

**PENGARUH KARAKTERISTIK PRIBADI, MOTIVASI
DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN LOYALITAS SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA MA'HAD ABU UBAIDAH BIN AL
JARRAH MEDAN**

TESIS

**OLEH :
WURI PARIKESIT
3004184021**



**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
MEDAN
2020**

LEMBAR PERSETUJUAN

Tesis yang berjudul:

**PENGARUH KARAKTERISTIK PRIBADI, MOTIVASI DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN
LOYALITAS SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA MA'HAD
ABU UBAIDAH BIN AL JARRAH MEDAN**

Oleh:

Wuri Parikesit

NIM 3004184021

Disetujui dan Disahkan Sebagai Persyaratan Mengikuti Sidang Munaqosyah Tesis
Guna Memperoleh Gelar Magister Ekonomi (ME) program studi Ekonomi
Syari'ah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri
Sumatera Utara

Medan, 3 Juli 2020

Dosen Penguji I,



Dr. Saparuddin Siregar, SE.Ak., M.Ag
NIP: 196307182001121001

Dosen Penguji II,



Dr. Hj. Yenni Samri J. Nst, MA
NIP: 197907012009122003

Dosen Penguji III,



Dr. Isnaini Harahap, MA
NIP: 197507202003122002

Dosen Penguji IV,



Dr. Marlyyah, MA
NIP: 197601262003122003

Mengetahui,
Ketua Program Studi Ekonomi Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara (UINSU)



Yusrizal, SE, M.Si
NIP: 197907012009122003

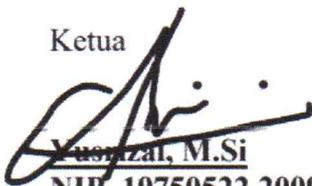
LEMBAR PENGESAHAN

Tesis yang berjudul “ANALISIS PENGARUH KARAKTERISTIK PRIBADI, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN LOYALITAS SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA MA’HAD ABU UBAIDAH BIN AL JARRAH MEDAN” Wuri Parikesit, NIM 3004184021 Program Studi Ekonomi Syariah, telah dimunaqasyahkan dalam sidang munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan pada tanggal 11 September 2020.

Tesis ini telah diterima untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Magister Ekonomi (M.E) pada Program Studi Ekonomi Syariah.

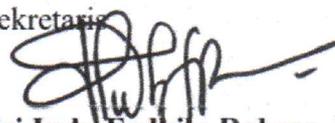
Medan, 11 September 2020
Panitia Sidang Munaqasyah Tesis
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Sumatera Utara Medan

Ketua



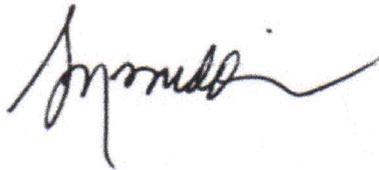
Yusuzal, M.Si
NIP. 19750522 200901 1 006
(NIDN. 2022057501)

Sekretaris

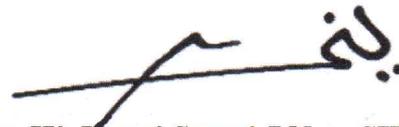


Tri Inda Fadhila Rahma, M.E.I
NIP. 19910129 201503 2 008
(NIDN. 2029019101)

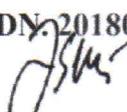
Anggota



Dr. Saparuddin Siregar, SE.Ak., M.Ag
NIP: 19630718 200112 1 001
(NIDN. 2018076301)



Dr. Hj. Xenni Samri J Nst., SHI, MA
NIP: 19790701 200912 2 003
(NIDN. 2001077903)



Dr. Inaini Harahap, MA
NIP: 19750720 200312 2 002
(NIDN. 2020077503)



Dr. Marwan, MA
NIP: 19760126 200312 2 003
(NIDN. 2026017602)

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Sumatera Utara Medan



Dr. Andri Soemitra, MA
NIP. 19760507 200604 1 002
(NIDN. 2007057602)

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Wuri Parikesit
NIM : 3004184021
Tempat/Tgl Lahir : Medan, 26 September 1994
Alamat : Jl. Sepakat (Setia Budi) No. 1A, Medan

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa Tesis yang berjudul **“Pengaruh Karakteristik Pribadi, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Loyalitas sebagai Variabel Intervening pada Ma’had Abu Ubaidah bin Al Jarrah Medan”** benar karya asli saya, kecuali kutipan-kutipan yang disebut sumbernya.

Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan di dalamnya, sepenuhnya menjadi tanggungjawab saya. Demikian surat pernyataan ini saya perbuat, untuk dapat diperlukan sepenuhnya.

Medan, 3 Juli 2020

Yang membuat pernyataan





ABSTRAK

Pengaruh Karakteristik Pribadi, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Loyalitas sebagai Variabel Intervening pada Ma'had Abu Ubaidah bin Al Jarrah Medan (Wuri Parikesit)

NIM : 3004184021
Prodi : Ekonomi Syari'ah
Tempat Tanggal lahir : Medan, 26 September 1994
Nama Ayah : Subandi
Nama Ibu : Herfianis
Pembimbing : 1. Dr. Saparuddin Siregar, SE.Ak., CA., SAS., M.Ag
2. Dr. Yenni Samri J. Nasution, MA

Dalam upaya memaksimalkan kinerja dan loyalitas karyawan, perusahaan perlu memperhatikan beberapa aspek seperti karakteristik pribadi, motivasi dan kompensasi yang dimiliki dan diterima setiap karyawan. Jika aspek-aspek tersebut terpenuhi, maka akan memudahkan perusahaan untuk mencapai target perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel karakteristik pribadi, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja yang diintervening melalui variabel loyalitas. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan desain penelitian kausalitas. Teknik sampling dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel dengan menggunakan seluruh populasi yang ada, yaitu dosen dan karyawan Ma'had Abu Ubaidah bin Al Jarrah Medan yang berjumlah 43 orang. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*). Proses pengolahan data menggunakan SPSS 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, ketiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karakteristik pribadi, motivasi dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ketika diintervening dengan variabel loyalitas, kedua variabel yaitu karakteristik pribadi dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja, akan tetapi variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Sedangkan loyalitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Kata Kunci: kinerja, loyalitas, karakteristik pribadi, motivasi, kompensasi



ABSTRACT

**The Effect of Personal Characteristics, Motivation and Compensation on Employee Performance with Loyalty as Intervening Variables on Ma'had Abu Ubaidah bin Al Jarrah Medan
(Wuri Parikesit)**

NIM : 3004184021
Study Program : Ekonomi Syari'ah
Place and Birth Day : Medan, 26 September 1994
Father's Name : Subandi
Mother's Name : Herfianis
Advisor : 1. Dr. Saparuddin Siregar, SE.Ak., CA., SAS., M.Ag
2. Dr. Yenni Samri J. Nasution, MA

In an effort to maximize employee performance and loyalty, companies need to pay attention to several aspects such as personal characteristics, motivation and compensation that each employee has and receives. If these aspects are met, it will make it easier for the company to achieve the company's targets. This study aims to determine the effect of personal characteristics, motivation and compensation variables on performance variable which is intervened through the loyalty variables. This type of research is a quantitative study with a causality research design. The sampling technique in this study was *saturated sampling*, which is a sampling technique using the entire population, namely lecturers and employees of Ma'had Abu Ubaidah bin Al Jarrah Medan, amounting to 43 people. The analytical method used is path analysis. The data processing uses SPSS 22. The results show that partially, the three variables used in this study, personal characteristics, motivation and compensation did not affect employee performance. When interviewed with the loyalty variable, the two variables personal characteristics and compensation do not affect performance, but motivation variables affect performance. While loyalty has a significant effect on performance.

Keywords: Performance, loyalty, personal characteristics, motivation, compensation.



تجريد

تأثير الخصائص الشخصية والتحفيز والتعويض على أداء الموظف
بالولاء كمتغيرات متداخلة في معهد أبو عبيدة بن الجراح ميدان
(ووري فريكيست)

رقم دفتر القيد : 3004184021
قسم : اقتصاديات الشريعة
مكان وتاريخ الميلاد : ميدان، 26 سبتمبر 1994
اسم الأب : سوباندي
اسم الأم : حيرفيانيس
المشرف : 1. الدكتور سفر الدين سيريكار، SE.Ak., CA., SAS., M.Ag
2. الدكتورة الحاجة بيني سامري جولياتي ناسوتيون، MA

في محاولة لتعظيم أداء الموظفين وولائهم ، تحتاج الشركات إلى الاهتمام بالعديد من الجوانب مثل الخصائص الشخصية، والتحفيز والتعويض الذي يحصل عليه كل موظف ويتلقاه. إذا تم استيفاء هذه الجوانب، فسوف يسهل على الشركة تحقيق أهداف الشركة. تهدف هذه الدراسة إلى تحديد تأثير الخصائص الشخصية والتحفيز والتعويض على الأداء من خلال متغيرات ولاء الموظفين. هذا النوع من البحث هو دراسة كمية بتصميم بحث سببي. كانت تقنية أخذ العينات في هذه الدراسة هي أخذ العينات المشبعة، وهي تقنية لأخذ العينات باستخدام جميع السكان، وهم المحاضرين والعاملين في معهد أبو عبيدة بن الجراح ميدان، البالغ عددهم ثلاث وأربعين شخصًا. الطريقة التحليلية المستخدمة هي تحليل المسار. تستخدم عملية معالجة البيانات SPSS 22 وتظهر النتائج جزئيًا أن المتغيرات الثلاثة المستخدمة في هذه الدراسة وهي الخصائص الشخصية والتحفيز والتعويض لم تؤثر على أداء الموظف. عند إجراء مقابلة مع متغير الولاء، لا يؤثر المتغيران وهما الخصائص الشخصية والتعويض على الأداء، ولكن متغيرات التحفيز تؤثر على الأداء. و أن الولاء له تأثير كبير على الأداء.

الكلمات الرئيسية: الأداء والولاء والخصائص الشخصية والتحفيز والتعويض

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, karena dengan rahmat dan pertolongan-Nya penulis dapat menyelesaikan tesis ini. Shalawat dan salam semoga tetap terlimpahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita dari dunia kegelapan menuju dunia yang terang dengan keislaman dan pengetahuan.

Alhamdulillah pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik dengan judul **“Pengaruh Karakteristik Pribadi, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Loyalitas sebagai Variabel Intervening pada Ma’had Abu Ubaidah bin Al Jarrah Medan”**. Tesis ini diajukan sebagai bagian dari tugas akhir dalam rangka memperoleh gelar Magister dalam bidang ilmu ekonomi syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara (UINSU) Medan.

Tesis ini penulis persembahkan untuk kedua orangtua penulis, yaitu bapak Subandi dan ibu Herfianis yang telah membesarkan, mendidik dan mendoakan penulis hingga penulis bisa mencapai jenjang sekarang ini. Juga adik-adik penulis, Cahyo Wahyu Parikesit, Teguh Parikesit dan Desi Lintang Parikesit, semoga tulisan ini dapat memotivasi mereka untuk selalu semangat dalam mengejar pendidikan.

Dalam penyelesaian tesis ini, penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih setulusnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Saidurrahman, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.
2. Bapak Dr. Andri Soemitra, MA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.
3. Bapak Yusrizal, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Ekonomi Syariah Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.

4. Bapak Dr. Saparuddin Siregar, SE.Ak., CA., SAS., M.Ag selaku pembimbing I yang telah banyak membimbing, mengarahkan dan memotivasi penulis dalam penyelesaian tesis ini.
5. Ibu Dr. Hj. Yenni Samri Juliati Nasution, MA selaku pembimbing II yang telah membimbing dan memberikan banyak masukan untuk kesempurnaan tesis ini.
6. Seluruh dosen dan staf Administrasi Program Studi Ekonomi Syariah Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan yang secara langsung atau tidak langsung telah memberikan bantuan kepada penulis dalam rangka penulisan tesis ini.
7. Ustadz Fajar Hasan Mursyid, Lc., MA selaku Direkur Ma'had Abu Ubaidah bin Al Jarrah Medan yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian dan memberikan motivasi dalam penyelesaian tesis ini.
8. Bapak Ahmad Afandi Surbakti, S.Kom, MM., selaku Kepala Administrasi Ma'had Abu Ubaidah bin Al Jarrah Medan yang telah memberi banyak informasi terkait Ma'had dan memudahkan penulis dalam melakukan penelitian.
9. Kepada seluruh dosen dan karyawan Ma'had Abu Ubaidah bin Al Jarrah Medan yang telah banyak membantu dan memotivasi penulis.
10. Orang-orang terdekat penulis, Ibu Syamsidar, Syams Ahmad Albanna, Hanifah Nurhaedha, Erlinda Rizqi, Silvi Puji Oktari, yang telah memotivasi dan mendoakan penulis walau dari kota, pulau dan negara yang berbeda.
11. Sahabat-sahabat perjuangan pada program studi Ekonomi Syariah yang telah saling membantu, memotivasi, dan memberikan masukan dalam mengerjakan tesis. Terkhusus, saudari Sri Cahyanti sosok kakak yang mengayomi, memotivasi, dan banyak terlibat dalam diskusi penyelesaian tesis ini. Saudari Marfuah, Yana Suhaina, Widya Nurjianti, Ayu Kartika, Purnama Ramadhani yang telah menjadi tempat bertanya dan berdiskusi penulis serta saling menyemangati untuk menyelesaikan tesis tepat waktu.

Terimakasih atas bantuannya, semoga Allah SWT melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam perkuliahan dan dalam penyelesaian tesis ini. Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kata sempurna, untuk itu penulis sangat menerima saran dan kritik yang membangun demi kesempurnaan penelitian ini.

Medan, 3 Juli 2020

Penulis

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Wuri Parikesit', written in a cursive style.

Wuri Parikesit

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Transliterasi adalah pengalih-hurufan dari abjad yang satu ke abjad yang lain. Transliterasi Arab-Latin di sini adalah penyalinan huruf-huruf Arab dengan huruf-huruf latin beserta perangkatnya. Pedoman transliterasi Arab-Latin ini berdasarkan Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158 Tahun 1987 dan Nomor: 0543bJU/1987.

Prinsip Pembakuan

Pembakuan pedoman transliterasi Arab-Latin ini disusun dengan prinsip sebagai berikut:

- 1) Sejalan dengan Ejaan Yang Disempurnakan.
- 2) Huruf Arab yang belum ada padanannya dalam huruf Latin dicarikan padanan dengan cara memberi tambahan tanda diakritik, dengan dasar "satu fonem satu lambang".
- 3) Pedoman transliterasi ini diperuntukkan bagi masyarakat umum.

Rumusan Pedoman Transliterasi Arab-Latin

Hal-hal yang dirumuskan secara konkrit dalam pedoman transliterasi Arab-Latin ini meliputi:

- 1) Konsonan
- 2) Vokal (tunggal dan rangkap)
- 3) Maddah
- 4) Ta Marbutah
- 5) Syaddah
- 6) Kata sandang (di depan huruf syamsiah dan qamariah)
- 7) Hamzah
- 8) Penulisan kata
- 9) Huruf Kapital
- 10) Tajwid

A. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lain lagi dengan huruf dan tanda sekaligus. Di bawah ini daftar huruf Arab dan transliterasinya dengan huruf Latin.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ša	Š	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa	Ḥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	Šad	Š	Es (dengan titik di bawah)

ض	Dad	Ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	Ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	Z	Zet (dengan titik di bawah)
ع	‘Ain	‘_	Koma terbalik (di atas)
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	f	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	_’	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

B. Vokal

Vokal bahasa Arab adalah seperti vokal dalam bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

1. Vokal Tunggal

Vokal tunggal dalam bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya sebagai berikut:

◌َ (fathah) di tulis a, seperti قَرَأَ = qara'a

◌ِ (kasrah) di tulis i, seperti رَحِمَ = rahima

◌ُ (dammah) di tulis u, seperti كُتِبَ = kutiba

2. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

◌َ◌ِ (fathah dan ya) di tulis “ai”, seperti كَيْفَ = kaifa dan زَيْنَبَ = Zainab

◌َ◌ِ (fathah dan wau) di tulis “au”, seperti قَوْلَ = qaul dan حَوْلَ = haul

3. Maddah atau Vokal Panjang

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

◌َ (fathah) di tulis ā, seperti قَامَا : qāmā

◌ِ (kasrah) di tulis i, seperti رَحِيمَ : rahim

◌ُ (dammah) di tulis ū, seperti عُلُومَ : ‘ulūm

4. *Tâ' al-Marbûṭah* (ة)

Transliterasi untuk *tâ' al-marbûṭah* ada tiga:

- 1) *Tâ' al-marbûṭah* hidup. Adapun yang dimaksud dengan *tâ' al-marbûṭah* hidup ialah yang mendapat baris *fathah*, *kasrah* dan *dammah*, transliterasinya adalah /t/. Contoh:

روضة الاطفال : rauḍatul aṭfāl

- 2) *Tâ' al-marbûṭah* mati. Adapun yang dimaksud dengan *tâ' al-marbûṭah* mati ialah yang mendapat baris *sukun*, transliterasinya adalah /h/. Contoh:

طلحة : Ṭalḥah

- 3) Kalau pada kata yang terakhir dengan *tâ' al-marbûtah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang "al" (ال) serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *tâ' al-marbûtah* itu ditransliterasikan dengan ha (h). Contoh:

المدينة المنورة : al-Madînah al-Munawwarah

C. Syaddah (Tasydîd)

Syaddah atau *tasydîd* yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda *syaddah* atau tanda *tasydid*, dalam transliterasi ini tanda *syaddah* tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddah* itu.

Contoh:

Arab	Latin	Arab	Latin
رَبَّنَا	Rabbanâ	الْبِرِّ	al-birr
نَزَّلَ	Nazzala	نَعْمَ	nu``ima

D. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu: ال, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah atau huruf qamariah.

- 1) Kata sandang diikuti oleh huruf syamsiah.

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

Contoh: الرجل menjadi *ar-rajulu*, الشمس menjadi *asy-syamsu*.

- 2) Kata sandang diikuti oleh huruf qamariah.

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai pula dengan bunyinya. Baik diikuti huruf syamsiah maupun huruf qamariah, kata sandang ditulis

terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang (-).

Contoh: المدرسة menjadi *al-madrasah*, البستان menjadi *al-bustân*

E. Hamzah

Dinyatakan di depan bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof, namun itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Bila hamzah itu terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

Arab	Latin	Arab	Latin
تأخذون	ta'khuẓûn	أمرت	umirtu
شيء	syai'un	أكل	akala

F. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il* (kata kerja), *isim* (kata benda) maupun *ḥarf*, ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan, maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya:

Contoh:

Arab	Latin
وإن الله لهو خير الرازقين	<ul style="list-style-type: none"> • Wa innallâha lahua khair ar-râziqîn • Wa innallâha lahua khairurrâziqîn
فاوفوا الكيل والميزان	<ul style="list-style-type: none"> • Fa aufû al-kaila wa al-mîzâna • Fa auful-kaila wal-mîzâna
ابراهيم الخليل	<ul style="list-style-type: none"> • Ibrâhîm al-Khalîl • Ibrâhîmul-Khalîl

G. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, di antaranya: Huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

Arab	Latin
شهر رمضان الذين أنزل فيه القرآن	Syahru Ramaḍânal-lazî unzila fîhil-Qur'ânu
الحمد لله رب العالمين	Alḥamdu lillâhi rabbil -'âlamîn

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harkat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan

Contoh:

Arab	Latin
نصر من الله وفتح قريب	Naṣrun minallâhi wa fathun qarîb
والله بكل شيء عليم	Wallâhu bikulli syai'in 'alîm

H. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan ilmu tajwid. Karena itu, peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan ilmu tajwid.

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PERSETUJUAN	
LEMBAR PENGESAHAN	
SURAT PERNYATAAN	
ABSTRAK	
KATA PENGANTAR.....	i
PEDOMAN TRANSLITERASI	iv
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I: PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	10
C. Batasan Penelitian	11
D. Rumusan Masalah	11
E. Tujuan Penelitian	12
F. Manfaat Penelitian	13
G. Sistematika Penulisan	13
BAB II: KAJIAN PUSTAKA.....	15
A. Kinerja.....	15
B. Loyalitas	24
C. Karakteristik Pribadi	30
D. Motivasi	34
E. Kompensasi	51
F. Hubungan Antar Variabel	59
G. Penelitian Terdahulu	62
H. Kerangka Konseptual	66

I. Hipotesis.....	66
BAB III: METODOLOGI PENELITIAN.....	68
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	68
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	68
C. Populasi dan Sampel	68
D. Sumber Data.....	70
E. Teknik Pengumpulan Data.....	71
F. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	73
G. Uji Validitas dan Reliabilitas	76
H. Uji Asumsi Klasik.....	77
I. Pengujian Hipotesis.....	79
J. Analisis Jalur (Path Analysis)	80
BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	82
A. Gambaran Umum Ma’had Abu Ubaidah bin Al Jarrah Medan	82
B. Hasil Penelitian	92
1. Karakteristik Responden	92
2. Deskripsi Variabel.....	98
3. Uji Validitas	104
4. Uji Reliabilitas	107
5. Uji Asumsi Klasik.....	108
6. Uji Hipotesis	111
7. Analisis Jalur.....	121
C. Pembahasan.....	130
BAB V: PENUTUP	140
A. Kesimpulan	140
B. Saran.....	140
DAFTAR PUSTAKA	142
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	146

DAFTAR TABEL

No Tabel	Halaman
1.1 Jumlah Pendaftar Program Bahasa Arab Tahun 2014-2019	7
1.2 Jumlah Dosen dan Karyawan Ma'had Abu Ubaidah bin Al Jarrah	9
2.1 Penelitian-penelitian Terdahulu	62
3.1 Jumlah Dosen dan Karyawan Ma'had Abu Ubaidah bin Al Jarrah	69
3.2 Bobot Skor atau Nilai dalam Skala Likert	72
3.3 Definisi Operasional Variabel.....	73
4.1 Daftar Nama Ma'had Binaan AMCF	83
4.2 Profil Dosen dan Karyawan Ma'had Abu Ubaidah bin Al Jarrah Medan .	92
4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	94
4.4 Karakteristik Responden berdasarkan Usia	95
4.5 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir	95
4.6 Karakteristik Responden berdasarkan Pekerjaan	97
4.7 Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja	97
4.8 Deskripsi Variabel X1	99
4.9 Deskripsi Variabel X2.....	100
4.10 Deskripsi Variabel X3.....	101
4.11 Deskripsi Variabel Y.....	103
4.12 Deskripsi Variabel Z	103
4.13 Hasil Uji Validitas Variabel X1	104
4.14 Hasil Uji Validitas Variabel X2	105
4.15 Hasil Uji Validitas Variabel X3	105
4.16 Hasil Uji Validitas Variabel Y	106
4.17 Hasil Uji Validitas Variabel Z.....	106
4.18 Hasil Uji Reliabilitas	107
4.19 Hasil Kolmogorov – Smirnov (K-S)	108
4.20 Uji Multikolinearitas Y	109
4.21 Uji Multikolinearitas Z.....	110
4.22 Hasil Determinan (R^2) Sub Struktur I.....	111

4.23 Hasil Determinan (R^2) Sub Struktur II.....	113
4.24 Hasil Uji F Sub Struktur I	114
4.25 Hasil Uji F Sub Struktur II.....	115
4.26 Hasil Uji t Persamaan I	116
4.27 Hasil Uji t Persamaan II	119
4.28 Hasil Uji Regresi Linear Berganda Sub Struktur I.....	121
4.29 Hasil Uji Regresi Linear Berganda Sub Struktur I.....	122
4.30 Ringkasan Hasil Estimasi Parameter Model	123
4.31 Hasil Perhitungan Analisis Jalur	125
4.32 Korelasi Antar Variabel Eksogen.....	126

DAFTAR GAMBAR

No Gambar	Halaman
2.1 Hierarki Kebutuhan Maslow	39
2.2 Proposi Kebutuhan yang Terpuaskan.....	40
2.3 Perbandingan Kebutuhan Abraham Maslow dan Alderfer	43
2.4 Perbandingan Kebutuhan Abraham Maslow dan Herzberg.....	45
2.5 Kerangka Konseptual Penelitian	66
3.1 Model Analisis Jalur	81
4.1 Struktur Organisasi Ma'had Abu Ubaidah bin Al Jarrah.....	89
4.2 Uji Heteroskedastisitas.....	111
4.3 Diagram Jalur Sub Struktur I	122
4.4 Diagram Jalur Sub Struktur II.....	123
4.5 Diagram Jalur	129

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

- 1 Kuesioner Penelitian
- 2 Skor Total Angket Variabel Karakteristik Pribadi (X1)
- 3 Skor Total Angket Variabel Motivasi (X2)
- 4 Skor Total Angket Variabel Kompensasi (X3)
- 5 Skor Total Angket Variabel Loyalitas (Y)
- 6 Skor Total Angket Variabel Kinerja (Z)
- 7 Hasil Uji SPSS Versi 22
- 8 Gambar Ma'had Abu Ubaidah bin Al Jarrah Medan
- 9 Surat Keterangan Pembimbing Tesis
- 10 Surat Pengantar Riset
- 11 Surat Balasan Riset

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Jargon ‘*Revolusi Industri 4.0*’ kini sering disampaikan Pemerintah Indonesia ketika menyampaikan isu yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia dan daya saing industri lokal. Gencarnya perubahan digital memang menuntut Sumber Daya Manusia (SDM) yang lebih berkualitas dan mampu terus beradaptasi sesuai perkembangan teknologi. Sayangnya, pendidikan vokasi yang *link and match* dengan kebutuhan dunia industri belum dianggap maksimal.¹

SDM yang diperlukan pada saat ini adalah SDM yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, dan responsif terhadap perubahan-perubahan teknologi. Dalam kondisi tersebut integritas pribadi semakin penting untuk memenangkan persaingan. Agar perusahaan mampu terus bertahan dan bersaing, dominasi teknologi saja tidak cukup jika tidak didukung oleh SDM yang andal. Ancaman nyata terbesar terhadap stabilitas ekonomi adalah angkatan kerja yang tidak siap untuk menghadapi tantangan-tantangan maupun perubahan-perubahan yang terjadi di sekelilingnya. SDM yang tidak mempunyai kesanggupan menghadapi tuntutan-tuntutan globalisasi menganggap pekerjaan sebagai beban. Mereka menjalani pekerjaan sebagai suatu keharusan dan tuntutan. Kondisi akhirnya adalah tidak dirasakan makna kerja. SDM yang menganggap pekerjaan sebagai beban dapat dikatakan sebagai SDM yang mempunyai etos kerja rendah.²

¹ Lalu Rahadian, *Revolusi Industri 4.0, Inovasi, dan Kualitas SDM Indonesia*, <https://infografik.bisnis.com/read/20190814/547/1136393/revolusi-industri-4.0-inovasi-dan-kualitas-sdm-indonesia>, diunduh pada Senin, 2 Desember 2019, pukul 08.51 WIB.

² Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2019) h. 1-2

Mengingat sifat pekerjaan yang telah berubah dengan adanya teknologi dan kebutuhan akan pekerjaan yang semakin tinggi keterampilannya di masa depan, sangat penting bagi pemerintah untuk memiliki rencana jangka panjang dan komitmen untuk berinvestasi dalam modal manusia.³ Disamping itu, sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya.⁴

Minat yang semakin meluas di kalangan para ilmuwan tentang manajemen sumber daya manusia berakibat positif dalam mengelola sumber daya manusia dalam organisasi. Semua perkembangan yang terjadi dapat disimpulkan bermuara pada suatu prinsip yang sangat fundamental, yaitu bahwa manusia tidak mungkin diperlakukan sama dengan alat produksi lainnya, melainkan harus diperlakukan sesuai dengan harkat mertabatnya.⁵ Allah telah menerangkan dalam firman-Nya dalam surat At-Tin (95): 4, bahwasanya manusia diciptakan dalam bentuk yang sebaik-baiknya.⁶

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَنِ تَقْوِيمٍ

“Sesungguhnya Kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya”

Ayat ini menjelaskan bahwasanya Allah bersumpah dengan 4 Nabi: Nabi Nuh, Isa, Musa, dan Nabi Muhammad, bahwa tidak ada yang salah dalam

³ Fajar Sulaiman, Indeks SDM Indonesia Tempati Peringkat 87 dari 157 Negara, <https://www.wartaekonomi.co.id/read198815/indeks-sdm-indonesia-tempati-peringkat-87-dari-157-negara.html>, diunduh pada Ahad, 17 November 2019, pukul 10.37 WIB.

⁴ Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, h. 3

⁵ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, cet. 26, 2018), h. 39

⁶ Q.S. At-Tiin/95: 4

penciptaan Allah. Allah memberikan sifat yang terbaik dan paling murni kepada manusia, dan kewajiban manusia ialah menjaga pola yang telah dibuat Allah untuk manusia.⁷

Sumber daya manusia di perusahaan yang dikelola secara profesional akan mewujudkan keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Karena perkembangan usaha dan organisasi perusahaan sangatlah bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di perusahaan. Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan pegawai bekerja secara produktif.⁸

Hal ini diperkuat oleh pendapat Dilip Bhatt dalam Amir, perusahaan harus menginvestasikan sebagian besar upayanya untuk pengelolaan sumber daya manusia yakni sebesar 75%, peralatan atau teknologi sebesar 10%, dan system perencanaan sebesar 15%.⁹ Untuk itu setiap organisasi perusahaan harus mampu mengembangkan dan meningkatkan organisasinya dengan mengadakan berbagai cara yang tepat dan tersusun dalam program untuk meningkatkan kinerja karyawan.¹⁰

Dalam upaya untuk memastikan kinerja karyawan dan retensi optimal, perusahaan perlu mempertimbangkan berbagai cara yang tepat untuk menghargai karyawan untuk mendapatkan hasil yang diinginkan.¹¹ Karyawan yang bekerja dalam perusahaan harus diperlakukan secara adil dan sebaik-baiknya, dengan begitu akan dapat menumbuhkan sikap loyalitas kepada perusahaan. Karyawan

⁷ Zainal Arifin Zakaria, *Tafsir Inspirasi*, (Medan: Duta Azhar, 2018), h. 1027

⁸ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017), h. 1

⁹ Mohammad Faisal Amir, *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan*. (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2015), h. 93

¹⁰ Lydia Gomes I dan Eddy Madiono, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di CV Hartono Flash Surabaya," dalam *Jurnal Agora* Vol. 5, No. 3, 2017

¹¹ *Ibid*

dengan loyalitas yang tinggi selalu mempunyai semangat, dan tanggungjawab yang tinggi dalam melaksanakan setiap tugasnya dan selalu berfikir untuk memajukan organisasi semaksimal mungkin, sebaliknya karyawan yang tidak memiliki loyalitas akan cenderung kurang bertanggungjawab serta tidak melaksanakan dengan baik dan tidak setia pada organisasi.¹²

Sebuah teori bernama AMO berasumsi bahwa tiga elemen yang dapat meningkatkan kinerja individu yaitu *Ability*/kemampuan, *Motivation*/Motivasi dan *Opportunity*/Kesempatan.¹³ Dan pada teori Organisasi Equilibrium menjelaskan bahwa organisasi equilibrium mencerminkan keberhasilan organisasi atau perusahaan dalam menyeimbangkan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Karyawan yang demikian akan memiliki keinginan untuk tetap tinggal dalam perusahaannya.¹⁴

Sesuai teori tersebut, maka untuk tercapainya kinerja dan loyalitas yang baik pada karyawan, perusahaan harus dapat mengetahui karakteristik individu masing-masing karyawan guna memberikan motivasi dengan cara yang tepat dan menempatkannya di tempat yang tepat pula. Kejelian dan ketepatan dalam proses menentukan seorang karyawan untuk berada dalam suatu pekerjaan dan jabatan tertentu dapat menunjukkan kinerja seseorang tersebut dan kemampuannya untuk menganalisis suatu masalah dalam lingkup kerja dan jabatannya. Karyawan yang mampu melakukan pekerjaan tertentu mungkin akan lebih tepat dan baik jika ditempatkan pada bidang yang dikuasainya. *The right man on the right place*, akan membawa suatu organisasi pada hasil kinerja yang maksimal dan mengurangi kesalahan-kesalahan dalam tugas atau pekerjaan.¹⁵ Hal ini sejalan dengan perintah Allah dalam surat An-Nisa':¹⁶

¹² *Ibid*

¹³ Bumberg & Pringle, The Missing Opportunity in Organizational Research: Some Implications for a Theory of Work Performance. *Academy of Management Review*. Vol. 7, No. 4, 1982, h. 560

¹⁴ David E. Bowen dan Caren Shiel, "The Future of Human Resource Management: March and Simon (1958) Revisited. *Human Resource Management*. Vol. 36, No. 1, h. 57

¹⁵ Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, h. 2

¹⁶ Q.S. An-Nisa'/4: 58

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat”

Ketika karyawan sudah ditempatkan sesuai dengan kemampuan dan bidangnya, maka selanjutnya perusahaan perlu untuk memberikan motivasi yang sesuai dengan kebutuhan karyawan. Motivasi kerja karyawan di dalam perusahaan turut mengambil peran penting, sehingga karyawan mampu dapat bekerja dengan optimal. Motivasi kerja dapat mempengaruhi kemajuan produktivitas karyawan serta kinerja yang dihasilkan dalam berprestasi. Motivasi kerja yang tepat akan membuat karyawan memiliki dorongan untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan keterampilan karyawan di bidang pekerjaan masing-masing sehingga dapat mengembangkan kemajuan perusahaan.¹⁷ Ernest J. McCormick mengemukakan bahwa motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.¹⁸

Selain motivasi, peran kompensasi juga tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di suatu perusahaan. Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Pada prinsipnya, pemberian kompensasi itu merupakan hasil penjualan tenaga para SDM terhadap perusahaan. Namun dalam hal ini terkandung pula pengertian bahwa para karyawan telah memberikan segala kemampuan kerjanya kepada perusahaan, maka perusahaan sewajarnya menghargai jerih payah karyawan itu dengan cara memberi

¹⁷ Gomes I dan Eddy Madiono, *Pengaruh Motivasi Kerja...*

¹⁸ Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, h. 94

balas jasa yang setimpal kepada mereka. Sehingga hubungan yang tercipta antara perusahaan dan karyawan merupakan hubungan simbiosis mutualisme (hidup bersama saling menguntungkan). Terjadinya proses pertukaran seperti ini, maka jelaslah bahwa kebutuhan perusahaan akan terpenuhi, sedangkan karyawan akan terpenuhi pula kebutuhannya, karena ada yang mau membayar jasa/tenaganya.¹⁹

Dengan begitu karakteristik pribadi, motivasi, dan kompensasi merupakan beberapa faktor yang bisa meningkatkan kinerja dan loyalitas karyawan. Akan tetapi terdapat sebuah lembaga pendidikan bahasa Arab di kota Medan, yaitu Ma'had Abu Ubaidah bin Al Jarrah yang dengan keterbatasan jumlah SDM, minimnya motivasi serta kurang memadainya kompensasi namun tetap berhasil menjadi kepercayaan masyarakat kota Medan. Ma'had Abu Ubaidah bin Al Jarrah adalah salah satu Lembaga Pendidikan Bahasa Arab dan Studi Islam di Medan yang merupakan lembaga pendidikan hasil kerjasama antara Pimpinan Pusat Muhammadiyah melalui Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) dengan *Asia Muslim Charity Foundation* (AMCF). AMCF telah berkiprah di Indonesia sejak tahun 1992 sebagai organisasi sosial, nirlaba, dan nonpolitik, yang resmi dibentuk pada tahun 2002 dengan nama Yayasan Muslim Asia atau *Muassasah Muslimy Asia Al Khairiyah*.²⁰ Ma'had Abu Ubaidah hadir sejalan dengan tingginya antusias masyarakat dalam mempelajari bahasa Arab yang merupakan bahasa umat Islam dan bahasa Al-Qur'an. Pelajaran bahasa Arab juga sudah tidak jarang lagi ditemukan dan menjadi mata pelajaran wajib ataupun tambahan di sekolah tingkat dasar, menengah pertama, maupun menengah atas.

Ma'had Abu Ubaidah memfasilitasi program belajar bahasa Arab untuk peserta didik minimal lulusan SMA. Target peserta didik secara khusus adalah mereka-mereka yang tinggal di daerah, sehingga dapat membantu pendidikan mereka dengan biaya terjangkau dan nantinya bisa menghasilkan kader da'i untuk daerah. Jumlah pendaftar program Bahasa Arab di Ma'had Abu Ubaidah bin Al

¹⁹ Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, h. 181-182

²⁰ Pedoman Akademik Program Bahasa Arab dan Studi Islam Ma'had Abu Ubaidah bin Al Jarrah Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, h. 8

Jumlah di setiap tahunnya mengalami peningkatan. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Jumlah Pendaftar Program Bahasa Arab Tahun 2014-2019

No.	Semester	Tahun Ajaran	Jumlah Pendaftar		Jumlah Diterima	
			Mahasiswa	Mahasiswi	Mahasiswa	Mahasiswi
1	Genap	2014/2015	25	47	25	47
2	Genap	2015/2016	40	49	40	49
3	Genap	2016/2017	27	62	27	62
4	Genap	2017/2018	38	63	32	63
5	Genap	2018/2019	38	79	35	79

No.	Semester	Tahun Ajaran	Jumlah Pendaftar		Jumlah Diterima	
			Mahasiswa	Mahasiswi	Mahasiswa	Mahasiswi
1	Ganjil	2015/2016	76	87	76	87
2	Ganjil	2016/2017	72	123	72	123
3	Ganjil	2017/2018	89	139	89	139
4	Ganjil	2018/2019	101	207	84	207
5	Ganjil	2019/2020	138	229	115	157

Sumber: Kepala Administrasi Ma'had Abu Ubaidah bin Al Jarrah Medan

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwasanya ada peningkatan jumlah pendaftar di setiap semester. Dikarenakan Ma'had Abu Ubaidah membuka pendaftaran setiap semester, maka jumlah pendaftar pada semester genap cenderung lebih sedikit di banding pendaftar pada semester ganjil dikarenakan mayoritas mahasiswa/i yang mendaftar adalah lulusan tingkatan menengah atas.

Pada tahun-tahun sebelumnya seluruh calon mahasiswa yang mendaftar akan diterima untuk belajar di ma'had, akan tetapi dua tahun terakhir jumlah pendaftar melebihi kuota ma'had sehingga perlu seleksi ketat untuk menentukan siapa yang diterima dan siapa yang tidak.

Selain fenomena jumlah mahasiswa dan mahasiswi yang meningkat, Ma'had Abu Ubaidah juga memiliki beberapa prestasi, diantaranya: Ma'had dengan pelatihan training imam terbaik (2016, 2018, 2019), Direktur dan Administartor terbaik (2017, 2018, 2019), akuntan terbaik (2017), angkatan jumlah peningkatan mahasiswa tertinggi (2018). Penghargaan ini adalah bentuk apresiasi Yayasan AMCF dalam menilai kerja cabang-cabang Ma'had yang tersebar di 15 titik di Indonesia.²¹ Kepala Administator Ma'had Abu Ubaidah mengatakan bahwa keberhasilan ma'had dalam memperoleh penghargaan-penghargaan tersebut tidak terlepas dari kolaborasi seluruh elemen-elemen yang ada di Ma'had. Secara umum, kinerja dosen dan karyawan meningkat. Walaupun tidak maksimal, akan tetapi adanya peningkatan kontribusi, kinerja dan loyalitas baik dosen maupun karyawan terhadap Ma'had.²²

Dengan meningkatnya jumlah pendaftar di setiap tahun diiringi dengan beberapa prestasi yang diraih oleh ma'had menjadi alasan penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini. Karena, jika dilihat secara individu, jumlah dosen maupun karyawan yang bekerja di Ma'had Abu Ubaidah bin Al Jarrah cukup terbatas, terlebih dengan meningkatnya jumlah mahasiswa yang mendaftar di setiap tahunnya. Penyebab dari keterbatasan SDM ini salah satunya yaitu adanya kriteria khusus untuk dosen yang mengajar di Ma'had Abu Ubaidah dimana diprioritaskan yang merupakan alumni Timur Tengah atau LIPIA, Jakarta. Sedangkan untuk karyawan, diutamakan sesuai dengan bidang yang dibutuhkan dan sudah memiliki pengalaman kerja. Pada kenyataannya, dosen dengan kriteria tersebut cukup langka untuk ditemukan di kota Medan. Sehingga untuk dosen sendiri, beberapa merupakan dosen tidak tetap atau dengan jam mengajar kurang dari ketentuan Ma'had. Terbatasnya jumlah pengajar bisa berdampak pada tidak maksimalnya proses belajar mengajar.

Berikut adalah tabel jumlah dosen dan karyawan Ma'had Abu Ubaidah bin Al Jarrah tahun ajaran 2019/2020.

²¹ Ahmad Afandi Surbakti, Kepala Administrator Ma'had Abu Ubaidah bin Al Jarrah Medan, wawancara di Medan, Jum'at, 13 Desember 2019.

²² *Ibid*

Tabel 1.2**Jumlah Dosen dan Karyawan Ma'had Abu Ubaidah bin Al Jarrah**

NO	BAGIAN	JUMLAH KARYAWAN
1	Dosen Bahasa Arab (Putra)	14
2	Dosen Bahasa Arab (Putri)	12
3	<i>Office Administrator</i> (Putra)	14
4	<i>Office Administrator</i> (Putri)	5
JUMLAH		45

Sumber: Kepala Administrasi Ma'had Abu Ubaidah bin Al Jarrah Medan

Terbatasnya jumlah dosen dan karyawan juga tidak lepas dari perbedaan masing-masing karakteristik pribadinya. Setiap dosen dan karyawan di ma'had pastinya memiliki kemampuan, pengalaman dan karakter masing-masing. Dengan adanya perbedaan itu, sehingga perlu adanya motivasi untuk mempertahankan SDM yang sudah ada dalam meningkatkan kinerja dosen dan karyawan baik dalam mengajar maupun berperan dalam melaksanakan tanggungjawab administrasi. Adapun motivasi yang diberikan oleh Ma'had Abu Ubaidah selama ini diantaranya yaitu melaksanakan training bagi dosen tetap diawal bergabung di ma'had, memberikan bonus kerja di akhir semester bagi dosen dan karyawan tetap, memberikan bagi hasil dari keuntungan Ma'had, memberikan tunjangan hari raya dan memberikan apresiasi kepada karyawan dan dosen terbaik di akhir semester (kondisional).

Selain motivasi, faktor kompensasi juga sangat berpengaruh dalam meningkatkan loyalitas dan kinerja dosen dan karyawan Ma'had. Ma'had Abu Ubaidah di bawah naungan AMCF merupakan instansi nirlaba. Mahasiswa yang belajar di Ma'had mendapatkan beasiswa dari donatur. Besar gaji per bulan bagi dosen dan karyawan tetap tidak mencapai Upah Minimum Kota (UMK) Medan, yaitu berkisar Rp 1.500.000 – Rp 2.000.000 per bulan (tergantung *grade* dan tanggungjawab administrasi). Sedangkan bagi dosen tidak tetap, dihitung dari

jumlah jam mengajar, yaitu berkisar Rp 18.000 – Rp 19.000 per jam. Di sisi lain, para dosen dan karyawan harus bisa memenuhi kebutuhan hidupnya. Hal ini sedikit terbantu dengan adanya program-program tambahan ma'had selain program bahasa Arab (reguler), seperti tahsin Al Qur'an, intensif bahasa Arab dan tahfidz yang bisa menambah pemasukan dosen dan karyawan yang terlibat.

Dari adanya fakta jumlah dosen dan karyawan yang terbatas dan dengan karakter masing-masing, juga motivasi dan kompensasi yang diterima kurang memadai, maka penulis tertarik untuk mengambil variabel karakteristik pribadi, motivasi dan kompensasi sebagai variabel bebas untuk mengetahui pengaruhnya terhadap loyalitas dan kinerja karyawan. Maka penulis mengambil judul penelitian **"Analisis Pengaruh Karakteristik Pribadi, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Loyalitas sebagai Variabel Intervening pada Ma'had Abu Ubaidah bin Al Jarrah Medan."**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, penulis dapat mengidentifikasi masalah yang ada. Adapun Identifikasi Masalah yang diungkapkan dalam penelitian ini adalah:

1. Ma'had Abu Ubaidah mengalami peningkatan jumlah mahasiswa pendafatar di 5 tahun terakhir. Hal ini diikuti dengan beberapa prestasi yang di raih Ma'had dari Yayasan AMCF, dimana Ma'had abu Ubaidah memiliki beberapa prestasi di banding cabang-cabang Ma'had yang tersebar di 20 titik di Indonesia.
2. Meningkatnya loyalitas dan kinerja dosen dan karyawan Ma'had Abu Ubaidah walaupun tidak maksimal.
3. Terbatasnya SDM dosen dan karyawan dibanding jumlah mahasiswa yang terus meningkat di setiap tahunnya.
4. Karakteristik dosen dan karyawan Ma'had yang berbeda-beda dengan kemampuan dan pengalaman masing-masing.
5. Terbatasnya motivasi yang didapatkan para karyawan dan dosen untuk meningkatkan kinerja dan loyalitas mereka terhadap ma'had.

6. Minimnya gaji dan kompensasi yang diterima dosen dan karyawan Ma'had Abu Ubaidah.

C. Batasan Penelitian

Dengan banyaknya faktor yang dapat memengaruhi kinerja dan loyalitas karyawan, maka perlu pembatasan masalah dalam penelitian ini mengingat keterbatasan waktu serta kemampuan peneliti. Adapun pembatasan masalah yang diteliti di batasi pada faktor karakteristik pribadi, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan loyalitas sebagai intervening pada Ma'had Abu Ubaidah bin Al Jarrah Medan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh langsung karakteristik pribadi terhadap kinerja karyawan pada Ma'had Abu Ubaidah bin Al Jarrah Medan?
2. Bagaimana pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja karyawan pada Ma'had Abu Ubaidah bin Al Jarrah Medan?
3. Bagaimana pengaruh langsung karakteristik kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Ma'had Abu Ubaidah bin Al Jarrah Medan?
4. Bagaimana pengaruh langsung loyalitas terhadap kinerja karyawan pada Ma'had Abu Ubaidah bin Al Jarrah Medan?
5. Bagaimana pengaruh langsung karakteristik pribadi terhadap loyalitas karyawan pada Ma'had Abu Ubaidah bin Al Jarrah Medan?
6. Bagaimana pengaruh langsung motivasi terhadap loyalitas karyawan pada Ma'had Abu Ubaidah bin Al Jarrah Medan?
7. Bagaimana pengaruh langsung kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada Ma'had Abu Ubaidah bin Al Jarrah Medan?

8. Bagaimana pengaruh tidak langsung karakteristik pribadi terhadap kinerja melalui loyalitas karyawan pada Ma'had Abu Ubaidah bin Al Jarrah Medan?
9. Bagaimana pengaruh tidak langsung motivasi terhadap kinerja melalui loyalitas karyawan pada Ma'had Abu Ubaidah bin Al Jarrah Medan?
10. Bagaimana pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja melalui loyalitas karyawan pada Ma'had Abu Ubaidah bin Al Jarrah Medan?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijabarkan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh langsung karakteristik pribadi terhadap kinerja karyawan pada Ma'had Abu Ubaidah bin Al Jarrah Medan.
2. Untuk menganalisis pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja karyawan pada Ma'had Abu Ubaidah bin Al Jarrah Medan.
3. Untuk menganalisis pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Ma'had Abu Ubaidah bin Al Jarrah Medan.
4. Untuk menganalisis pengaruh langsung loyalitas terhadap kinerja karyawan pada Ma'had Abu Ubaidah bin Al Jarrah Medan.
5. Untuk menganalisis pengaruh langsung karakteristik pribadi terhadap loyalitas karyawan pada Ma'had Abu Ubaidah bin Al Jarrah Medan.
6. Untuk menganalisis pengaruh langsung motivasi terhadap loyalitas karyawan pada Ma'had Abu Ubaidah bin Al Jarrah Medan.
7. Untuk menganalisis pengaruh langsung kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada Ma'had Abu Ubaidah bin Al Jarrah Medan.
8. Untuk menganalisis pengaruh tidak langsung karakteristik pribadi terhadap kinerja melalui loyalitas karyawan pada Ma'had Abu Ubaidah bin Al Jarrah Medan.
9. Untuk menganalisis pengaruh tidak langsung motivasi terhadap kinerja melalui loyalitas karyawan pada Ma'had Abu Ubaidah bin Al Jarrah Medan.

10. Untuk menganalisis pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja melalui loyalitas karyawan pada Ma'had Abu Ubaidah bin Al Jarrah Medan.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti

Bagi peneliti sendiri adalah untuk mendapatkan pengetahuan tentang pengaruh karakteristik pribadi, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan loyalitas sebagai variabel intervening pada Ma'had Abu Ubaidah bin Al Jarrah Medan.

2. Bagi Akademisi

Sebagai bahan referensi dan rujukan terhadap penelitian yang membahas mengenai Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan loyalitas dan kinerja.

3. Bagi perusahaan

Memberi masukan kepada pihak Ma'had Abu Ubaidah bin Al Jarrah untuk mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi kinerja dan loyalitas karyawan sehingga kedepannya bisa lebih baik lagi dalam mengelola karyawan dan dapat mempertahankan karyawan.

G. Sistematika Penulisan

Penelitian ini ditulis sebagai karya ilmiah berbentuk tesis yang terdiri dari 5 bab, dengan sistematika pembahasan sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan. Bab ini menguraikan latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : Kajian pustaka. Bab ini menjelaskan tentang kajian teori tentang kinerja, loyalitas, karakteristik pribadi, motivasi dan kompensasi.

Pada bab ini juga diuraikan tentang kajian terdahulu, kerangka konseptual, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

- BAB III** : Metode penelitian. Bab ini akan menjelaskan jenis penelitian dan pendekatan penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel penelitian, sumber data penelitian, definisi operasional, alat dan teknik pengumpulan data serta teknik analisis data.
- BAB IV** : Hasil dan pembahasan. Bab ini berisi tentang uraian gambaran umum objek penelitian, deskriptif data penelitian, analisis data penelitian serta pembahasan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan Ma'had Abu Ubaidah bin Al Jarrah Medan.
- BAB V** : Penutup. Bab ini berisi tentang kesimpulan dari hasil analisis serta saran atas permasalahan yang ada untuk penelitian selanjutnya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sesuai dengan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Karakteristik pribadi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan dosen pada Ma'had Abu Ubaidah bin Al Jarrah Medan.
2. Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan dosen pada Ma'had Abu Ubaidah bin Al Jarrah Medan.
3. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan dosen pada Ma'had Abu Ubaidah bin Al Jarrah Medan.
4. Loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan dosen pada Ma'had Abu Ubaidah bin Al Jarrah Medan.
5. Karakteristik pribadi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan dan dosen pada Ma'had Abu Ubaidah bin Al Jarrah Medan.
6. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan dan dosen pada Ma'had Abu Ubaidah bin Al Jarrah Medan.
7. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan dan dosen pada Ma'had Abu Ubaidah bin Al Jarrah Medan.
8. Karakteristik pribadi tidak berpengaruh terhadap kinerja melalui loyalitas karyawan dan dosen pada Ma'had Abu Ubaidah bin Al Jarrah Medan.
9. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui loyalitas karyawan dan dosen pada Ma'had Abu Ubaidah bin Al Jarrah Medan.
10. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja melalui loyalitas karyawan dan dosen pada Ma'had Abu Ubaidah bin Al Jarrah Medan.

B. Saran

Adapun saran-saran yang dapat penulis kemukakan dalam penelitian ini adalah:

1. Hasil penelitian ini dapat dijadikan informasi bagi pihak manajemen Ma'had Abu Ubaidah bin Al Jarrah untuk mengukur dan mengevaluasi loyalitas dan kinerja dosen dan karyawan ma'had dengan melihat pada aspek karakteristik pribadi, motivasi dan kompensasi.
2. Kepada pihak manajemen Ma'had Abu Ubaidah bin Al Jarrah untuk melihat kembali faktor-faktor yang dapat menumbuhkan loyalitas dan kinerja dosen dan karyawan ma'had. Apabila loyalitas dan kinerja meningkat maka akan lebih mudah untuk bersinergi dengan para dosen dan karyawan guna mencapai tujuan Ma'had Abu Ubaidah bin Al Jarrah dan agar lebih banyak menebar manfaat bagi yang membutuhkan.
3. Bagi peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel lain dalam mengukur kinerja dan loyalitas karyawan untuk memperkuat dan memperluas hasil penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an Al-Karim

- Afaf, Ruan. "Atsaru-l-Wala' At-Tandzimi 'Ala Tahsin Adaai-l-'Aamiliina" (Tesis, Kulliyatu-l-'Ulum Al-Iqtishadiyah wa At-Tijariyah wa 'Ulum At-Tasyiir, Jami'atu Muhammad Boudiaf M'sila Al Jazair, 2014-2015)
- Alawy, Imad. "Mafhumu-l-'amal Laday 'Ummaal wa 'Alaaqotih bi Daafi'iyatihim fi-l-'Amali as-Sina'i min Khilaali Isybaa'i al-Hawaafiz al-Maadiyah" (Tesis, Kulliyatu-l-'Uluum al Insaaniyah wa-l-Ijtimaaiyah, Jami'atu al Ikhwah Mintouri Konstantiniah, 2011-2012)
- Alfiyah, Sofiyah Eka. "Motivasi Kerja, Loyaliyas, dan Kualitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Varia Usaha Gresik," dalam *BISMA (Bisnis dan Manajemen)*, vol. 8 no. 2 Februari 2016.
- Amir, Mohammad Faisal. *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan*. (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2015)
- Ananda, Sella Selvia, *et.al.* "Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Moderator Motivasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Petrokimia Gresik)", *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 2018
- Askari, Roohollah. *et. al.*, "Investigating the Relationship between Organizational Climate and The Personality Characteristics of Employees", in *Journal Bali Medical Journal (Bali Med J)*, Volume 6, Number 1, 2017
- Al-Asqalani, Ibnu Hajar. *Bulughul Maram min Adillati-l-Ahkam* (Jakarta: Dar Al-Kutub Al-Islamiyah, 2002)
- Al-Kaysi, Marwan Ibrahim. *Ad-Daafi'iyah An-Nafsiyah fi Al-'Aqidah Al-Islamiyah*. Majalah Jami'atu al Maliku Sa'udi (10), Al-'Ulum at-Tarbiyah wa ad-Dirasaat al-Islamiyah 1, 1998
- Al-Qahthani, Muhammad bin Said, *Al-Wala' wal-Bara': Loyalitas dan Antiloyalitas dalam Islam* (Surakarta: Era Intermedia, 2005)
- Bumblerg & Pringle, The Missing Opportunity in Organizational Research: Some Implications for a Theory of Work Performance. *Academy of Management Review*. Vol. 7, No. 4, 1982
- Bowen, D.E., *et. al.*, "The Future of Human Resource Management: March and Simon (1958) Revisited. *Human Resource Management*. Vol. 36, No. 1
- Devita, Maria. "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Restaurant Alpha Hotel Pekanbaru", *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP)*, Vol. 4, No. 2, 2017

- Echols, John M. dan Hasan Shadily. *An English Indonesian Dictionary* (Jakarta: PT. Gramedia, 1996)
- Fatihah, Wanugi. “Atsarul Rawatib ‘ala ar-Ridha al-Wadzifi wa ar-Ridha ‘an at-Ta’wiidhaat wa-l-hifzu adz-Zaati li Asaatidzah at-Ta’liim al-‘Aali” (Disertasi, Kulliyatu-l-‘Ulum al-Iqtishadiyah wa at-Tijaariyah wa ‘Ulum at-Tasyiir, Jami’atu Ferhat ‘Abbas de Setif Al Jazair, 2014-2015)
- Fazzlurahman, Iqbal Reza, *et.al.* “Pengaruh Karakteristik Pribadi dan Dimensi Sosial terhadap Kemampuan Wirausaha Perempuan,” dalam *Forum Agribisnis*, Vol. 6, No. 2, 2016.
- Fogaca, Natasha. *et. al.*, Job Performance Analysis: Scientific Studies in the Main Journals of Management and Psychology from 2006 to 2015, in journal *Performance Improvement Quarterly*, 30(4), DOI: 10.1002/piq, 2018
- hahri, Sara. *et. al.*, “The Influence of Motivation on Job Performance: A Case Study at Universiti Teknologi Malaysia”, *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 11(4) March 2017
- Gomes, Lydia dan Eddy Madiono. “Pengaruh Motivasi Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di CV Hartono Flash Surabaya,” dalam *Jurnal Agora* Vol. 5, No. 3, 2017
- Hardianty, Indah. “Pengaruh Karakteristik Pribadi dan Komitmen Organisasi terhadap Loyalitas Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Perdagangan dan Pengelolaan Pasar Kabupaten Indragiri Hulu,” dalam *JOM Fekon*, Vol. 1, No. 2, Oktober 2014.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, cet. 18, 2017)
- Julianingrum, Emmy. *et. al.* “Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai”, *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol. 11, No.4, 2013
- Kadir, *Statistika Terapan* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, cet. 3, 2016)
- Kamus Bahasa Indonesia, Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, (Jakarta: Pusat Bahasa, 2008)
- Kasmir. *Manajemen Perbankan* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2000)
- Khair, Zulkifli. *et. al.*, *Motivation in Islamic Perspective: A Review*, 1st International Research Conference on Economics Business and Social Sciences, At Penang, 2016
- Kurniawan, Indra Suyoto. “Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan,” dalam *Jurnal KINERJA* 16(1), 2019.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Evaluasi Kinerja SDM* (Bandung: PT Refika Aditama, cet.8, 2017)
- _____, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017)
- Muhamad, *Metode Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kualitatif*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2008)
- Multitama, *Islamic Business Strategy for Entrepreneurship*, (Jakarta: Zikrul Hakim, 2006)
- Murali, Sachin. *et. al.*, Employee Loyalty, Organizational Performance & Performance Evaluation – A Critical Survey, in journal *IOSR Journal of Business and Management*, Vol. 19, Issue 8. Ver. III. August 2017, DOI: 10.9790/487X-1908036274
- Nimran, Umar. *Perilaku Organisasi*, (Surabaya: Citra Media, 2009)
- Ong, Johan Oscar, *et. al.*, “Strategi Pengelolaan SDM dalam Peningkatan Kinerja Perusahaan Berkelanjutan di Era Industri 4.0”, *Jurnal BECOSS (Business Economic, Communication, and Social Sciences)*, Vol. 2, No. 1, Januari 2020
- Parjono, “Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pasar Kota Semarang,” dalam *Jurnal Sosioekotekno* Vol. 2, 2014
- Pedoman Akademik Program Bahasa Arab dan Studi Islam Ma’had Abu Ubaidah bin Al Jarrah Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
- Prakasa, Godi. “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi” (Tesis, Universitas Lampung, 2017)
- Priyatno, Duwi. *Mandiri belajar EVIEWS (Statistical Product and Service Solution)*, (Yogyakarta: MediaKom, 2008)
- Purba, Betniar. “Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan pada PT. Karya Swsadaya Abadi (KARSA) Medan,” dalam *Jurnal Manajemen dan Bisnis (JMB)*, Vol. 17, No. 1, 2017
- Rahadian, Lalu. Revolusi Industri 4.0, Inovasi, dan Kualitas SDM Indonesia, <https://infografik.bisnis.com/read/20190814/547/1136393/revolusi-industri-4.0-inovasi-dan-kualitas-sdm-indonesia>
- Rahmawati, Fajar. “Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Kantor DPPKAD Kabupaten Karanganyar)” (Tesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2016)

- Ratnawati, “Aspek-aspek Kejiwaan dan Motivasi Manusia dalam Konsepsi Islam,” dalam *Islamic Counseling*, Vol. 1 No. 01 Tahun 2017, STAIN CURUP
- Sanusi, Anwar. *Metodologi Penelitian Bisnis*, (Jakarta: Salemba Empat, cet. 4, 2014)
- Sarwono, Jonathan. *Path Analysis* (Jakarta: PT Gramedia, 2012)
- Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, cet. 26, 2018)
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: STIE YKPN, edisi ketiga, 2004)
- Soegandhi, *et.al.*, Pengaruh Kepuasan Kerja, dan Loyalitas Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. *Agora*. Vol. 1, No. 1, 2013
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: PT Alfabeta, cet. 26, 2017)su
 _____, *Statistika Untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2014)
- Sulaiman, Fajar. Indeks SDM Indonesia Tempati Peringkat 87 dari 157 Negara, <https://www.wartaekonomi.co.id/read198815/indeks-sdm-indonesia-tempati-peringkat-87-dari-157-negara.html>
- Supriyatno, *Metode Riset Bisnis* (Jakarta: Indeks, 2009)
- Surbakti, Ahmad Afandi. Kepala Administrator Ma’had Abu Ubaidah bin Al Jarrah Medan, wawancara di Medan, Jum’at, 13 Desember 2019.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2019)
- Vanjery, Dicky Ari. “Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementrian Dalam Negeri” (Tesis, Program Studi Magister Administrasi, Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama), 2016)
- Wibowo. *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Rajawali Pers, cet. 10, 2016)
- Zakaria, Zainal Arifin. *Tafsir Inspirasi*, (Medan: Duta Azhar, 2018)