

**PENGARUH PENGHARGAAN KERJA DAN JAMINAN KERJA TERHADAP
LOYALITAS TENAGA PENDIDIK DI SMK NEGERI 3 METRO LAMPUNG**

TESIS



OLEH:

KAMILA INTANI BAISTI

NPM. 22720012

**PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI PENDIDIKAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH METRO
2024**



**PENGARUH PENGHARGAAN KERJA DAN JAMINAN KERJA TERHADAP
LOYALITAS TENAGA PENDIDIK DI SMK NEGERI 3 METRO LAMPUNG**

TESIS

**Diajukan
Untuk Memenuhi Persyaratan Mencapai Gelar
Magister Administrasi Pendidikan**

**OLEH:
KAMILA INTANI BAISTI
NPM. 22720012**

**PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PENDIDIKAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH METRO
2024**

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh penghargaan kerja terhadap loyalitas tenaga pendidik. Untuk mengetahui pengaruh jaminan kerja terhadap loyalitas tenaga pendidik serta untuk mengetahui pengaruh secara simultan penghargaan kerja dan jaminan kerja terhadap loyalitas tenaga pendidik SMK Negeri 3 Metro Lampung. Pendekatan penelitian yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah para pendidik di SMK Negeri 3 Metro Lampung yang totalnya berjumlah 84 orang guru. Jumlah sampel yang diharapkan dapat mewakili 85% dari populasi sehingga mengurangi kesalahan dari data penelitian tersebut. Karena jumlah populasi kurang dari 100, maka penelitian ini adalah penelitian populasi. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 71 responden. Skala dan Angka Penafsiran Instrumen dalam penelitian ini berupa kuesioner. Pengujian hipotesis penelitian ini dilakukan terhadap hipotesis statistik menggunakan regresi linier berganda, uji t, uji F, dan uji determinasi. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diperoleh kesimpulan bahwa penghargaan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Tenaga Pendidik. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} sebesar 1,876 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,028 maka hal ini dapat diinterpretasikan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,876 > 1,028$). Hal ini dapat diartikan bahwa variabel Penghargaan Kerja memiliki pengaruh positif dan nilai signifikan (sig) sebesar 0,001 sedangkan nilai profitabilitas 0,05 maka variabel Penghargaan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Tenaga Pendidik. Jaminan Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Tenaga Pendidik. Hasil analisis uji t untuk variabel Jaminan Kerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,347 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,028 maka hal ini dapat diinterpretasikan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,347 > 1,028$). Hal ini dapat diartikan bahwa variabel Jaminan Kerja memiliki pengaruh positif dan nilai signifikan (sig) sebesar 0,003 sedangkan nilai profitabilitas 0,05 maka variabel Jaminan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Tenaga Pendidik. Ada pengaruh signifikan antara Penghargaan Kerja dan Jaminan Kerja secara bersama-sama terhadap Loyalitas Tenaga Pendidik. Hal ini ditunjukkan oleh nilai sig $0,001 < 0,005$, maka variabel independen terhadap variabel dependen berpengaruh signifikan dan nilai F_{hitung} $17,057 > F_{tabel}$ 2,26, berarti variabel independen terdapat pengaruh positif terhadap variabel dependen.

Kata kunci: jaminan kerja, loyalitas, penghargaan

ABSTRACT

The aim of this research is to determine the effect of work rewards on the loyalty of teaching staff. To determine the effect of job security on the loyalty of teaching staff and to determine the simultaneous influence of job rewards and job security on the loyalty of teaching staff at State Vocational School 3 Metro Lampung. The research approach used is a quantitative approach. The population of this research is educators at State Vocational School 3 Metro Lampung, a total of 84 teachers. The sample size is expected to represent 85% of the population thereby reducing errors in the research data. Because the population is less than 100, this research is population research. The number of samples in this study was 71 respondents. Scale and Interpretation Numbers The instrument in this research is a questionnaire. This research hypothesis testing was carried out on statistical hypotheses using multiple linear regression, t test, F test, and determination test. Based on the research that has been carried out, it is concluded that work rewards have a significant effect on the loyalty of teaching staff. This is shown by the tcount value of 1.876 while the ttable is 1.028, so this can be interpreted as $t_{count} > t_{table}$ ($1.876 > 1.028$). This can be interpreted that the Job Reward variable has a positive influence and a significant value (sig) of 0.001, while the profitability value is 0.05, so the Job Reward variable has a significant effect on Educator Loyalty. Job security affects the loyalty of teaching staff. The results of the t test analysis for the Job Security variable obtained a tcount value of 2.347 while ttable was 1.028, so this can be interpreted as $t_{count} > t_{table}$ ($2.347 > 1.028$). This can be interpreted as saying that the Job Guarantee variable has a positive influence and a significant value (sig) of 0.003, while the profitability value is 0.05, so the Job Guarantee variable has a significant effect on Educator Loyalty. There is a significant influence between Job Rewards and Job Guarantee together on the Loyalty of Educators. This is shown by the sig value of $0.001 < 0.005$, so the independent variable has a significant effect on the dependent variable and the F value is $17.057 > F_{table} 2.26$, meaning that the independent variable has a positive influence on the dependent variable.

Keywords: job security, loyalty, rewards

RINGKASAN

Loyalitas tenaga pendidik adalah manifestasi dari komitmen organisasi, dengan identifikasi kekuatan relatif dari tiap individu dan keterlibatan dalam organisasi tertentu. Pendekatan penelitian yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah para pendidik di SMK Negeri 3 Metro Lampung yang totalnya berjumlah 84 orang guru. Jumlah sampel yang diharapkan dapat mewakili 85% dari populasi sehingga mengurangi kesalahan dari data penelitian tersebut. Karena jumlah populasi kurang dari 100, maka penelitian ini adalah penelitian populasi. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 71 responden. Skala dan Angka Penafsiran Instrumen dalam penelitian ini berupa kuesioner. Pengujian hipotesis penelitian ini dilakukan terhadap hipotesis statistik menggunakan regresi linier berganda, uji t, uji F, dan uji determinasi.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diperoleh kesimpulan bahwa penghargaan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Tenaga Pendidik. Hal ini ditunjukkan oleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar 1,876 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,028 maka hal ini dapat diinterpretasikan $t_{hitung} > t_{tabel}$ (1,876 > 1,028). Hal ini dapat diartikan bahwa variabel Penghargaan Kerja memiliki pengaruh positif dan nilai signifikan (sig) sebesar 0,001 sedangkan nilai profitabilitas 0,05 maka variabel Penghargaan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Tenaga Pendidik. Jaminan Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Tenaga Pendidik. Hasil analisis uji t untuk variabel Jaminan Kerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,347 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,028 maka hal ini dapat diinterpretasikan $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,347 > 1,028). Hal ini dapat diartikan bahwa variabel Jaminan Kerja memiliki pengaruh positif dan nilai signifikan (sig) sebesar 0,003 sedangkan nilai profitabilitas 0,05 maka variabel Jaminan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Tenaga Pendidik. Ada pengaruh signifikan antara Penghargaan Kerja dan Jaminan Kerja secara bersama-sama terhadap Loyalitas Tenaga Pendidik. Hal ini ditunjukkan oleh nilai sig 0,001 < 0,005, maka variabel independen terhadap variabel dependen berpengaruh signifikan dan nilai $F_{hitung} 17,057 > F_{tabel} 2,26$, berarti variabel independen terdapat pengaruh positif terhadap variabel dependen.

Pada variabel penghargaan kerja, nilai mean sebesar 29,80 rentang nilai 3 pada skala likert sehingga masuk dalam kategori baik. Hal itu dapat diartikan bahwa gaji tetap, Insentif, bonus, penghargaan karyawan berprestasi, pujian, kompensasi finansial dan kompensasi non finansial sudah baik dalam

mempengaruhi penghargaan kerja. Semakin baik gaji tetap, Insentif, bonus, penghargaan karyawan berprestasi, pujian, kompensasi finansial dan kompensasi non finansial maka semakin baik pula penghargaan kerja yang diberikan. Sebaliknya semakin rendah gaji tetap, Insentif, bonus, penghargaan karyawan berprestasi, pujian, kompensasi finansial dan kompensasi non finansial maka semakin rendah pula penghargaan kerja yang diberikan.

Pada variabel jaminan kerja, nilai mean sebesar 20,15 rentang nilai 2 pada skala likert sehingga masuk dalam kategori cukup. Hal itu dapat diartikan bahwa pelatihan/pengembangan, tunjangan, asuransi, dan jaminan kematian sudah cukup baik dalam mempengaruhi jaminan kerja. Semakin baik pelatihan/pengembangan, tunjangan, asuransi, dan jaminan kematian maka semakin baik pula jaminan kerja yang diberikan. Sebaliknya semakin rendah pelatihan/pengembangan, tunjangan, asuransi, dan jaminan kematian maka semakin rendah pula jaminan kerja yang diberikan.

Pada variabel loyalitas kerja, nilai mean sebesar 66,14 rentang nilai 4 dimana nilai tersebut melebihi dari rentang skala likert sehingga masuk dalam kategori sangat baik. Hal itu dapat diartikan bahwa disiplin, sosial, pekerjaan, taat pada peraturan, tanggung jawab, pengabdian, dan kesukaan terhadap pekerjaan sangat baik dalam mempengaruhi loyalitas kerja. Semakin baik disiplin, sosial, pekerjaan, taat pada peraturan, tanggung jawab, pengabdian, dan kesukaan terhadap pekerjaan maka semakin baik pula loyalitas kerja yang diberikan. Sebaliknya semakin rendah disiplin, sosial, pekerjaan, taat pada peraturan, tanggung jawab, pengabdian, dan kesukaan terhadap pekerjaan maka semakin rendah pula loyalitas kerja yang diberikan.

PERSETUJUAN

Tesis oleh **KAMILA INTANI BAISTI** ini,
Telah diperbaiki dan disetujui untuk diuji

Metro, 16 Agustus 2024
Pembimbing I,



Prof. Dr. Marzuki Noor, M.S.
NIDN. 0003055710

Pembimbing II,



Dr. Sutrisni Andayani, M.Pd
NIP. 19680513 199202 2 001

Mengetahui,
Ketua Program Studi Magister Administrasi Pendidikan



Dr. Sutrisni Andayani, M.Pd
NIP. 19680513 199202 2 001

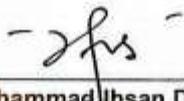
PENGESAHAN

Tesis oleh **KAMILA INTANI BAISTI** ini,
Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada tanggal 20 Agustus 2024

Tim Penguji


_____, Ketua
Prof. Dr. Marzuk Noor, M.S.


_____, Sekretaris
Dr. Sutrisni Andayani, M.Pd


_____, Penguji Utama
Dr. Muhammad Ihsan Dacholfany, M.Ed.

Mengetahui
Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Metro




Dr. Agus Sutanto, M.Si
NIP. 19620827 198803 1 001

MOTTO

"Barangsiapa yang bertakwa kepada Allah, niscaya Dia akan memberi jalan keluar."

(QS. At-Talaq: 2)

"Sukses ialah saat persiapan dan kesempatan bertemu"

(Kamila Intani Baisti)

PERSEMBAHAN

Rasa syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan tepat waktu. Tesis ini penulis persembahkan kepada:

1. Suamiku tercinta Ilham Bagas Prayoga, S.P yang selalu memberikan semangat serta dukungan untuk kesuksesan ku.
2. Putriku tercinta Zhafira Fildzah Albaskila yang selalu kusayangi dan menjadi motivasi untuk ku.
3. Ibundaku Istiqomah dan Ayahandaku Bambang Supeno yang sangat kusayangi dan kucintai, senantiasa memberikan keteduhan dalam perjalanan hidupku, selalu memberikan do'a terbaik serta dukungan moril/materil demi masa depan putrinya.
4. Bapak/Ibu Pembimbing yang selalu memotivasi, membantu dan memberikan kekuatan.
5. Teman-teman sejawat dan terdekatku yang tidak dapat disebut satu persatu yang sudah membantu, mendukung dan memotivasiku.
6. Almamater Universitas Muhammadiyah Metro.

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, ridho dan inayah-Nya serta memberikan kekuatan dan kesabaran, sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis ini. Penelitian ini adalah sebagai salah satu bagian dari persyaratan untuk menyelesaikan Mencapai Gelar Magister Administrasi Pendidikan Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Metro.

Penulisan tesis ini tidak mungkin dapat diselesaikan tanpa keterlibatan berbagai pihak. Oleh karena itu, peneliti mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya tanpa mengecilkan arti bantuan dan partisipasi pihak-pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung, peneliti mengucapkan terima kasih kepada :

1. Dr. H. Nyoto Suseno, M.Si., Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Metro.
2. Dr. Agus Sutanto.,M.Si, Selaku Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Metro.
3. Prof. Dr. Marzuki Noor, M.S., selaku Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan masukan yang sangat berharga dalam mengarahkan penulisan tesis ini.
4. Dr. Sutrisni Andayani, M.Pd., selaku Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan yang sangat berharga dalam terselesaikannya tesis ini.
5. Dr. Muhammad Ihsan Dacholfany, M.Ed., selaku Penguji yang telah memberikan saran dan kritiknya dalam terselesaikannya tesis ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Metro.
7. Seluruh Staff Karyawan Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Metro.
8. Teman-teman seperjuangan angkatan 2022 Program Studi Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Metro.
9. Almamater tercinta Universitas Muhammadiyah Metro.
10. Kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian tesis ini.

Peneliti menyadari dalam penusunan tesis ini masih banyak kekurangan karena keterbatasan dan pengalaman yang dimiliki oleh peneliti. Oleh karena itu, kritik dan saran demi perbaikan tesis ini sangat diharapkan dan akan diterima dengan lapang dada. Dan akhirnya semoga tesis ini kiranya dapat bermanfaat bagi pembaca pada umumnya.

Metro, 20 Agustus 2024
Peneliti,



Kamila Intani Baisti
NPM. 22720012

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Kamila Intani Baisti
NPM : 22720012
Program : Pascasarjana
Program Studi : Administrasi Pendidikan

Menyatakan bahwa tesis dengan judul "**PENGARUH PENGHARGAAN KERJA DAN JAMINAN KERJA TERHADAP LOYALITAS TENAGA PENDIDIK DI SMK NEGERI 3 METRO LAMPUNG**" adalah benar-benar karya saya dan bukan hasil plagiat.

Apabila di kemudian hari terdapat unsur plagiat dalam isi tesis ini, maka saya bersedia menerima sanksi berupa pencabutan gelar akademik Magister Pendidikan dan akan mempertanggungjawabkan secara hukum.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya.

Metro, 19 Agustus 2024
Yang Membuat Pernyataan



Kamila Intani Baisti
NPM. 22720012

SIMILARITY CHECK



UNIT PUBLIKASI ILMIAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
METRO

SURAT KETERANGAN UJI KESAMAAN (*SIMILARITY CHECK*)

NOMOR. 0983/II.3.AU/F/UPI-UK/2024

Unit Publikasi Ilmiah Universitas Muhammadiyah Metro dengan ini menerangkan bahwa:

NAMA : Kamila Intani Baisti
NPM : 22720012
JENIS DOKUMEN : Tesis

JUDUL : PENGARUH PENGHARGAAN KERJA DAN JAMINAN KERJA TERHADAP LOYALITAS TENAGA PENDIDIK DI SMK NEGERI 3 METRO



Telah dilakukan validasi berupa Uji Kesamaan (*Similarity Check*) dengan menggunakan aplikasi *Turnitin*. Dokumen telah diperiksa dan dinyatakan telah memenuhi syarat bebas uji kesamaan (*similarity check*) dengan persentase $\leq 20\%$. Hasil pemeriksaan uji kesamaan terlampir.

Demikian kami sampaikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.



Metro, 18 Agustus 2024
Kepala Unit,

[Signature]
Dr/ Nego Linuhung, M.Pd.
NIDN. 0220108801

Alamat:

Jl. Ki Hajar Dewantara No. 116
Iringmulyo, Kec. Metro Timur Kota Metro,
Lampung, Indonesia

Website: upi.ummetro.ac.id
E-mail: help.upi@ummetro.ac.id

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
LOGO.....	ii
HALAMAN JUDUL.....	iii
ABSTRAK	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
RINGKASAN.....	vi
HALAMAN PERSETUJUAN	vii
HALAMAN PENGESAHAN.....	viii
MOTTO.....	ix
PERSEMBAHAN.....	x
KATA PENGANTAR	xi
SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT	xi
<i>SIMILARITY CHECK</i>	xiv
DAFTAR ISI	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	3
C. Rumusan Masalah.....	3
D. Tujuan Penelitian.....	4
E. Kegunaan penelitian	4
F. Asumsi Penelitian	4
G. Ruang Lingkup Penelitian	4
BAB II KAJIAN LITERATUR.....	5
A. Loyalitas Tenaga Pendidik.....	5
B. Penghargaan Kerja (<i>Reward</i>).....	7
C. Jaminan Kerja.....	14
D. Hubungan Antara Penghargaan Kerja, Jaminan Kerja dengan Loyalitas Tenaga Pendidik.....	16
E. Penelitian Relevan.....	17
G. Kerangka Pikir	19
H. Hipotesis Penelitian	21
BAB III METODE PENELITIAN.....	22
A. Desain Penelitian.....	22
B. Partisipan	22

C. Populasi dan Sampel.....	22
D. Tahapan Penelitian.....	23
E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasionalisasi Variabel	23
F. Teknik Pengumpulan Data.....	25
G. Pengujian Instrumen Penelitian	28
H. Teknik Analisis Data	29
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	33
A. Profil Lokasi Penelitian	33
C. Hasil Penelitian	34
B. Pembahasan Penelitian.....	53
KESIMPULAN DAN SARAN.....	58
A. Kesimpulan.....	58
B. Saran	59
DAFTAR LITERATUR.....	61
LAMPIRAN.....	64
RIWAYAT HIDUP.....	104