

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP LOYALITAS GURU DI MADRASAH
IBTIDAIYAH SWASTA SE KECAMATAN PACET
MOJOKERTO**

SKRIPSI

oleh:

Susanti

(20191700120035)



PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

FAKULTAS TARBIYAH

INSTITUT PESANTREN KH. ABDUL CHALIM

MOJOKERTO

2023

SKRIPSI
PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
LOYALITAS GURU DI MADRASAH IBTIDAIYAH SWASTA SE
KECAMATAN PACET MOJOKERTO

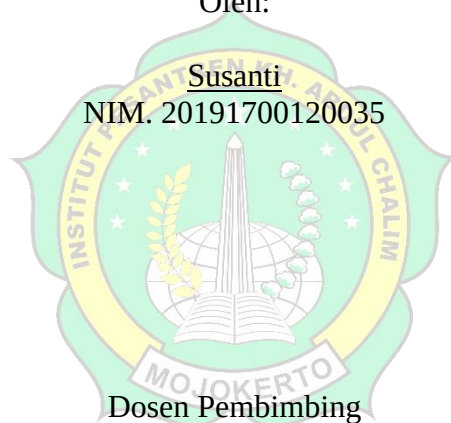
Diajukan Kepada :

Fakultas Tarbiyah Institut Pesantren KH. Abdul Chalim Mojokerto untuk
memenuhi persyaratan dalam menyelesaikan Program Sarjana Manajemen

Pendidikan Islam.

Oleh:

Susanti
NIM. 20191700120035



Dosen Pembimbing

Achmad Krisbiyanto, M.Pd

NIY. 016.01.120

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH
INSTITUT PESANTREN KH. ABDUL CHALIM
MOJOKERTO
2023

ABSTRAK

Susanti. 2023, Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Guru di Madrasah Ibtidaiyah Swasta Se Kecamatan Pacet Mojokerto, Skripsi, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah, Institut Pesantren KH. Abdul Chalim, dengan Pembimbing Achmad Krisbiyanto,M.Pd

Kata Kunci: Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Loyalitas

Kompensasi merupakan salah satu aspek yang dapat meningkatkan loyalitas guru, oleh karena itu pemberian kompensasi harus lebih di perhatikan. Kepuasan kerja dapat meningkatkan sikap loyalitas seorang guru jika apa yang diharapkan sesuai dengan apa yang diterima dari Madrasah. Sikap loyalitas merupakan salah satu sikap yang harus di miliki oleh seorang guru, dengan adanya guru yang Loyal akan mempermudah sebuah Madrasah dalam mencapai tujuan. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap loyalitas.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan kausalitas. Sampel pada penelitian ini sebanyak 59 responden dengan pengambilan sampel menggunakan *Teknik proportionate random sampling* yaitu pengambilan sampel dari populasi dimana semua anggota mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel sesuai dengan proporsinya. Pengumpulan data di lakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden dan diuji dengan menggunakan uji regresi linear berganda dengan bantuan SPSS 22.

Hasil penelitian ini menunjukkan variabel kompensasi (X_1) tidak memiliki pengaruh terhadap loyalitas guru (Y_1), hal ini dapat dilihat dari pengujian hipotesis uji t dimana $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,230 < 2,003$) serta taraf signifikan yang lebih dari 0,05 ($0,819 > 0,05$), variabel kepuasan kerja (X_2) memiliki pengaruh terhadap loyalitas (Y_1), hal ini dapat dilihat pada pengujian hipotesis uji t dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,997 > 2,003$) serta taraf signifikan yang kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), variabel kompensasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap loyalitas (Y_1) memiliki pengaruh secara simultan terhadap loyalitas (Y_1), hal ini dapat dilihat berdasarkan uji F yaitu $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($26,842 > 3,159$) serta taraf signifikan yang kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).

ABSTRACT

Susanti. 2023. Effect of Compensation and Job Satisfaction on Teacher Loyalty in Private Madrasah Ibtidaiyah In Pacet Mojokerto, Thesis, Management of Islamic Education Program Faculty of Tarbiyah Institute Pesantren KH. Abdul Chalim, Adviser: Achmad Krisbiyanto, M.Pd

Keywords: Compensation, Job Satisfaction, Loyalty

Compensation is one aspect that can increase teacher loyalty, therefore giving compensation must be given more attention. Job satisfaction can increase a teacher's loyalty if what is expected is in accordance with what is received from the Madrasah. Loyalty is an attitude that must be owned by a teacher, with a loyal teacher it will make it easier for a Madrasah to achieve its goals. This research was conducted with the aim of knowing how the influence of compensation and job satisfaction on loyalty.

This study uses quantitative research methods with a causality approach. The sample in this study was 59 respondents and the sample was taken using a proportionate random sampling technique, namely taking samples from a population where all members have the same opportunity to be sampled according to their proportions. Data collection was carried out by distributing questionnaires to respondents and tested using multiple linear regression tests with the help of SPSS 22.

The results of this study indicate that the compensation variable (X_1) has no effect on the loyalty (Y_1), this can be seen from testing the t-test hypothesis where $t_{count} < t_{table}$ ($0,230 < 2,003$) and a significance level of more than 0,05 ($0,819 > 0,05$), job satisfaction variable (X_2) has an influence on loyalty (Y_1), this can be seen in testing the t-test hypothesis where $t_{count} > t_{table}$ ($6,997 > 2,003$) and a significance level that is less than 0,05 ($0,000 < 0,05$), compensation variable (X_1) and job satisfaction variable (X_2) on loyalty (Y_1) have a simultaneous effect on loyalty (Y_1), this can be seen based on the F-test, namely $F_{count} > F_{table}$ ($26,842 > 3,159$) and a significance level of less than 0,05 ($0,000 < 0,05$).

مستخلص البحث

سوسانتي. 2023 ، أثر التعويض والرضا الوظيفي على ولاء المعلم في المدرسة الابتدائية الخاصة في منطقة باسيت موجوكيرتو ، أطروحة ، برنامج دراسة إدارة التربية الإسلامية ، كلية التربية ، معهد المدرسة الداخلية الإسلامية. عبد الكليم مع المستشار أحمد كريسيانن.

الكلمات المفتاحية: التعويض ، الرضا الوظيفي ، الولاء

التعويض هو أحد الجوانب التي يمكن أن تزيد من ولاء المعلم ، لذلك يجب إيلاء المزيد من الاهتمام للتعويض. يمكن أن يؤدي الرضا الوظيفي إلى زيادة ولاء المعلم إذا كان ما هو متوقع يتوافق مع ما يتم تلقيه من المدرسة. الولاء هو الموقف الذي يجب أن يمتلكه المعلم ، مع وجود معلم مخلص سيسهل على المدرسة تحقيق أهدافها. تم إجراء هذا البحث بهدف معرفة مدى تأثير التعويض والرضا الوظيفي على الولاء. تستخدم هذه الدراسة طريقة البحث الكمي مع نهج السببية. كانت العينة في هذه الدراسة 59 مستجيباً وتم أخذ العينة باستخدام أسلوب أخذ العينات العشوائية المتناسب ، أي أخذ عينات من مجتمع حيث يتمتع جميع الأعضاء بنفس الفرصة لأخذ العينات وفقاً لنسبهم. تم جمع البيانات من خلال توزيع الاستبيانات على المستجيبين واختبارها باستخدام اختبارات الانحدار الخطي المتعددة بمساعدة SPSS 22 تشير نتائج هذه الدراسة إلى أن متغير التعويض (X1) ليس له تأثير على الولاء (Y1) ، ويمكن ملاحظة ذلك من اختبار فرضية اختبار t حيث $(0,230 < 2,003)$ $t_{count} < t_{table}$ ومستوى كبير يزيد عن 0.05 $(0.05 < 0.819)$ ، ومتغير الرضا الوظيفي (X2) له تأثير على الولاء (Y1) ، ويمكن ملاحظة ذلك في اختبار فرضية اختبار t حيث $(6,997 > 2,003)$ $t_{count} > t_{table}$ ومستوى مهم أقل من 0.05 $(0.05 > 0.000)$ ، ومتغير التعويض (X1) والرضا الوظيفي (X2) على الولاء (Y1) له تأثير متزامن على الولاء (Y1) ، ويمكن ملاحظة ذلك بناءً على اختبار $F_{count} > F_{table}$ $(26,842 > 3,159)$ ومستوى مهم أقل من 0.05 $(0.05 > 0.000)$.