

The Influence Of Job Satisfaction And Job Loyalty On Teacher Performance At Sman 1 Cilamaya Karawang

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sman 1 Cilamaya Karawang

Doni Pundawarman¹, Asep Jamaludin², Nandang³

Universitas Buana Perjuangan Karawang^{1,2,3}

mn21.donipundawarman@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, asep.jamaludin@ubpkarawang.ac.id²,
nandang@ubpkarawang.ac.id³

**Corresponding Author*

ABSTRACT

Teacher performance is a key factor in the success of the learning process. Job satisfaction and adequate loyalty are considered two important factors that can influence teacher performance. Therefore, this study aims to identify, analyze, and explain the effect of job satisfaction and work loyalty on teacher performance at SMAN 1 Cilamaya Karawang, both partially and simultaneously. The population of this study includes all teachers at SMAN 1 Cilamaya, totaling 50 teachers, all of whom were used as the sample. Data analysis was carried out using SPSS 26 and multiple linear regression models with a significance level of 5%. The results of this study indicate that job satisfaction has a partial effect on teacher performance, as shown by the t-value of 3.367, which exceeds the t-table value of 2.011. Work loyalty also has a partial effect on teacher performance, as indicated by the t-value of 3.714, which is greater than the t-value table of 2.011. Simultaneously, job satisfaction and loyalty influence teacher performance, as seen from the F-value of 20.627, which exceeds the F-table value of 3.191. The influence of job satisfaction and loyalty on teacher performance at SMAN 1 Cilamaya is 46.7%, while the remaining 53.3% is influenced by other factors outside this study. This means that satisfaction and job loyalty affect teacher performance at SMAN 1 Cilamaya. Increasing teachers' job satisfaction and loyalty needs to be the school's attention in order to support more optimal performance.

Keywords: Job Satisfaction, Job Loyalty, Teacher Performance.

ABSTRAK

Kinerja guru merupakan faktor kunci dalam keberhasilan proses pembelajaran. Kepuasan kerja dan loyalitas yang memadai dianggap sebagai dua faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja guru. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi, menganalisis dan menjelaskan pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja guru di SMAN 1 Cilamaya Karawang secara parsial dan simultan. Populasi penelitian ini meliputi seluruh guru di SMAN 1 Cilamaya, sejumlah 50 guru, di mana keseluruhannya digunakan sebagai sampel. Analisis data dilakukan memakai bantuan SPSS 26 dan model regresi linier berganda dengan taraf signifikansi 5%. Dari penelitian ini diperoleh hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru, ditunjukkan dari nilai t hitung 3,367 yang melebihi nilai t tabel sebesar 2,011. Dan loyalitas kerja juga berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru, ditunjukkan dari nilai t hitung 3,714 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,011. Secara simultan, kepuasan kerja dan loyalitas berpengaruh terhadap kinerja guru, terlihat dari nilai F hitung 20,627 yang melebihi nilai F tabel yaitu 3,191. Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas terhadap kinerja guru di SMAN 1 Cilamaya sejumlah 46.7%, sedangkan 53.3% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian ini. Artinya, kepuasan kerja dan loyalitas kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMAN 1 Cilamaya. Peningkatan kepuasan dan loyalitas kerja perlu menjadi perhatian sekolah guna mendukung kinerja yang lebih optimal.

Kata Kunci: kepuasan kerja, loyalitas kerja, Kinerja Guru

Pendahuluan

Unsur manusia yang merupakan salah satu unsur sumber daya berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), yang

merupakan terjemahan dari manpower management. Manajemen ini berfokus pada pengaturan hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, MSDM sering kali juga dikenal dengan istilah manajemen kepegawaian atau manajemen personalia, yang menekankan pentingnya pendekatan strategis dalam mengelola tenaga kerja (yuliyani, 2023)

Dalam lembaga pendidikan, sumber daya manusia yang meliputi pendidik, tenaga kependidikan, dan kepala sekolah menjadi elemen penting yang berperan sebagai pengendali utama jalannya proses pendidikan. Kinerja mereka merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan dalam menciptakan pendidikan yang berkualitas (Fakhri et al., 2024).

Guru sebagai bagian penting dari tenaga pendidik memiliki peran dan kedudukan yang sangat penting dalam lembaga pendidikan. Sebagai tenaga pendidik, guru memikul tugas pokok dan fungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan. Untuk menjalankan tugas dan fungsi ini secara maksimal, seorang guru diharapkan memiliki kinerja yang tinggi terhadap pekerjaannya. Kinerja guru menjadi salah satu faktor utama yang menentukan efektivitas dan efisiensi proses pembelajaran serta peningkatan kualitas pendidikan secara menyeluruh (Maharani, Zakaria, 2020)

Lembaga pendidikan harus memprioritaskan pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten di bidangnya. Hal ini dapat dilakukan melalui berbagai upaya, seperti pelatihan, pengembangan profesional, dan program-program penguatan kapasitas yang dirancang secara terencana untuk meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan (Fakhri et al., 2024). Kehadiran SMAN 1 Cilamaya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan pendidikan menengah atas di wilayah tersebut. Dengan slogan "Pendidikan Berkualitas, Generasi Unggul dan Berakhlak Mulia," sekolah ini berupaya menjadi lembaga pendidikan yang unggul dalam membentuk karakter dan prestasi siswa. Untuk mencetak peserta didik yang berkualitas, pengelolaan sumber daya manusia (SDM), terutama guru sebagai tenaga pengajar, menjadi hal yang krusial. Kesuksesan pendidikan dan pencapaian siswa sangat bergantung pada mutu kinerja para pendidik. Oleh sebab itu, institusi pendidikan perlu terus berupaya meningkatkan dan mengembangkan performa kerja guru.

Kinerja guru mengacu pada hasil yang dicapai atau performa yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas. Dengan demikian, kinerja seorang guru dapat dinilai berdasarkan hasil pekerjaannya, penyelesaian tugas, atau pencapaian kegiatan selama periode tertentu. Penilaian kinerja ini bertujuan untuk mengetahui apakah program pendidikan, pengajaran, atau pelatihan yang diberikan sudah dipahami dan dikuasai oleh siswa (Joen et al., 2022).

Berdasarkan hasil observasi di SMAN 1 Cilamaya, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) masih belum optimal. Hal ini terlihat dari data penilaian kinerja guru pada periode 2021–2023. Terdapat cukup banyak guru yang memperoleh nilai kinerja di bawah 80. Berikut adalah data lengkap terkait penilaian kinerja guru di SMAN 1 Cilamaya untuk periode tersebut:

Tabel 1. Hasil Penilaian Kinerja Guru SMAN 1 Cilamaya Tahun 2021- 2023

Tahun	Penilaian kinerja Guru				Jumah Guru Yang Dinilai
	Kurang	Cukup	Baik	Sangat Baik	
2021	20	8	12	10	50
2022	15	10	15	10	50
2023	18	5	17	10	50

Sumber : Bagian Administrasi SMAN 1 Cilamaya, 2025

Tabel 1 Hasil Penilaian Kinerja Guru SMAN 1 Cilamaya Tahun 2021 – 2023. Data tersebut menunjukkan bahwa masih ada sejumlah guru dengan nilai kinerja guru kurang, sementara

hanya 10 guru yang berhasil mencapai nilai kinerja Sangat baik. Hal ini mencerminkan adanya fluktuasi dalam pencapaian kinerja guru SMAN 1 Cilamaya.

Selain data penilaian kinerja guru, penulis juga melaksanakan pra-penelitian mengenai kinerja guru dengan melibatkan 30 guru di SMAN 1 Cilamaya. Berikut ini disajikan hasil pra-penelitian terkait kinerja guru:

Tabel 2. Hasil Pra Penelitian Kinerja Guru di SMAN 1 Cilamaya

NO	Pernyataan	Baik	Tidak Baik
1	Bagaimana kemampuan Guru SMAN 1 Cilamaya dalam merancang perencanaan pembelajaran (RPP)	20	10
2	Bagaimana kemampuan Guru SMAN 1 Cilamaya dalam melaksanakan pembelajaran	16	14
3	Bagaimana kemampuan Guru SMAN 1 Cilamaya dalam mengevaluasi hasil belajar siswa	22	8
4	Bagaimana kemampuan Guru SMAN 1 Cilamaya dalam memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan kualitas pembelajaran	25	5

Sumber : Hasil Survey Pra Penelitian, 2025

Berdasarkan data dari Tabel 2 hasil pra-penelitian mengenai kinerja guru di SMAN 1 Cilamaya, terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kualitas kinerja guru. Pada indikator penyusunan RPP, tercatat 10 guru menyatakan kinerja mereka kurang baik. Selanjutnya, untuk indikator kemampuan mengelola pembelajaran, sebanyak 14 guru mengaku kinerjanya kurang baik. Sementara itu, pada aspek evaluasi hasil belajar siswa, 8 guru memberikan jawaban serupa. Terakhir, terkait indikator pemanfaatan teknologi untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, 5 guru juga menyatakan kinerja mereka belum optimal.

Kinerja guru dapat meningkat apabila didukung oleh tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Ketika guru merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung berupaya untuk terus mengembangkan profesionalisme dan kualitasnya. Kepuasan kerja sendiri merupakan kondisi emosional positif yang optimis, muncul dari evaluasi terhadap hasil kerja dan pengalaman kerja yang dialami.

Kepuasan kerja mencerminkan kesesuaian antara kebutuhan atau harapan individu dengan imbalan yang diberikan oleh pekerjaannya. Ketika harapan tersebut terpenuhi, hal ini dapat mendorong terciptanya komitmen dan tanggung jawab seseorang terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Dalam jangka panjang, kepuasan kerja yang tinggi dapat memotivasi individu untuk terus meningkatkan kinerjanya secara berkelanjutan (Agustina et al., 2024).

Berikut adalah data hasil pra penelitian Kepuasan Kerja dengan melibatkan 30 guru SMAN 1 Cilamaya:

Tabel 3. Hasil Pra Penelitian Kepuasan Kerja SMAN 1 Cilamaya

No	Pernyataan	Baik	Tidak Baik
1	Bagaimana tingkat kepuasan Bapak/Ibu Guru terhadap besarnya upah/gaji yang Diterima	20	10
2	Bagaimana tingkat kepuasan Bapak/Ibu Guru terhadap sistem pengawasan yang diterapkan di SMAN 1 Cilamaya	15	15

3	Bagaimana tingkat kepuasan Bapak/Ibu Guru terhadap beban kerja, kesempatan promosi, dan pengembangan diri yang diberikan di SMAN 1 Cilamaya	20	10
4	Bagaimana tingkat kepuasan Bapak/Ibu Guru terhadap hubungan dengan rekan kerja di SMAN 1 Cilamaya	25	5

Sumber : Hasil Survey Pra Penelitian, 2025

Berdasarkan Tabel 3 Hasil Pra Penelitian Kepuasan kerja Guru di SMAN 1 Cilamaya, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja guru. Pada indikator Upah dan Gaji, 10 guru menyatakan bahwa kondisinya tidak baik. Sementara itu, untuk Indikator Pengawasan, terdapat 15 guru yang menyatakan hal serupa. Indikator tingkat kepuasan pekerjaan itu sendiri menunjukkan bahwa 10 guru menilai kondisinya tidak baik, dan pada indikator Hubungan Rekan Kerja, 5 guru juga menyatakan tidak baik.

Selain kepuasan kerja, kinerja guru juga dipengaruhi oleh loyalitas kerja. Loyalitas kerja mencerminkan keyakinan guru terhadap pekerjaannya, yang disertai perasaan dan sikap yang mendorong mereka untuk bertindak sesuai dengan tanggung jawabnya. Guru dengan loyalitas tinggi cenderung menjalankan tugasnya sebagai pendidik dengan penuh tanggung jawab, sementara loyalitas yang rendah dapat menyebabkan pekerjaan dilakukan sebatas rutinitas. Oleh karena itu, membangun loyalitas kerja yang kuat sangat penting, mengingat peran sentral guru dalam lingkungan Pendidikan (Restatillah et al., 2020).

Berikut adalah data hasil survei pra penelitian terkait Loyalitas Kerja dengan melibatkan 30 guru SMAN 1 Cilamaya:

Tabel 4. Hasil Pra Penelitian Loyalitas kerja Guru di SMAN 1 Cilamaya

No	Pernyataan	Baik	Tidak Baik
1	Bagaimana kepatuhan guru SMAN 1 Cilamaya dalam mengikuti aturan dan prosedur yang telah ditetapkan sekolah	23	7
2	Bagaimana tanggung jawab guru SMAN 1 Cilamaya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan	27	3
3	Bagaimana dedikasi guru SMAN 1 Cilamaya dalam bekerja untuk mencapai tujuan sekolah	22	8
4	Bagaimana integritas guru SMAN 1 Cilamaya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya	19	11

Sumber : Hasil Survey Pra Penelitian, 2025

Berdasarkan Tabel 4 Hasil Pra Penelitian Loyalitas Kerja Guru di SMAN 1 Cilamaya, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi Loyalitas Kerja. Pada indikator Kepatuhan, 7 orang guru menyatakan bahwa kondisinya tidak baik. Pada indikator Tanggung Jawab Guru, terdapat 3 orang yang menyatakan hal yang sama. Indikator Dedikasi menunjukkan bahwa 8 guru menilai kondisinya tidak baik, dan pada indikator pemberian Integritas Guru, 11 guru juga menyatakan bahwa kondisinya tidak baik.

Penelitian ini adalah melanjutkan penelitian sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh (Sitompul et al., 2022). menemukan bahwa X1 dan X2 berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap Y. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Widayati et al., 2020) dan (Ajis et al., 2024), yang menyatakan hal serupa.

Namun, penelitian yang dilakukan oleh (Bakara, 2023) menunjukkan bahwa X1 tidak

memiliki pengaruh parsial terhadap Y. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh (Weliyanto, 2020). mengungkapkan bahwa X2 juga tidak berpengaruh secara parsial terhadap Y.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja guru di SMAN 1 Cilamaya, baik secara parsial maupun simultan. Dengan menggunakan pendekatan teoritis dan analisis data, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman mendalam tentang bagaimana kepuasan kerja dan loyalitas kerja memengaruhi kinerja guru. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi praktis yang bermanfaat bagi pihak manajemen sekolah.

Berdasarkan observasi awal di SMAN 1 Cilamaya, ditemukan beberapa permasalahan terkait kepuasan kerja dan loyalitas guru. Beberapa guru merasa beban kerja yang mereka emban tidak sesuai dengan kompensasi yang diterima. Selain itu, loyalitas sebagian guru terhadap institusi masih perlu ditingkatkan, yang berdampak pada pencapaian kinerja yang belum optimal. Masih terdapat sejumlah guru yang nilainya berada di bawah standar kinerja yang ditetapkan. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada analisis mendalam mengenai hubungan antara kepuasan kerja, loyalitas kerja, dan kinerja guru, dengan harapan dapat memberikan solusi untuk meningkatkan kualitas pendidikan di SMAN 1 Cilamaya.

2. Tinjauan Pustaka

Manajemen

Menurut Firmansyah & Mahardika dalam (Bagus Handoko et al., 2021) manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu.

Menurut George R. Terry dalam (Yusuf et al., 2023) , mendefinisikan manajemen sebagai rangkaian proses yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian, yang bertujuan mencapai tujuan dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien dan terstruktur. Sementara itu, Hasibuan dalam (Syamtoro et al., 2021), menjelaskan manajemen sebagai kombinasi ilmu dan seni dalam mengelola sumber daya manusia dan lainnya secara optimal untuk meraih tujuan yang telah ditetapkan, dengan menekankan efisiensi dan efektivitas.

Sintesa manajemen dari pendapat para ahli, maka dapat dibuat sintesa bahwa Manajemen adalah perpaduan antara ilmu dan seni dalam mengelola sumber daya, terutama sumber daya manusia, melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut Hasibuan dalam (Artameviah, 2022), manajemen sumber daya manusia adalah perpaduan ilmu dan seni yang berfokus pada pengelolaan hubungan dan peran tenaga kerja secara efisien untuk mencapai tujuan organisasi, memenuhi kebutuhan karyawan, dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Menurut Melayu SP. Hasibuan dalam (Uyun & Gani, 2021) MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sementara itu, Gary Dessler dalam (Erliyanti & Yurmaini, 2021), endeskripsikan manajemen sumber daya manusia sebagai aktivitas yang mencakup perekrutan, pelatihan, evaluasi kinerja, dan pemberian kompensasi, serta bertanggung jawab atas hubungan kerja, kesehatan, keselamatan, dan keadilan di tempat kerja.

Sintesa manajemen sumber daya manusia dari pendapat para ahli, maka dapat dibuat sintesa bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan serta peran tenaga kerja melalui kegiatan seperti perekrutan, pelatihan, penilaian, dan pemberian kompensasi, dengan tujuan mendukung pencapaian tujuan organisasi, meningkatkan kesejahteraan karyawan, serta menciptakan hubungan kerja yang adil, sehat, dan efisien.

Kepuasan kerja

Menurut Hasibuan dalam (Pazrina, 2024), kepuasan kerja adalah kondisi emosional positif yang ditandai dengan rasa senang terhadap pekerjaan, terlihat dari motivasi tinggi, kepatuhan pada aturan, dan efisiensi kerja.

Menurut Sutoro dalam (Yuliana & Fadhli, 2023) kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, karakteristik individual, serta hubungan kelompok di luar pekerjaan itu sendiri. Sementara itu, Barbara Sypniewska dalam (Suryani, 2022) menyebut kepuasan kerja berasal dari kenyamanan yang dipengaruhi dukungan lingkungan kerja, seperti hubungan harmonis dengan rekan dan atasan serta komunikasi efektif. Dalam pendidikan, hal ini tercermin pada kemampuan guru mengajar, memenuhi kebutuhan pribadi, serta meningkatkan kinerja, pengetahuan, dan keterampilan. Untuk mengevaluasi kepuasan kerja guru, Afandi dalam (Maulana, 2023), mengidentifikasi empat indikator utama untuk mengevaluasi kepuasan kerja guru, yaitu: (1) upah dan gaji, (2) pengawasan, (3) pekerjaan itu sendiri, dan (4) hubungan dengan rekan kerja.

Sintesa kepuasan kerja dari pendapat para ahli, maka dapat dibuat sintesa bahwa Kepuasan kerja adalah kondisi emosional positif yang muncul dari sikap terhadap pekerjaan, dipengaruhi oleh faktor individu, lingkungan kerja, dan hubungan sosial, seperti dukungan atasan, rekan kerja, serta komunikasi yang efektif. Dalam konteks pendidikan, kepuasan kerja guru terlihat dari motivasi, kinerja, dan pemenuhan kebutuhan pribadi, yang dapat diukur melalui indikator seperti gaji, pengawasan, tugas pekerjaan, dan hubungan antar rekan kerja.

Loyalitas Kerja

Menurut Siswanto dalam (Putri, 2020), loyalitas adalah kesetiaan seseorang terhadap perusahaan yang ditunjukkan melalui kepatuhan, pelaksanaan, dan penerapan aturan secara sadar dan bertanggung jawab.

Menurut Indrastuti dalam (Yuliana & Fadhli, 2023) loyalitas adalah tekad dan kesanggupan individu untuk menaati, melaksanakan, mengamalkan peraturan-peraturan dengan penuh kesadaran dan sikap tanggung jawab. Sementara itu, Widiaworo dalam (Medina et al., 2023), menjelaskan bahwa loyalitas guru terlihat dari semangat dalam pembelajaran di kelas, mencerminkan komitmen, keterikatan emosional, dan kesetiaan pada tugas sesuai aturan. Indikator loyalitas kerja menurut Susanti dalam (Julianti, 2022) meliputi (1) Kepatuhan, (2) Tanggung Jawab, (3) Dedikasi, (4) Integritas

Sintesa Loyalitas kerja dari pendapat para ahli, maka dapat dibuat sintesa bahwa Loyalitas kerja adalah bentuk kesetiaan dan komitmen seseorang terhadap organisasi yang ditunjukkan melalui kepatuhan, tanggung jawab, dan pelaksanaan tugas secara sadar dan konsisten. Loyalitas juga mencerminkan keterikatan emosional dan dedikasi, yang dalam konteks kerja dapat diukur melalui indikator seperti kepatuhan, tanggung jawab, dedikasi, dan integritas.

Kinerja Guru

Menurut Supardi (Bestaria, 2021), kinerja guru mencerminkan kemampuan mereka dalam menjalankan tugas di sekolah, terutama selama proses pembelajaran, sebagai indikator utama tanggung jawab yang dilaksanakan dengan baik.

Menurut Syarwani dalam (Joen et al., 2022) menjelaskan Kinerja guru berkaitan dengan tugas mengajar atau belajar, maka kinerja mengajar guru adalah hasil yang dicapai guru dalam memberikan berbagai pengetahuan dan teknologi yang berguna bagi siswa sesuai dengan perkembangan berpikirnya. Sementara itu, menurut Asterina dan Sukoco (Joan et al., 2022), menambahkan bahwa kinerja guru meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan belajar, menciptakan suasana kelas kondusif, mengelola kondisi belajar optimal, dan mengevaluasi hasil belajar. Indikator kinerja guru dalam penelitian ini didasarkan pada pendapat Supardi sebagaimana dikutip dalam (Widiyana, 2020) meliputi (1) Merancang perencanaan pembelajaran

(RPP), (2) Melaksanakan pembelajaran, (3) mengevaluasi Hasil Belajar.

Sintesa kinerja guru dari pendapat para ahli, maka dapat dibuat sintesa bahwa Kinerja guru adalah kemampuan dalam melaksanakan tugas mengajar melalui perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran, serta menciptakan suasana kelas yang kondusif sesuai dengan perkembangan siswa

KERANGKA PEMIKIRAN

1. Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru

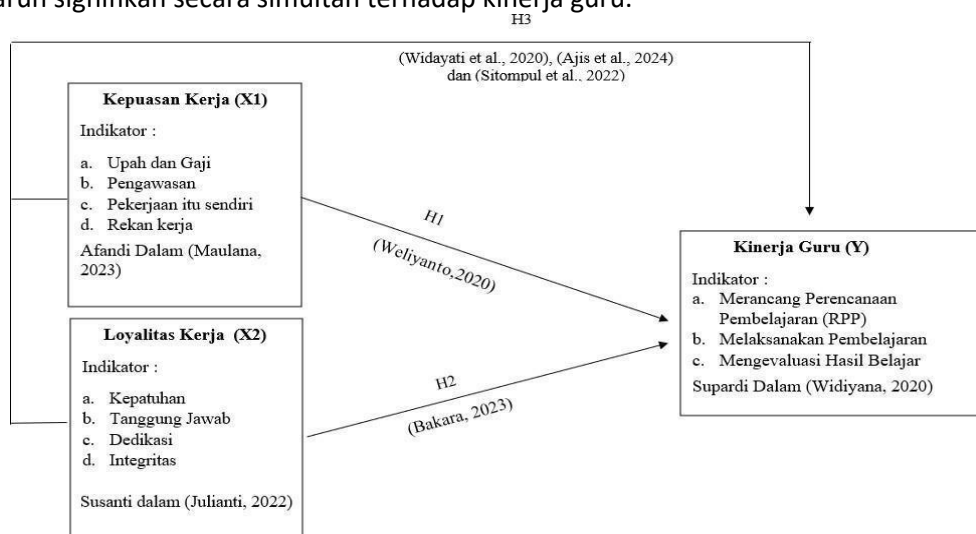
Kepuasan kerja memiliki pengaruh besar terhadap kinerja guru, karena mampu menciptakan hubungan yang harmonis di antara mereka dalam melaksanakan tugas di sekolah. Ketika guru merasa puas dengan pekerjaan mereka, motivasi dan kenyamanan dalam menjalankan tanggung jawab akan meningkat, sehingga mendorong mereka untuk bekerja lebih efektif dan kolaboratif. Hal ini secara langsung berdampak pada efisiensi serta kualitas pembelajaran yang diberikan kepada siswa. Temuan ini sejalan dengan penelitian Weliyanto (2020), yang menunjukkan adanya peningkatan signifikan dalam kinerja guru dengan penerapan praktik kepuasan kerja yang baik.

2. Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Guru

Loyalitas kerja memiliki peran penting dalam memengaruhi kinerja guru. Dengan loyalitas kerja yang tinggi, guru cenderung menunjukkan komitmen, disiplin, tanggung jawab, dan dedikasi yang kuat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di lingkungan sekolah. Temuan ini sejalan dengan Penelitian (Bakara, 2023), Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa loyalitas dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Jika kinerja guru baik, maka tujuan sekolah dapat tercapai dengan baik.

3. Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Guru

Menggabungkan kepuasan kerja yang tinggi dengan loyalitas kerja yang kuat dapat membantu sekolah menciptakan lingkungan kerja yang profesional dan mendukung. Kepuasan kerja meningkatkan motivasi dan kenyamanan guru dalam melaksanakan tugas, sedangkan loyalitas mencerminkan komitmen serta dedikasi terhadap institusi. Sinergi kedua aspek ini secara signifikan meningkatkan kinerja guru, seperti yang diungkapkan oleh (Sitompul et al., 2022) penelitian lain (Widayati et al., 2020) dan (Ajis et al., 2024), juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja, loyalitas kerja, dan kinerja guru memiliki penilaian yang sangat baik, dengan pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja guru.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Dari kerangka yang dipaparkan tersebut, dirumuskan hipotesis penelitian ini mencakup:

1. H1 Ada pengaruh parsial antara Kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMAN 1 Cilamaya

2. H2 Ada pengaruh parsial antara Loyalitas kerja terhadap kinerja guru SMAN 1 Cilamaya
3. H3 Ada pengaruh simultan antara Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap kinerja guru SMAN 1 Cilamaya

3. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan studi verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Kuesioner tertutup digunakan sebagai instrumen pengumpulan data. Penelitian ini dilaksanakan di SMAN 1 Cilamaya. Penelitian melibatkan data primer dan sekunder, dengan populasi penelitian sejumlah 50 Guru SMAN 1 Cilamaya, Dalam penelitian ini digunakan teknik sampling jenuh yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel. oleh karena itu, Sampel penelitian mencakup seluruh populasi yaitu 50 guru. dan Pengumpulan data dilaksanakan menggunakan Teknik penyebaran kuesioner tertutup kepada 50 responden. Analisis data melibatkan metode analisis regresi berganda melalui SPSS versi 26. Variabel diukur menggunakan skala Likert, dari 1 (terendah) hingga 5 (tertinggi).

4. Hasil Dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Dapat dilihat dari pengujian validitas, pada penelitian ini item instrument variable penelitian dikatakan valid jika mempunyai r hitung $>$ r tabel yaitu pada signifikansi 95% ($\alpha = 0,05$) dan $n - 50$. Menggunakan rumus $df = n - 2$, dimana n adalah jumlah sampel. Maka $df = 50 - 2 = 48$ jadi diperoleh r tabel = 0.2787.

Tabel 5 Hasil Uji Validitas

Kepuasan X1				Loyalitas kerja X2				Kinerja Guru Y			
Butir	r hitung	r tabel	Keterangan	Butir	r hitung	r tabel	Keterangan	Butir	r hitung	r tabel	Keterangan
1	619	0,2787	Valid	1	541	0,2787	Valid	1	908	0,2787	Valid
2	667	0,2787	Valid	2	711	0,2787	Valid	2	761	0,2787	Valid
3	478	0,2787	Valid	3	667	0,2787	Valid	3	432	0,2787	Valid
4	503	0,2787	Valid	4	614	0,2787	Valid	4	531	0,2787	Valid
5	523	0,2787	Valid	5	630	0,2787	Valid	5	376	0,2787	Valid
6	384	0,2787	Valid	6	698	0,2787	Valid	6	843	0,2787	Valid
7	432	0,2787	Valid	7	562	0,2787	Valid	7	750	0,2787	Valid
8	488	0,2787	Valid	8	690	0,2787	Valid	8	807	0,2787	Valid
9	803	0,2787	Valid	9	527	0,2787	Valid	9	839	0,2787	Valid
10	706	0,2787	Valid	10	764	0,2787	Valid	10	834	0,2787	Valid
11	772	0,2787	Valid	11	731	0,2787	Valid	11	780	0,2787	Valid
12	370	0,2787	Valid	12	583	0,2787	Valid	12	741	0,2787	Valid
13	661	0,2787	Valid	13	577	0,2787	Valid	13	839	0,2787	Valid
14	807	0,2787	Valid	14	558	0,2787	Valid	14	863	0,2787	Valid
15	336	0,2787	Valid	15	752	0,2787	Valid	15	371	0,2787	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2025)

Berdasarkan hasil uji validitas, menunjukkan bahwa pada variable Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja, dan Kinerja Guru seluruh item instrument memiliki nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel (0,2787). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa item instrument pada seluruh variabel tersebut dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Kuesioner yang disebar sebanyak 50 responden yang terdiri dari 45 pertanyaan, 15 item untuk pertanyaan indikator kepuasan kerja (X1), 15 item pertanyaan untuk indikator loyalitas kerja (X2), dan 15 item pertanyaan untuk indikator kinerja Guru (Y) dengan pengukuran skala likert.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	r alpha	r tabel	Kriteria
1	X1	0,847	0,60	Reliabel
2	X2	0,895	0,60	Reliabel
3	Y	0,924	0,60	Reliabel

Sumber hasil pengolahan data SPSS (2025)

Dapat dilihat dari Cronbach Alpha memiliki nilai besar dari nilai kritis maka dapat disimpulkan bahwa pertanyaan dalam kuesioner kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja guru adalah reliabel dan dapat diterima.

UJI ASUMSI KLASIK

1. Uji Normalitas

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas Variabel
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.84349526
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.084
	Negative	-.034
Test Statistic		.084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber hasil pengolahan data SPSS (2025)

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel residual memiliki distribusi normal, pada tabel one-sampel Kolmogorov-smirnov test di atas, diperoleh angka asymp. Sig. (2- tailed) sebesar $0,200 > 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data penelitian berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3.742	9.265		-.404	.688		
	Kepuasan Kerja	.544	.152	.407	3.567	.001	.872	1.146
	Loyalitas Kerja	.466	.126	.423	3.714	.001	.872	1.146

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber pengolahan data SPSS (2025)

Uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai tolerance variabel kepuasan kerja (X1) dan Loyalitas Kerja (X2) sebesar $0.872 > 0.10$, artinya tidak terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji. Sementara, hasil perhitungan menggunakan nilai VIF menunjukkan bahwa semua variabel bebas memiliki nilai sebesar $1.146 < 10.000$ artinya tidak terjadi multikolinearitas

terhadap data yang diuji. Dengan demikian berdasarkan perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.847	5.806		.835	.408
	Kepuasan Kerja	-.043	.096	-.071	-.453	.653
	Loyalitas Kerja	.024	.079	.048	.305	.761

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber hasil pengolahan data SPSS (2025)

Hasil dari uji heteroskedastisitas diketahui nilai Sig. Kepuasan kerja (X1) sebesar 0.653 > 0.05 dan nilai sig. Loyalitas kerja (X2) sebesar 0.761 > 0.05. maka kesimpulan yang didapat adalah tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

4. Uji analisis regresi Berganda

Tabel 10. Hasil Uji Analisi Regresi Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-3.742	9.265		-.404	.688
	Kepuasan Kerja	.544	.152	.407	3.567	.001
	Loyalitas Kerja	.466	.126	.423	3.714	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber hasil pengolahan data SPSS (2025)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat nilai konstanta (Nilai α) sebesar -3.742 dan untuk kepuasan kerja (nilai β) sebesar 0.544 sementara loyalitas kerja (nilai β) sebesar 0.466. sehingga dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = -3.742 + 0.544 X_1 + 0.466 X_2 + e$$

1. Nilai konstanta (α) sebesar -3.742 menunjukkan bahwa jika kepuasan kerja (X1) dan loyalitas kerja (X2) bernilai nol, maka kinerja guru (Y) akan berada pada tingkat -3.742. Ini mengindikasikan bahwa tanpa adanya faktor kepuasan dan loyalitas kerja, kinerja guru akan berada pada level yang sangat rendah atau negatif, yang berarti faktor lain harus diperhitungkan untuk mendukung kinerja guru secara keseluruhan.
2. **Koefisien β_1 (0.544)** menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan kepuasan kerja akan meningkat kan kinerja guru sebesar 0.544, dengan asumsi faktor lain tetap
3. **Koefisien β_2 (0.466)** menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan loyalitas kerja akan meningkat Kan Kinerja guru sebesar 0.466.

UJI HIPOTESIS

1. Uji t (Parsial)

Tabel 11. Hasil Uji t (Parsial)

		Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.742	9.265		-.404	.688
	Kepuasan Kerja	.544	.152	.407	3.567	.001
	Loyalitas Kerja	.466	.126	.423	3.714	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber hasil pengolahan data SPSS (2025)

1. Nilai signifikansi diketahui, pengaruh (parsial) X1 terhadap Y sejumlah 0,001 yang kurang dari 0,05, dan nilai t hitung 3.567 melebihi t tabel 2,011, artinya kepuasan kerja (X1) mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Guru (Y). Maka H1 diterima, yang berarti bahwa dengan meningkatnya kemampuan guru, maka akan meningkatkan kinerja guru di SMAN 1 Cilamaya.
2. Nilai signifikansi diketahui. Pengaruh (parsial) X2 terhadap Y sebesar 0,001 yang kurang dari 0,05, dan nilai t hitung 3.714 kurang dari t tabel 2,011, mengandung arti jika loyalitas (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Guru. Jadi H2 diterima, yang berarti bahwa dengan meningkatnya kemampuan guru, maka akan meningkatkan kinerja guru di SMAN 1 Cilamaya.

2. Uji F (Simultan)

Tabel 12. Hasil Uji F (Simultan)

		ANOVA ^a		F	Sig.
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	
1	Regression	1008.987	2	504.494	20.627
	Residual	1149.513	47	24.458	
	Total	2158.500	49		

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Loyalitas Kerja, Kepuasan Kerja

Sumber hasil pengolahan data SPSS (2025)

Pengaruh X1 dan X2 terhadap Y yakni $0.00 < 0.05$, dengan nilai F hitung sebesar 20.627 > 3.191 F tabel. Sehingga, bisa ditarik kesimpulan jika kepuasan kerja (X1) dan loyalitas kerja (X2) secara simultan memengaruhi Kinerja Guru (Y). Maka H3 diterima, kepuasan kerja dan loyalitas kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.684 ^a	.467	.445	4.945

a. Predictors: (Constant), ~~Loyalitas Kerja, Kepuasan Kerja~~

Sumber hasil pengolahan data SPSS (2025)

Dari nilai adjusted R Square senilai 0,467 atau sama dengan 46,7%, bisa ditarik kesimpulan jika secara bersama-sama variabel independen kepuasan kerja dan loyalitas kerja mempunyai pengaruh sebesar 46,7% terhadap variabel Kinerja Guru. Sedangkan, 53,3% lainnya disebabkan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Guru

Penelitian ini menunjukkan hasil yakni variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Guru, ditunjukkan oleh nilai t hitung 3.567 yang melebihi nilai t tabel yakni 2,011, dengan taraf signifikansi $0,001 < 0,05$. Bisa ditarik simpulan jika H1 diterima, yang menampilkan jika variabel kepuasan kerja memberikan pengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja guru SMAN 1 Cilamaya, Penelitian ini selaras dengan temuan (Weliyanto 2020). Yang bisa ditarik kesimpulan jika guru dengan kepuasan kerja tinggi cenderung mempunyai kinerja yang optimal. Sebaliknya, guru dengan kepuasan kerja nya kurang memadai cenderung menunjukkan kinerja yang rendah. Sehingga, penting untuk meningkatkan kepuasan kerja guru dalam berbagai aspek, seperti lingkungan kerja, penghargaan, hubungan sosial, dan kesempatan pengembangan diri, guna mendukung peningkatan kinerja mereka.

2. Loyalitas kerja terhadap kinerja guru

Penelitian ini menunjukkan hasil yakni variabel Loyalitas kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Guru, ditunjukkan oleh nilai t hitung 3.714 yang melebihi nilai t tabel yakni 2,011, dengan taraf signifikansi $0,001 < 0,05$. Bisa ditarik simpulan jika H2 diterima, yang menampilkan jika variabel loyalitas kerja memberikan pengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja guru SMAN 1 Cilamaya, Penelitian ini selaras dengan temuan (Bakara 2023). Yang bisa ditarik kesimpulan adalah bahwa guru dengan loyalitas kerja yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang optimal. Sebaliknya, guru dengan loyalitas kerja yang rendah cenderung menunjukkan kinerja yang kurang memadai. Oleh karena itu, penting untuk meningkatkan loyalitas kerja guru melalui berbagai aspek, seperti menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan penghargaan yang adil, membangun hubungan sosial yang harmonis, dan menyediakan kesempatan pengembangan diri guna mendukung peningkatan kinerja mereka.

3. Kepuasan kerja dan Loyalitas kerja Terhadap Kinerja Guru

Dari hasil penelitian, variabel kepuasan kerja dan loyalitas kerja secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru, dengan nilai F hitung sebesar $20.627 > 3,191$ dan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya H3 yang menyebutkan jika kepuasan kerja dan loyalitas kerja mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru SMAN 1 Cilamaya dapat diterima. Hasil ini selaras dengan milik (Widayati et al., 2020) begitu juga menurut (Ajis et al., 2024) dan (Sitompul et al., 2022). Nilai adjusted R-squared sejumlah 0,467 memperlihatkan jika 46,7% kepuasan kerja dan loyalitas kerja mempengaruhi kinerja guru, sedangkan 53,3% lainnya

dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Dapat ditarik kesimpulan, peningkatan kepuasan kerja dan loyalitas kerja secara simultan dapat menaikkan kinerja guru secara optimal

4. Penutup

Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh parsial kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMAN 1 cilamaya, Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja secara langsung dapat meningkatkan kinerja guru.
2. Terdapat pengaruh parsial Loyalitas kerja terhadap kinerja guru di SMAN 1 cilamaya, Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan Loyalitas kerja secara langsung dapat meningkatkan kinerja guru
3. Kepuasan kerja dan loyalitas kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, peningkatan kepuasan kerja dan loyalitas kerja secara bersamaan akan mendorong peningkatan kinerja guru.

SARAN

1. Sekolah perlu meningkatkan kepuasan kerja guru dengan menyediakan sistem penghargaan yang lebih adil, seperti kenaikan gaji dan tunjangan berbasis kinerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung.
2. Untuk meningkatkan loyalitas kerja, pihak sekolah dapat mengadakan program pelatihan dan pengembangan profesional bagi guru serta membangun komunikasi yang lebih terbuka antara guru dan manajemen sekolah.
3. Faktor lain yang memengaruhi kinerja guru, seperti sistem pengawasan yang lebih efektif dan evaluasi berbasis peningkatan kompetensi, perlu diperbaiki agar guru mendapatkan umpan balik yang konstruktif dalam meningkatkan kualitas mengajar mereka.

Daftar Pustaka

- Agustina, Saiful Bahri, and Sabar Budi Raharjo. 2024. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru." *Ayaz* 15(1):37–48.
- Ajis, Abdul, Asep Jamaludin, and Nandang. 2024. "The Influence Of Job Loyalty And Job Satisfaction On The Performance Of Bnn Employees Karawang District Kinerja Pegawai Bnn Kabupaten Karawang Pendahuluan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Memiliki Peranan Yang Sangat Penting Dalam Badan Narkotika Nas." 7:1991–2004.
- Artameviah, Resti. 2022. "Analisa Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri Kcu Jakarta Cikini." *Analisa Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri Kcu Jakarta Cikini* 12(2004):6–25.
- Bakara, Marta Yulinar Rosalina. 2023. "Pengaruh Loyalitas Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Selama WFH (Work From Home)." *Management Studies and Entrepreneurship Journal* 4(4):4580–87.
- Bestaria, Elsa. 2021. "Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Pada Masa Covid-19 Di Sd It Al-Azhar Jambi." (2014):12–43.
- Erliyanti, and Yurmaini. 2021. "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Kewirausahaan." *AT-TIJARAH: Jurnal Penelitian Keuangan Dan Perbankan Syariah* 3(2):96–114. doi: 10.52490/attijarah.v3i2.140.
- Fakhri, Muhammad, Kasful Anwar, and Shalahudin Shalahudin. 2024. "Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Pendidikan." *Leader: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 2(1):207–17. doi: 10.32939/ljmpi.v2i1.4047.
- Fakhrezi, Muhammad Ilham, Asep Jamaludin, and Nandang. 2024. "The Influence of

- Organizational Commitment and Job Satisfaction on Job Loyalty at Pt. Tri Jaya Teknik Karawang.” 7:2054–67.
- Fitriani, Asep Jamaludin, and Nandang. 2023. “The Influence Of Work Life Balance And Job Satisfaction On The Performance Of Class 1 Immigration Office Employees 1 NON TPI Karawang Pengaruh Work Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas 1 NON TPI Karawang.” *INVEST : Jurnal Inovasi Bisnis Dan Akuntansi* 4(2):403–17.
- Romadon, Taufiq, Nandang Nandang, and Zenita Apriani. 2023. “Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Kontrak Perum Peruri Karawang.” *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)* 8(1):807. doi: 10.33087/jmas.v8i1.1015. Joen, Siemze, Purnamawati, and Amiruddin. 2022. *Kinerja Guru*. Vol. 2.
- Julianti, Gusti Indah. 2022. “Pengaruh Loyalitas Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT Hasta Nusantara Di Masa Pademi.” *Pengaruh Loyalitas Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT Hasta Nusantara Di Masa Pademi* (2004):6–25.
- Maharani, Zakaria, Rasmi. 2020. “Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Honorer.” *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 10(2):165–73. doi: 10.35673/ajmpi.v10i2.996.
- Maulana, Ilyas. 2023. “Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah Al-Amin Cicurug.”
- Medina, Ervita, Hasyim Asy’ari, and Muhammad Syukur. 2023. “Pengaruh Pemberdayaan Guru Terhadap Loyalitas Guru Di MAN 4 Jakarta.” *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 6(01):89–102.
- Pazrina, Siti. 2024. “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Tjut Nyak Dhien.” *Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 2(3):112–23. doi: 10.36490/jmdb.v2i3.1122.
- Putri, Hani Indah. 2020. “Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Loyalitas Kerja Pada Guru.” 1–28.
- Restatillah, Fenti, N. Maryani, and RSP Fauziah. 2020. “Pengaruh Loyalitas Guru Terhadap Kinerja Guru.” *E-Journal Skripsi* 3(1):17–30.
- Sitompul, Martinus Wawan Adriano, Yenni Sofiana Tambunan, and Safriadi Pohan. 2022. “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Smp Negeri 2 Sibolga.”
- Suryani, Ni Kadek. 2022. “Kepuasan Kerja: Pengaruhnya Dalam Organisasi.” *Jurnal Imagine* 2(2):71–77. doi: 10.35886/imagine.v2i2.491.
- Syamtoro, Budi, Nur Wahidah, and Putri Kencana. 2021. “Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen.” *Analisis Pengaruh Servant Leadership Dan Employee Empowerment Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Medan)* 8(2):42–50.
- Weliyanto. 2020. “Pengaruh Kepuasan, Motivasi, Loyalitas, Dan Pemberian Penghargaan Terhadap Kinerja Guru SMA Dan SMK Di Kabupaten Berau.” *JPAP: Jurnal Penelitian Administrasi Publik* 6(2):202–18.
- Widayati, Fatriani, Happy Fitria, and Yessi Fitriani. 2020. “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Guru.” *Journal of Education Research* 1(3):251–57. doi: 10.37985/jer.v1i3.29.
- Widiyana, Novriza Puspita. 2020. “Pengaruh Kinerja Guru Terhadap Hasil Belajar Siswa.” 1–23. yuliyani, irma. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Yusuf, Muhammad, Cecep Haryanto, and Nazifah Husainah. 2023. “Teori Manajemen.” *Sustainability (Switzerland)* 11(1):1–14