.312	Valid
Y.11	0.694	0.312	Valid
Y.12	0.459	0.312	Valid
Y.13	0.622	0.312	Valid
Y.14	0.759	0.312	Valid

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan berjumlah 14 item pernyataan memiliki $R_{hitung} > \text{nilai } R_{tabel}$, maka dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

dianalisis maka terlebih dahulu penulis sajikan daftar hasil sementara kuesioner dengan diperinci per soal sebagaimana berikut :

Tabel 4.5

Soal 1

Bahwa kompensasi yang diterima oleh bapak/ibu guru cukup memadai

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	1	2.5	2.5	2.5
TS	5	12.5	12.5	15.0
Valid S	22	55.0	55.0	70.0
SS	12	30.0	30.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Pada kuesioner dengan soal no 1 banyak yang mengakui bahwa kompensasi yang diterima guru cukup memadai, hal tersebut sesuai dengan perkataan kepala sekolah pada waktu peneliti melakukan wawancara. Namun ada juga beberapa guru yang merasa kurang puas dengan kompensasi yang diterima. Jumlah responden yang memilih SS sebanyak 12 responden, S sebanyak 22 responden, TS sebanyak 5 responden, dan STS sebanyak 1 responden.

Pada kuesioner dengan soal no 3, guru berpendapat bahwa melaksanakan tugas tambahan mendapatkan kompensasi. Hal tersebut sesuai dengan perkataan Kepala Sekolah, bahwa setiap guru yang melaksanakan tugas tambahan akan mendapat kompensasi. Jumlah responden yang memilih SS sebanyak 14 responden, S sebanyak 18 responden, TS sebanyak 7 responden, dan STS sebanyak 1 responden.

Tabel 4.8

Soal 4

Sekolah memberi bonus terhadap prestasi bapak/ibu guru

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	6	15.0	15.0	15.0
TS	4	10.0	10.0	25.0
S	18	45.0	45.0	70.0
SS	12	30.0	30.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Pada kuesioner dengan soal no 4, Guru berpendapat bahwa sekolah memberikan bonus kepada Guru yang berprestasi. Jumlah responden yang memilih SS sebanyak 12 responden, S sebanyak 18 responden, TS sebanyak 4 responden, dan STS sebanyak 6 responden.

Pada kuesioner dengan soal nomor 6, Guru berpendapat bahwa pemberian insentif dari sekolah dapat menjadikan semangat yang lebih dalam bekerja. Jumlah responden yang memilih TS sebanyak 2 responden, S sebanyak 24 responden, dan SS sebanyak 14 responden.

Tabel 4.11

Soal 7

Bahwa semua guru dapat mengajukan sertifikasi atas hasil prestasi dan lama masa kerjanya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	1	2.5	2.5	2.5
TS	7	17.5	17.5	20.0
Valid S	16	40.0	40.0	60.0
SS	16	40.0	40.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Pada kuesioner dengan soal no 7 di atas adalah sekolah memberikan kesempatan kepada guru untuk mengajukan sertifikasi. Hal ini sesuai dengan perkataan kepala sekolah bahwasannya ada sertifikasi guru, bagi guru yang telah sesuai dan telah memenuhi segala persyaratannya. Jumlah responden yang memilih SS yakni sebanyak 16 responden, S sebanyak 16 responden, TS sebanyak 7 responden, dan STS sebanyak 1 responden.

Pada kuesioner dengan soal no 11 di atas ialah diharapkan sekolah menyediakan rumah dinas / MES / asrama untuk Guru yang bertempat tinggal jauh dari sekolah agar tidak terlambat pada saat masuk jam sekolah. Akan tetapi sekolah belum menyediakan rumah dinas / MES / asrama, dikarenakan kebanyakan guru bertempat tinggal di dekat sekolah. Jumlah responden yang memilih TS yakni sebanyak 4 responden, S sebanyak 24 responden, dan SS sebanyak 12 responden. Hal ini berarti para Guru berharap untuk kedepannya kepada sekolah agar segera membangun rumah dinas/MES/asrama.

Tabel 4.16

Soal 12

Kepala Sekolah selalu memberikan motivasi dan arahan apabila dalam pekerjaan bapak/ibu guru sedang mengalami kesulitan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S	23	57.5	57.5	57.5
Valid SS	17	42.5	42.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Pada kuesioner dengan soal no 12 di atas ialah diharapkan pihak Kepala Sekolah selalu memberikan motivasi dan arahan jika Guru sedang mengalami kesulitan, agar Guru tersebut mudah melaksanakan pekerjaan tanpa hambatan dan lebih cepat selesai. Hal ini para Guru berpendapat bahwa Kepala Sekolah selalu memberikan motivasi dan arahan apabila Guru sedang mengalami kendala saat bertugas. Jumlah responden yang memilih SS sebanyak 17 responden, dan S sebanyak 23 responden.

Tabel 4.19

Soal 15

Bahwa tidak semua Guru mendapatkan pensiunan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S	5	12.5	12.5	12.5
TS	20	50.0	50.0	62.5
STS	15	37.5	37.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Pada kuesioner dengan soal no 15 di atas ialah diharapkan pihak sekolah memberikan pensiunan kepada guru. Sesuai pendapat para Guru, tabel di atas menunjukkan bahwa pihak sekolah memberikan pensiunan apabila sudah tiba masa pensiunannya. Item no 15 ini adalah item *unfavorable*, yang mana item tersebut memiliki nilai skor berkebalikan dari item *favorable*. Jumlah responden yang memilih STS yakni sebanyak 15 responden, TS sebanyak 20 responden, dan S sebanyak 5 responden.

Tabel 4.20

Soal 16

Bahwa pihak sekolah memberikan tunjangan hari raya (THR)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	5	12.5	12.5	12.5
S	23	57.5	57.5	70.0
SS	12	30.0	30.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Data yang penulis sajikan dalam bagian ini adalah data loyalitas Tenaga Pendidik/Guru yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Sebelum data di analisis maka terlebih dahulu penulis sajikan daftar hasil sementara kuesioner dengan diperinci personal sebagaimana berikut :

Soal 17

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S	22	55.0	55.0	55.0
Valid SS	18	45.0	45.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Soal 18

Bahwa Bapak/Ibu Guru tidak mengeluh karena banyaknya tugas yang diberikan oleh atasan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	1	2.5	2.5	2.5
TS	4	10.0	10.0	12.5
Valid S	19	47.5	47.5	60.0
SS	16	40.0	40.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

[illegible]

tidak mengeluh karena banyaknya tugas yang diberikan oleh atasan. Jumlah responden yang memilih SS sebanyak 16 responden, S sebanyak 19 responden, TS sebanyak 4, dan STS sebanyak 1 responden.

Tabel 4.23

Soal 19

Bahwa Bapak/Ibu Guru tidak selalu melibatkan diri dalam setiap kegiatan yang ada di sekolah

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SS	1	2.5	2.5	2.5
S	4	10.0	10.0	12.5
Valid TS	21	52.5	52.5	65.0
STS	14	35.0	35.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Pada kuesioner dengan soal no 19 di atas ialah item untuk mengukur tingkat loyalitas Guru yang ada di Lembaga Pendidikan MITSANU ini dengan pertanyaan tentang keterlibatan Guru dalam setiap kegiatan yang ada di sekolah. Diharapkan para Guru untuk selalu melibatkan diri dalam setiap kegiatan yang ada di sekolah agar efektif dan menunjukkan sikap loyal. Sesuai pendapat para Guru, tabel di atas menunjukkan bahwa para Guru selalu melibatkan diri dalam setiap kegiatan yang ada di sekolah. Namun masih ada jawaban yang memilih S dan SS, kemungkinan mereka guru baru yang masih merasa sungkan atau bahkan guru yang sudah sepuh sehingga bisa melibatkan diri pada kegiatan-kegiatan tertentu saja. Item no 19 ini adalah item *unfavorable*, yang mana item tersebut memiliki nilai skor berkebalikan dari item *favorable*. Jumlah responden

yang memilih STS yakni sebanyak 14 responden, TS sebanyak 21 responden, S sebanyak 4 responden, dan SS sebanyak 1 responden.

Tabel 4.24

Soal 20

Bapak/Ibu Guru dapat menyelesaikan tugas/pekerjaan dengan tepat waktu

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	2	5.0	5.0	5.0
S	24	60.0	60.0	65.0
SS	14	35.0	35.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Pada kuesioner dengan soal no 20 di atas ialah item untuk mengukur tingkat kualitas kinerja Guru yang ada di Lembaga Pendidikan MITSANU ini dengan pertanyaan Bapak/Ibu Guru dapat menyelesaikan tugas/pekerjaan dengan tepat waktu. Diharapkan para Guru dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, seperti mengajar tepat waktu, mengajar sesuai silabus dan RPP, dll. Agar segala tugas yang dilakukan dapat berjalan dengan lancar dan efektif. Sesuai pendapat para Guru, tabel di atas menunjukkan bahwa para Guru dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik. Namun masih ada jawaban yang memilih TS, kemungkinan mereka adalah guru baru yang masih perlu bimbingan dan arahan dari atasan maupun rekan kerja. Jumlah responden yang memilih SS yakni sebanyak 14 responden, S sebanyak 24 responden, dan TS sebanyak 2 responden.

Pada kuesioner dengan soal no 22 di atas ialah item untuk mengukur tingkat loyalitas Guru yang ada di Lembaga Pendidikan MITSANU ini dengan pertanyaan bahwa Bapak/Ibu Guru selalu aktif mengikuti rapat di sekolah. Diharapkan para Guru untuk selalu aktif mengikuti rapat di sekolah agar para Guru tahu tentang segala informasi yang ada di sekolah. Jumlah responden yang memilih SS yakni sebanyak 17 responden, S sebanyak 21 responden, dan STS sebanyak 2 responden.

Tabel 4.27

Soal 23

Bahwa Bapak/Ibu Guru selalu mempersiapkan materi sebelum mengajar agar dalam proses KBM dapat berjalan dengan lancar dan lebih maksimal

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	4	10.0	10.0	10.0
S	22	55.0	55.0	65.0
SS	14	35.0	35.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Pada kuesioner dengan soal no 23 di atas ialah item untuk mengukur tingkat kualitas kinerja dan loyalitas Guru yang ada di Lembaga Pendidikan MITSANU ini dengan pertanyaan bahwa Bapak/Ibu Guru selalu mempersiapkan materi sebelum mengajar agar dalam proses KBM dapat berjalan dengan lancar dan lebih maksimal. Jumlah responden yang memilih SS yakni sebanyak 14 responden, S sebanyak 22 responden, dan TS sebanyak 4 responden.

Dalam suatu penelitian terdapat banyak jenis pengambilan sumber data baik itu untuk penelitian kualitatif maupun kuantitatif. Namun untuk menunjang keabsahan data, penulis juga melakukan pengambilan data dengan metode observasi dan wawancara. Sebelum penulis menyebarkan angket kuesioner, terlebih dahulu penulis melakukan pengamatan lingkungan lokasi penelitian. Hal ini dilakukan untuk menunjang kualitas angket yang akan di sebar. Dan berdasarkan hasil observasi, penulis dapat menyimpulkan bahwa kondisi lingkungan di lokasi penelitian terbilang baik dan kondusif. Hal ini dikarenakan oleh fasilitas, sarana dan prasarana cukup memadai. Kondisi gedung sekolah MINU Berbek dan MTs NU berbek yakni baik dan masing-masing berlantai 2. Lokasi penelitian ini berada di pinggir jalan raya Brigjend Katamso dan belakang sekolah terdapat sungai.

[illegible]

Hasil dari wawancara tersebut yakni, manajemen kompensasi sudah di atur sedemikian rupa dan sudah banyak jenis kompensasi yang diberikan sekolah kepada Guru, seperti bonus, gaji pokok, tunjangan dll. Meski kompensasi yang diberikan sudah bermacam-macam, namun masih juga belum mampu untuk memenuhi harapan para Guru. Dikarenakan karena kompensasi yang diberikan sekolah masih dibawah gaji UMK. Sumber-sumber pendapatan sekolah diperoleh dari uang SPP, Usaha Sekolah (kantin), dan BOS. Hasil sumber pendapatan tersebut dikelola untuk berbagai keperluan salah satunya untuk memberi kompensasi kepada Guru.

[illegible]

dengan baik mas, dan sudah banyak jenis kompensasi yang diberikan seperti bonus, insentif, tunjangan dsb. Akan tetapi itu belum mampu untuk memenuhi harapan para Guru. Maklum mas sekolah disini kan masih tergolong sekolah yang kecil karena jumlah siswa belum ada di atas 1.000 dan kebanyakan yang sekolah disini itu masyarakat yang ekonominya menengah kebawah. Jadi ya sangat sulit jika kita menuruti harapan Guru, tapi kami sudah berusaha untuk mengelolanya dengan semaksimal mungkin sesuai kondisi yang ada sekarang, agar kompensasi Guru menjadi layak”⁷⁷

Setelah itu perolehan skor dicocokkan dengan kriteria presentasi sebagai berikut :

76 % - 100 %	: tergolong baik
56 % - 75 %	: tergolong cukup
40 % - 55 %	: tergolong kurang baik
Kurang dari 40 %	: tergolong sangat kurang baik ⁷⁸

Berdasarkan kategori di atas dapat diketahui bahwa nilai manajemen kompensasi di Lembaga Pendidikan MITSANU Berbek Waru Sidoarjo ialah 78.98 % berada dalam kategori tergolong baik.

2. ANALISIS LOYALITAS TENAGA PENDIDIK/GURU DI LEMBAGA PENDIDIKAN
MITSANU BERBEK WARU SIDOARJO

Skor ideal atau kriteria perlu ditentukan untuk menjawab rumusan masalah. Untuk menentukan skor ideal ialah dengan cara sebagai berikut :

$$\text{Skor ideal} = \text{Skor maksimal} \times \text{Butir instrumen} \times \text{Jumlah responden}$$

Skor ideal Loyalitas Tenaga Pendidik/Guru ialah $4 \times 14 \times 40 = 2.240$

Untuk mengetahui bagaimana tingkat loyalitas Tenaga Pendidik/Guru ialah dengan cara sebagai berikut :

$$\text{Tingkat variabel} = \frac{\text{Skor Total Variabel}}{\text{Skor Ideal}} \times 100 \%$$

$$\begin{aligned}\text{Manajemen Kompensasi} &= \frac{1836}{2240} \times 100\% \\ &= 81.96\%\end{aligned}$$

⁷⁸ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rhineka Cipta, 2006), 246.

Setelah itu perolehan skor dicocokkan dengan kriteria presentasi sebagai

berikut :

76 % - 100 % : tergolong baik

56 % - 75 % : tergolong cukup

40 % - 55 % : tergolong kurang baik

Kurang dari 40 % : tergolong sangat kurang baik

Berdasarkan kategori di atas dapat diketahui bahwa nilai loyalitas Tenaga Pendidik/Guru di Lembaga Pendidikan MITSANU Berbek Waru Sidoarjo ialah 81.96 % berada dalam kategori tergolong baik.

3. ANALISIS HUBUNGAN MANAJEMEN KOMPENSASI DENGAN LOYALITAS TENAGA PENDIDIK DI LEMBAGA PENDIDIKAN MITSANU BERBEK WARU SIDOARJO

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis korelasi *product moment* untuk mengetahui hubungan manajemen kompensasi dengan loyalitas Tenaga Pendidik/Guru. Analisis korelasi *product moment* menunjukkan seberapa besar hubungan manajemen kompensasi dengan loyalitas Tenaga Pendidik/Guru.

Nilai korelasi (r) berkisar antara -1 sampai 1, jika nilai semakin mendekati 1 atau -1 berarti hubungan antara dua variabel semakin kuat. Sebaliknya, jika mendekati 0 berarti hubungan antara dua variabel semakin lemah.

12	52	55	2704	3025	2860
13	46	45	2116	2025	2070
14	54	54	2916	2916	2916
15	43	41	1849	1681	1763
16	44	41	1936	1681	1804
17	52	52	2704	2704	2704
18	55	51	3025	2601	2805
19	53	43	2809	1849	2279
20	64	55	4096	3025	3520
21	64	55	4096	3025	3520
22	60	56	3600	3136	3360
23	55	43	3025	1849	2365
24	48	44	2304	1936	2112
25	58	51	3364	2601	2958
26	53	42	2809	1764	2226
27	58	42	3364	1764	2436
28	59	46	3481	2116	2714
29	45	40	2025	1600	1800
30	59	53	3481	2809	3127
31	58	49	3364	2401	2842
32	44	38	1936	1444	1672
33	48	46	2304	2116	2208
34	43	42	1849	1764	1806
35	43	45	1849	2025	1935
36	48	41	2304	1681	1968
37	59	45	3481	2025	2655
38	50	43	2500	1849	2150
39	56	40	3136	1600	2240
40	54	45	2916	2025	2430
Jumlah	2022	1836	4088484	3370896	3712392

signifikansi *two tailed* $0.000 > 0.05$. jadi terdapat hubungan yang positif antara manajemen kompensasi dengan loyalitas Tenaga Pendidik di Lembaga Pendidikan MITSANU Berbek Waru Sidoarjo.

Untuk melihat seberapa kuat hubungan antara keduanya dapat dilihat dari nilai *Pearson Correlations* yaitu $r = 0.614$, jika dibandingkan dengan tabel interpretasi koefisien korelasi diatas maka dapat disimpulkan bahwa kekuatan hubungannya kuat dan hubungan antara variabel X dengan Y searah.

Pada tabel juga terlihat bahwa arah korelasi menunjukkan arah positif. Hal ini dibuktikan dengan tidak adanya tanda negatif (-) di depan angka .614 pada tampilan output, artinya bahwa korelasi memiliki pola positif atau searah. Dengan demikian, dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik manajemen kompensasi maka semakin tinggi tingkat loyalitas para Tenaga Pendidik/Guru di Lembaga Pendidikan MITSANU Berbek Waru Sidoarjo. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah pengelolaan manajemen kompensasi pada suatu lembaga pendidikan maka akan mengakibatkan merosotnya loyalitas para Tenaga Pendidik/Guru.

kesimpulan bahwa loyalitas Tenaga Pendidik/Guru di Lembaga Pendidikan MITSANU Berbek Waru Sidoarjo termasuk dalam kategori baik.

3. Berdasarkan teori dan hasil analisis data tentang Hubungan Manajemen Kompensasi dengan Loyalitas Tenaga Pendidik/Guru yang diperoleh dengan analisis signifikansi bahwa $R_{hitung} > R_{tabel}$ ($0,614 > 0,312$), maka H_a di terima dan H_o di tolak. Artinya ada hubungan yang signifikan dari manajemen kompensasi dengan loyalitas Tenaga Pendidik/Guru. Dan analisis korelasi *product moment* diketahui nilai r_{xy} sebesar 0,614. Maka selanjutnya dikonsultasikan dengan tabel interpretasi *product moment*. Diketahui besarnya nilai $r_{xy} = 0,614$ dan terletak di antara 0,60-0,799. Artinya ada hubungan yang kuat dan tinggi antara variabel X dan variabel Y. Dan pada tabel *correlation* juga terlihat bahwa arah korelasi menunjukkan arah positif. Hal ini dibuktikan dengan tidak adanya tanda negatif (-) di depan angka .614 pada tampilan output, artinya bahwa korelasi memiliki pola positif atau searah. Maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen Kompensasi mempunyai hubungan yang signifikan dan positif terhadap Loyalitas Tenaga Pendidik/Guru. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan Manajemen Kompensasi dengan Loyalitas Tenaga Pendidik/Guru di Lembaga Pendidikan MITSANU Berbek Waru Sidoarjo adalah kuat dan tinggi.

B.SARAN – SARAN

Berdasarkan temuan dan kesimpulan sebagaimana yang telah dipaparkan, penulis ingin memberikan beberapa saran sebagai bahan pertimbangan dan perbaikan dalam bidang pendidikan, diantaranya sebagai berikut :

Daftar Pustaka

- A. L, Siagian. 2014. *Budaya Organisasi Edisi Pertama Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- A. T, Farida, & Widi O Hening. 2016. *Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada CV Elang Samudra*. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen: Volume 5, Nomor 3 ISSN
- Al-Qur'an Surat Al-Jaatsiyah ayat 22..
- Arifin, Ah Ali. 2014. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UIN Sunan Ampel Press.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rhineka Cipta.
- Azwar, Saifuddin. 2006. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pelajar Offset.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. 1999. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Ferdinand, Augusty. 2011. *Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis Dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Semarang: AGF Books.
- Fuchan, Arif. 1982. *Pengantar Penelitian Dalam Pendidikan*. Surabaya: Usaha Nasional.
- G, Saydam. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambatan.

- Hadi, Sutrisno. 1993. *Metodologi Research II*, Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.
- Hajar, Ibnu. 1999. *Dasar-Dasar Metodologi Kuantitatif Dalam Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2012 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara Group.
- Istijanto. 2006. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Marselus R, Payong. 2011. *Sertifikasi Profesi Guru*. Jakarta: PT. Indeks Permata Puri Media.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT BPFE – Yogyakarta.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Mathis, Robert L & John H. Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Terjemahan Jimmy Sadeli Dan Bayu Prawira jilid 2*. Jakarta: Salemba.
- Meldona. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*. Malang: UIN Press.
- Mondiani, Tria. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UPJ Semarang*. Jurnal Administrasi Bisnis Volume I Nomor 1.

- Muljani, Ninuk. 2002. *"Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan"*. Jurnal Manajemen & Kewirausahaan. Volume: 4 Nomor 2, September.
- Nitisemito. 1996. *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo. 2010. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Poerwadarminta. 2004. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Prasetyo, Bambang Prasetyo dan Lina Miftakhul Jannah. 2011. *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.
- Ridwan, Muhammad. 2014. *Hubungan Pemberian Kompensasi dengan Kinerja Mengajar Guru di Lembaga Pendidikan Nurul Falah Cihuni-Pagedangan*. Skripsi - UIN Syarif Hidayatulloh, Jakarta.
- Ristiana, Nunung. 2012. *Pengaruh Kompensasi Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) pada SD/MI Kabupaten Kudus*. Skripsi - Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
- Rohimah, Siti. 2011. *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Guru di SMA Islamic Village Karawaci Tangerang*. Tesis - Universitas Esa Unggul. Jakarta.
- S. A, Nitisemito. 2000. *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Timur: Ghalia Indonesia.
- S. P, Robbins. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Index Kelompok Gramedia.
- Sekaran. 2006. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.

- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Singaribun, Masri. 1995. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES.
- Sofyandi, Herman. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sontani, Tatang Uep dan Sambas Ali Muhidin. 2011. *Desain Penelitian Kuantitatif, Perpaduan Praktis bagi Dosen dan Mahasiswa*. Bandung: Karya Adhika Utama.
- Sudjana, Anas. 1994. *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Sugiono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- T, Arifin dan Mutamimah. 2009. *Model Peningkatan Loyalitas Dosen Melalui Kepuasan Kerja Dosen*. Jurnal Siasat Bisnis: Vol. 13 (2).
- T. H, Handoko. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomika dan bisnis Universitas Gajah Mada.
- Ulfatin, Nurul. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Undang-Undang Dasar Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- V, Rivai dan E. J. Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Press.

- Warsito, Hermawan. 2005. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Werther, William dan Keith Davis. 1996. *Human Resources and Personnel Management*. New York: McGraw - Hill Publications.
- Wibawanti, Vina Rani. 2009. *Pengaruh Gaji Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Karyawan Home Industri Kripik Buah Aisyah Batu*. Skripsi - Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial Fakultas Tarbiyah Malang: UIN Maulana Malik Ibrahim.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Widjaja, AW. 2001. *Pengukuran Kinerja Dengan Balance Scorecard*. Jakarta: Harvarindo.
- www.ut.ac.id/html/suplemen/map5103/dokwebWilman