

The Influence Of Loyalty And Job Satisfaction On Elementary School Teacher Performance During WFH (Work From Home)

Pengaruh Loyalitas Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Selama WFH (Work From Home)

Marta Yulinar Rosalina Bakara

Universitas Negeri Surabaya

marta.18031@mhs.unesa.ac.id

*Corresponding Author

ABSTRACT

Loyalty and job satisfaction greatly affect the performance of teachers in order to provide good performance for schools. This research was conducted to find out how the influence of teacher loyalty and job satisfaction on their performance at school. This research was conducted in SD Negeri 2 and 3 Petiken. Respondents in this study amounted to 36 people. Likert scale was used to obtain questionnaire data. The analysis method uses the PLS SEM approach with smartPLS V.3.0. The results of this study indicate that loyalty and job satisfaction have a significant effect on the performance of teachers. If the teacher's performance is good, the goals of the school can be achieved well.

Keywords : *Employee Performance; Job Satisfaction; Work Loyalty*

ABSTRAK

Loyalitas dan kepuasan kerja sangat mempengaruhi kinerja guru agar dapat memberikan kinerja yang baik bagi sekolah. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh loyalitas guru dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di sekolah. Penelitian ini dilakukan di SD Negeri 2 dan 3 Petiken. Responden dalam penelitian ini berjumlah 36 orang. Skala likert digunakan untuk memperoleh data kuesioner. Metode analisis menggunakan pendekatan SEM PLS dengan smartPLS V.3.0. 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.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan; Kepuasan Kerja; Loyalitas Kerja

1. Pendahuluan

Faktor penentu kinerja karyawan ada banyak macamnya, beberapa diantaranya yaitu kepuasan kerja dan loyalitas kerja. Loyalitas dan kepuasan karyawan banyak dipengaruhi oleh kesejahteraan yang dirasakan pegawai, maka perusahaan maupun organisasi perlu memfokuskan diri pada sisi kesejahteraan agar para pegawai atau karyawan dapat berkontribusi secara maksimal pada perusahaan. Kesungguhan para pegawai maupun karyawan dapat dilihat dari komitmen mereka dengan kesetiaan dan kesenangan dalam bekerja. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Suwardi et al., 2017) dimana dalam penelitiannya yang dilakukan di Sekolah Dasar Pesantren Islam Al Azhar, (Herniwati et al., 2021) penelitiannya dilakukan di UIN Syarif Hidayatullah Jakarta Julia, dan (Widayati et al., 2020) penelitiannya dilakukan di SMP Negeri 1 Sungai Keruh menyatakan bahwa dalam penelitiannya kinerja seorang guru dipengaruhi oleh kepuasannya dan loyalitasnya dalam bekerja.

Bagian diri pada karyawan yang loyal terdapat nilai kesetiaan dalam pekerjaannya, jabatannya, menjaga dan menjunjung nama dimana mereka bekerja. Jika seorang karyawan mempunyai kepuasan dalam bekerja, maka besar juga rasa tanggung jawab dan kelayakan karyawan tersebut (Sianipar & Salim, 2019).

(Robbins & Judge, 2018) Kepuasan kerja jika diidentifikasi dengan psikologis para karyawan menaruh harga diri mereka terhadap kinerja mereka untuk mencapai tujuan yang

ditetapkan oleh perusahaan. Sedangkan (Masram & Mu'ah, 2017) kepuasan kerja adalah bentuk respon emosional karyawan terhadap pekerjaan yang dikerjakan, jadi bergantung pada kepuasannya juga dalam bekerja.

Kinerja karyawan adalah buah atau hasil dari pekerjaan seorang karyawan (Nabawi, 2019). Kinerja organisasi berdampak langsung terhadap hasil kerjanya (Arifin, 2020) Hasil dari kerja tersebut harus sesuai dengan kinerja para pekerjanya, dalam memenuhi tujuan organisasi, taat pada peraturan, tanggung jawab dan bijak (Muis et al., 2018).

Coronavirus disease atau yang sering disebut COVID-19 berasal dari Cina di Kota Wuhan dan merambah ke Indonesia yang kasusnya diketahui pada 2 Maret 2020. Kasusnya pun sangat meningkat pesat dengan angka kematian yang sangat tinggi, hal ini menyebabkan seluruh umat manusia dilarang untuk bepergian atau berkegiatan di luar rumah guna mencegah penyebaran virus leboh luas lagi dan hal ini sering disebut WFH atau *Work From Home*. Tujuan dari penulis adalah bagaimana pengaruh dari loyalitas dan kepuasan kerja dari karyawan khususnya para guru sekolah dasar terhadap kinerja mereka selama WFH.

2. Tinjauan Pustaka

Loyalitas Kerja

Loyalitas karyawan sangat diperlukan dalam organisasi agar organisasi tersebut dapat berjalan sesuai dengan tujuan dan karyawan tidak berpaling ke tempat lain. Pekerja merupakan sumber daya yang sangat penting bagi setiap organisasi, hal ini sebabkan oleh para pekerja merupakan bentuk investasi sumber keunggulan penting untuk mengembangkan dan mempertahankan organisasi. Menjaga dan mempertahankan karyawan yang kompeten merupakan tantangan selanjutnya.

(Sianipar & Salim, 2019) Bagian diri pada karyawan yang loyal terdapat nilai kesetiaan dalam pekerjaannya, jabatannya, menjaga dan menjunjung nama dimana mereka bekerja. Jika seorang karyawan mempunyai kepuasan dalam bekerja, maka besar juga rasa tanggung jawab dan kelayakan karyawan tersebut. Loyalitas kerja guru dalam bekerja sangat mempengaruhi terhadap kinerjanya, jika memiliki loyalitas yang tinggi sudah jelas guru tersebut menjalankan fungsi dan tugasnya sebagai pendidik dengan rasa tanggung jawab yang (Suwardi et al., 2017).

Loyalitas identik dengan rasa setia tanpa syarat dan balasan, dapat dibuktikan dengan sikap dan perilaku yang positif. Pada umumnya loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian. Berikut aspek loyalitas kerja seorang karyawan: loyalitas karyawan

1. Taat pada peraturan.

Karyawan dengan rasa loyalitas yang tinggi akan mempunyai rasa taat akan peraturan yang sudah dibuat dalam organisasi agar organisasi dan tujuan organisasi akan berjalan dengan baik. Karyawan juga dalam mentaati peraturan dengan hati yang ringan tanpa ada paksaan.

2. Tanggung jawab pada perusahaan/organisasi.

Karyawan dengan loyalitas yang tinggi otomatis punya rasa tanggung jawab yang besar dalam bekerja, dengan selalu berhati-hati dengan setiap pekerjaannya agar tidak teledor.

3. Kemauan untuk bekerja sama.

Dalam organisasi perlu kerjasama yang baik antar karyawannya, dan para karyawan akan tidak takut dan sungkan untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi.

4. Rasa memiliki

Karyawan mempunyai perasaan ikut memiliki dan menganggap diri menjadi satu dalam bagian organisasi, dengan turut menjaga nama organisasi.

5. Hubungan antar pribadi

Ada kekompakan dan hubungan baik antar para karyawan dalam bekerja sama maupun dalam kehidupan sehari-hari seperti teman.

6. Kesukaan terhadap pekerjaan

Ada rasa puas terhadap suatu pekerja dan juga tujuan dalam hidup, seperti hal sangat diminati agar dalam menjalankan tugasnya di organisasi tidak menjadi sangat berat melainkan rasa senang.

Kepuasan Kerja

Menurut (Chehrazi, 2016) kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas organisasi, sedangkan (Martini, 2017) menyatakan bahwa motivasi kerja, kompensasi, manajemen karir, dan tekanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Banyak permasalahan yang berkaitan dengan kepuasan guru, ketidakpuasan ini terlihat dari lingkungan kerja, upah atau gaji, kesejahteraannya, peraturan yang ada, dan etika dalam bekerja. Jika kepuasan terpenuhi maka berpengaruh positif terhadap kinerjanya, begitu pula sebaliknya.

Karyawan maupun guru akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi bila mendapat tanggapan yang baik dari tempat kerjanya, berlaku sebaliknya (Chamundeswari, 2013). Menurut (Luthans, 2013) lembaga sekolah harus mempunyai kemampuan untuk mendorong atau meningkatkan loyalitas dan kepuasan kerja para guru melalui beberapa bagian yaitu dalam hal gaji, promosi, lingkungan kerja, rekan kerja, dan hal lainnya. Para pekerja akan menikmati pekerjaannya jika merasa puas kepada pekerjaannya maupun segala aspek dalam bekerja. Sementara pada bagian lain ada pula faktor lain yang menyebabkan ketidakpuasan kerja berhubungan satu sama lain yaitu Two factor theory, adalah teori yang mengemukakan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang tidak sama.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah kemampuan seorang karyawan dalam menuntaskan pekerjaannya. Kinerja karyawan menggunakan tanggung jawab kerja untuk menentukan kualitas dan kuantitas kerja yang diberikan (Farisi et al., 2020). Kinerja dapat dipakai oleh sebuah organisasi untuk evaluasi, baik bagi karyawan secara individu atau kelompok kerja (Rahmawanti et al., 2014).

(Sulistiawan et al., 2018) menyatakan kinerja karyawan merupakan sebuah prestasi kerja atau hasil dari sebuah pekerjaan dilihat dari segi mutu dan jumlah yang diraih oleh karyawan dengan panjang waktu eksklusif saat mengerjakan daftar pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab dan beban kerja yang disepakati. Harus sebanding antara hasil kerja dengan bentuk tanggung jawab para pekerja untuk mencapai tujuan dengan peraturan yang ditaati, kebijakan dalam bekerja (Muis et al., 2018).

Seorang karyawan perlu memenuhi kewajibannya secara profesional dan memiliki efisiensi kerja tinggi sehingga dapat membantu organisasi dalam menambah tingkat keberhasilan dan dapat berdampak baik bagi organisasi untuk mencapai tujuannya (Rorong, 2016). Menurut (Tirtayasa, 2019) kinerja karyawan memiliki indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

Menurut (Robbins, 2012) kinerja karyawan memiliki lima indikator, yaitu:

1. Kualitas.
Diukur dengan kesempurnaan tugas dari keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas.
Diukur dari jumlah unit atau siklus aktivitas karyawan.
3. Ketepatan Waktu.
Diukur dari pemaksimalan waktu dalam mengerjakan pekerjaannya, dan ketepatan waktu dalam mengerjakan.

4. Efektivitas.

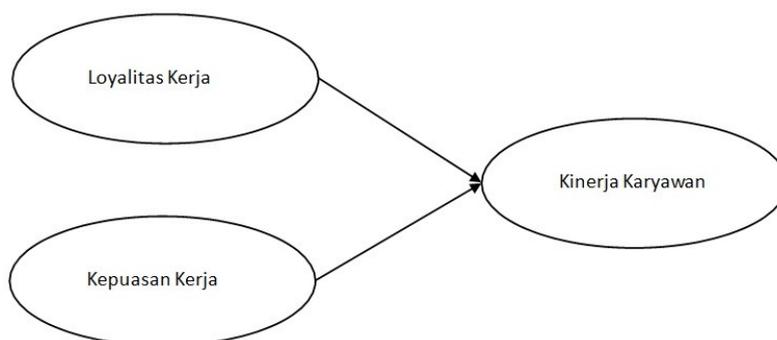
Diukur dari pemaksimalan karyawan dalam memanfaatkan sumber daya yang disediakan organisasi yaitu tenaga, uang teknologi, maupun bahan baku lainnya.

5. Kemandirian.

Kemampuan karyawan dalam menjalankan tugasnya di organisasi dengan individu maupun kerjasama antar karyawan.

Hubungan antar Variabel

Hubungan antar variabel terdapat pada kerangka konseptual pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber: Data diolah (2022)

Dalam penelitian ini menyatakan loyalitas dan kepuasan kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru dan berpengaruh pula dalam pencapaian tujuan dan produktivitas sekolah. (Kumala et al., 2018) dalam penelitiannya mendapatkan hasil bahwa loyalitas kerja memiliki pengaruh besar terhadap kinerja guru. Begitu juga (Tentama, 2015) loyalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi tingkat kelayakan karyawan maka semakin tinggi juga hasil yang dikerjakan, berlaku sebaliknya.

H1: Loyalitas kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, terdapat hasil yang signifikan yang diartikan bahwa kepuasan kerja karyawan kepada perusahaan tinggi atau baik, merupakan bentuk tulus yang tidak memiliki motif dasar, mulai dari investasi di perusahaan hingga pengorbanan karyawan menjadi nilai kepuasan terhadap perusahaan. (Widayati et al., 2020) menyimpulkan kepuasan kerja mempunyai pengaruh kuat terhadap kinerja. (Astuti et al., 2019) pun ikut meneliti hal yang sama dengan hasil ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dari kepuasan kerja, kepuasan kerja juga mendominasi dalam mempengaruhi kinerja dengan rata-rata usia produktif dan tingkat pendidikan para pekerja yang cukup rata. Namun dalam penelitannya menambahkan variabel disiplin kerja didalamnya namun tidak dapat mendominasi dan cenderung memiliki nilai yang kecil. Juga (Herniwati et al., 2021) berpendapat loyalitas karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

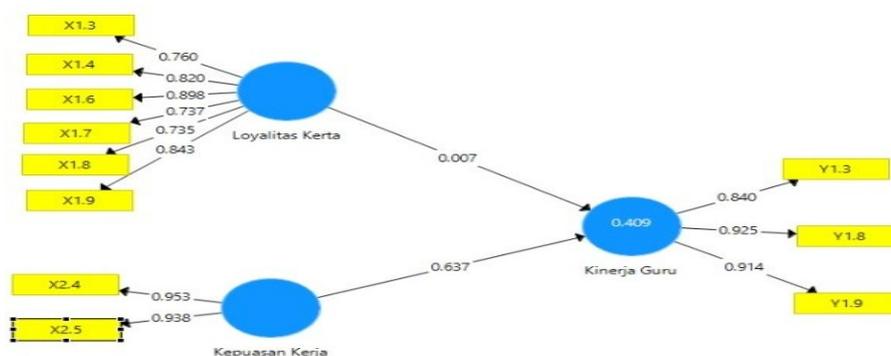
H2: Kepuasan kerja secara signifikan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan objek SD Negeri 2 Petiken dan SD Negeri 3 Petiken, metode yang digunakan untuk mengumpulkan data responden dengan menyebarkan angket secara langsung kepada para guru. Angket yang sudah diisi pun diuji menggunakan aplikasi *SMART PLS*. terdapat 3 variabel yaitu dua variabel independen yakni loyalitas kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2), lalu satu variabel dependen yakni kinerja guru (Y).

Para guru SD Negeri 2 Petiken dan SD Negeri Petiken dengan jumlah total 50 orang menjadi responden untuk penelitian ini. Skala Likert 1-5 dipakai dalam penelitian ini untuk nilai jawaban responden. Penelitian ini juga menggunakan SmartPLS V.3.0. Menurut (Mangago, 2014) pendekatan PLS atau Partial Least Square adalah model persamaan SEM atau Structural Equation Modeling dengan dapat penelitian variabel yang susah untuk diteliti secara langsung. Dalam menganalisa penelitian PLS menggunakan evaluasi model dengan pengujian Inner Model atau Model Struktural dan pengujian Outer Model atau Model Pengukuran.

4. Hasil Dan Pembahasan



Gambar 1. Uji Bootstrapping

Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Outer model adalah evaluasi model yang dapat menampilkan hasil dari hubungan antar variabel dengan beberapa indikatornya, nilai tersebut terlihat dinilai validitas konvergen, validitas diskriminan, konsistensi internal atau *Cronbach's alpha*, dan reabilitas gabungan (Mangago, 2014) Dari analisa validitas konvergen mendapatkan hasil semua nilai loading factor dari tiap indikatornya mendapatkan nilai di atas 0,7.

Menurut teori (Mangago, 2014) tiap indikator dikatakan valid dan layak untuk dipakai untuk penelitian jika memenuhi kriteria validitas konvergen. Dalam uji reabilitas menunjukan variabel yang diukur memiliki nilai *Cronbach's alpha*, *Composite reliability* dan *AVE* dengan *mean* 0,8 yang menunjukan nilai tersebut diatas dari 0,7. Menurut teori (Herniwati et al., 2021) dapat dikatakan bahwa semua variabel reliabel. Pada analisa validitas diskriminan mendapatkan hasil setiap blok indikator yang berada dalam variabel tertentu yang diwakili nilainya harus lebih besar nilainya jika dibandingkan dengan blok indikator dari variabel lainnya, penilaian ini mendapatkan rata-rata nilai *cross loading* untuk tiap indikatornya sebesar 0,9. Menurut (Mangago, 2014) hal tersebut sudah memenuhi syarat karena memiliki nilai *cross loading* diatas 0,7 yang menunjukan bahwa validitas diskriminan dinyatakan valid.

Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Inner model untuk menjawab hipotesis tentang penaruh loyalitas dan kepuasan kerja guru. Pengujian ini dilakukan dengan uji koefisien determinasi, uji GoF (*Goodness of Fit*), dan juga uji *Path coefficients*. Pengujian ini juga dengan cara Bootstrapping pada SmartPLS V.3.0. Berikut pembahasannya:

1. Koefisien Determinasi (*R square*)

Menurut (Mangago, 2014) pengujian ini dimaksud untuk melihat korelasi variabel dari nilai *R square* lebih besar dari 0,21 yang berarti berpengaruh tinggi. Berikut hasil penilaian koefisien determinasi:

Tabel 1. Koefisien Determinasi

Variabel	R square
Kinerja Guru	0,409

Sumber: data penulis

Dari tabel diatas menunjukkan nilai R square nya adalah 0.409 yang berarti variabel kinerja guru dapat dijelaskan dari ketiga variabel yang diuji dalam model sebesar 40% dan 60% dapat dijelaskan oleh variabel lainnya.

2. Uji GoF (*Goodness of Fit*)

Menurut Ghozali (2012) persamaan struktural bisa dinyatakan *Fit* jika nilai SRMR atau *Standardized Root Mean Residual* lebih kecil dari 0.10 dan model juga dinyatakan tidak layak jika nilai SRMR lebih besar dari 0.15. Dan hasil dari pengujian ini medapat nilai SRMR sebesar 0.096 dengan itu model dinyatakan *Fit*. Model juga dikatakn *Fit* jika nilai *Chi-square* lebih besar dari 0.05, dan hasil pengujian ini mendapatkan nilai *Chi-square* sebesar 103.609 maka model juga dinyatakan *Fit*. Model juga dapat dinyatakan *Fit* jika nilai NFI atau *Normal Fit Index* lebih kecil dari 0.90 dan hasil pengujian ini mendapatkan nilai NIF sebesar 0.667, maka model juga dinyatakan *Fit*. Hasil dari pengujian dari nilai SRMR, *Chi-square*, dan NFI maka model dalam penelitiaian ini dinyatakan *Fit*.

3. Path Coefficient

Tabel 2. Hasil Uji Path Coefficient

Konstruk	P Value
Kepuasan Kerja – Kinerja Guru	0.000
Loyalitas Kerja – Kinerja Guru	0.965

Sumber : *Output* PLS Data diolah (2022)

Taraf signifikan 5% (0.05) dengan nilai P value lebih kecil dari 0.05. dari tabel diatas maka dapat dijelaskan bahwa:

1. Kepuasan Kerja terdapat pengaruh signifikan kepada Kinerja Guru, karena memiliki P Value sebesar 0.000.
2. Loyalitas Kerja kurang ada pengaruh yang signifikan kepada Kinerja Guru. Karena memiliki P Value sebesar 0.965.

Pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis menyatakan bahwa loyalitas karyawan di dominasi oleh indikator X1.6 (0.898) atau “rasa memiliki” dan indikator X1.8 (0.735) atau “hubungan antar pribadi karyawan” memiliki nilai terkecil antara indikator lainnya. Permasalahan hubungan pribadi yang terjadi pada beberapa karyawan juga dapat berhubungan dengan karakteristik karyawan perempuan yang lebih mendominasi, sehingga mereka akan lebih mudah terpancing amarah dan terjadi perselisihan. Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa konstruk loyalitas karyawan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap karyawan. Pendapat yang sama pernah didapat dari hasil penelitian (Astuti et al., 2019), (Widayati et al., 2020) dan (Herniwati et al., 2021) yang menyatakan bahwa loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari analisa diartikan bahwa indikator X2.4 (0.953) atau “kepuasan dengan pekerjaan yang dikerjakan” mendominasi kepuasan kerja dan indikator X2.5 (0.938) atau “kepuasan gaji” memiliki nilai paling kecil diantara indikator lainnya. Permasalahan kepuasan gaji yang dirasakan oleh para guru yang memiliki tingkat pendidikan yang sama rata-rata S1, karena

sistem pengupahan didasarkan pada tingkatan pendidikan dan kedudukan mereka di sekolah. Bagian lain para guru tertekan dan mendapatkan tugas yang banyak namun tak sesuai dengan gaji yang ada. Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa konstruk kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian ini juga dikuatkan oleh (Robbins, 1996) yang menyatakan organisasi yang karyawannya mendapatkan kepuasan ditempat kerja cenderung lebih efektif dari pada organisasi yang karyawannya kurang mendapatkan kepuasan kerja. Hasil penelitian (Astuti et al., 2019), (Widayati et al., 2020) dan (Herniwati et al., 2021) juga mengutarakan hasil serupa dari penelitian mereka yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Penutup kesimpulan

Kinerja guru dipengaruhi oleh loyalitas dan kepuasan kerja, maka kinerja dari sebuah lembaga atau perusahaan juga sangat dipengaruhi oleh kinerja para gurunya. Kinerja para guru sangat berpengaruh pada produktivitas kerja, peningkatan citra sekolah dan peningkatan dalam pelayanan di SD Negeri 2 Petiken dan SD Negeri 3 Petiken. Para guru beserta jajarannya adalah aspek yang sangat penting bagi sekolah. Jika tidak ada pengelolaan para guru dengan baik dan benar maka sekolah tidak akan bisa untuk bertahan maupun berkembang, karena peningkatan dan perkembangan mutu sekolah sangat bergantung pada para guru beserta jajarannya. Maka diharapkan adanya pengelolaan yang baik untuk tingkat kesejahteraan dari berbagai aspek pada para guru beserta jajarannya.

Penelitian ini masih banyak dengan kekurangan mengingat penelitian ini dilakukan saat pandemi dan responden juga susah untuk ditemui karena banyaknya batasan tentang protokol kesehatan. Diharapkan penelitian ini bisa dilanjutkan untuk menyempurnakan penelitian ini agar tercapainya kesempurnaan dalam penelitian dan juga memberikan masukan-masukan yang maksimal kepada pihak objek penelitian.

Daftar Pustaka

- Arifin, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Kerja Sama Tim terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Kinerja:Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 17(2), 186–193. Diambil dari <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA>
- Astuti, N. P. N. S., Suamba, I. K., & Artini, N. W. P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Agrowisata Bagus Agro Pelaga. *Agrisocionomics: Jurnal Sosial Ekonomi Pertanian*, 3(1), 1–9. <https://doi.org/10.14710/agrisocionomics.v3i1.4801>
- Chamundeswari, S. (2013). Teacher Management styles and their influence on performance and leadership development among students at the secondary level. *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*, 2(1), 367–418. Diambil dari <http://www.hrmars.com/admin/pics/1655.pdf>
- Chehrazi. (2016). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15–33.
- Herniwati, J., Suhartati, L., & Safira, E. T. K. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada UIN Syarif Hidayatullah Jakarta Julia. *Jurnal Humanities, Management and Science Proceeding 2021*, 1(2), 600–607.
- Kumala, I. P., Burhanuddin, & Bafadal, I. (2018). Hubungan antara Kepuasan Kerja, Kompetensi, dan Kinerja Guru. *JAMP: Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, 1(4), 400–409.
- Luthans, F. (2013). *Perilaku Organisasi* (10 ed.). Yogyakarta: Andi Lincoln.

- Mangago, K. H. (2014). *Hubungan Antara Orientasi Religiositas Intrinsik*. Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Martini. (2017). Analisis Pembelajaran Lingkaran SMP Ditinjau Dari Perilaku Guru dan Siswa di Kabupaten Bone. *Lambung Pustaka UNY*. Diambil dari <http://eprints.uny.ac.id/id/eprint/53955>
- Masram, & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Rahmawanti, N. P., Swasto, B., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 8(2), 420–425.
- Robbins, S. P. (1996). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi-Aplikasi*. Jakarta: Prenhalindo.
- Robbins, S. P. (2012). *Perilaku Organisasi Konsep Kontroversi Aplikasi* (8 ed.). Jakarta: Prenhalindo.
- Robbins, S. P., & Judge, A. T. (2018). *Essentials of organizational behavior* (14 ed.). London: Pearson Education. Diambil dari <http://www.theeuropeanlibrary.org/tel4/record/3000089783526>
- Rorong, S. V. (2016). The Impact Of Physical Work Environment Toward Employee Performance At Pt . Bank Negara Indonesia Manado Regional Office. *EMBA*, 4(1), 441–450.
- Sianipar, R., & Salim, V. (2019). Faktor Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Dalam Membentuk “Loyalitas Kerja” Pegawai Pada Pt Timur Raya Alam Damai. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Manajemen, Vol.15(No.1)*, 15–27.
- Sulistiawan, D., Riadi, S. S., & Maria, S. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Sebulu II Kutai Kartanegara. *Kinerja*, 14(2), 61–69.
- Suwardi, S., Firmiana, M. E., & Nida, F. (2017). Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja Guru SD Awal. *JURNAL AL-AZHAR INDONESIA SERI HUMANIORA*, 3(1), 96. <https://doi.org/10.36722/sh.v3i1.200>
- Tentama, F. (2015). Peran Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Yogyakarta. *Jurnal Psikologi Undip*, 14(1), 1–8. <https://doi.org/10.14710/jpu.14.1.1-8>
- Tirtayasa, A. dan. (2019). The Influence of Leadership, Organizational Culture, and Motivation on Employee Performance. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Widayati, F., Fitria, H., & Fitriani, Y. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 251–257. <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.29>