

# Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Guru

Fatriani Widayati<sup>✉1</sup>, Happy Fitria<sup>2</sup>, Yessi Fitriani<sup>3</sup>  
(1) Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Sungai Keruh  
(2) Universitas PGRI Palembang

✉ Corresponding author  
[dexwid15@gmail.com]

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Sekayu; (2) mengetahui pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Sekayu; dan (3) mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Sekayu. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Data dianalisis menggunakan rumus regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS versi 22.0 for Windows. Penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh yang kuat antara variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja guru SMP Negeri se-Kecamatan Sekayu dengan memberikan kontribusi R<sup>2</sup> sebesar 53%; (2) terdapat pengaruh yang sangat kuat antara variabel loyalitas kerja terhadap variabel kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Sekayu dengan memberikan kontribusi R<sup>2</sup> sebesar 73%; dan (3) terdapat pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Sekayu, dengan angka koefisien konstant ( $\alpha$ ) 5,551, koefisien X<sub>1</sub> = 0,066 dan Koefisien X<sub>2</sub> = 0,841 sehingga diperoleh persamaan regresi linear berganda  $Y = 5,551 + 0,066 X_1 + 0,841 X_2$ .

**Kata Kunci:** *Kepuasan Kerja; Loyalitas Kerja; Kinerja Guru*

## Abstract

This study aims to: (1) determine the effect of job satisfaction on teacher performance in State Junior High Schools in Sekayu District; (2) to determine the effect of job loyalty on teacher performance in State Junior High Schools in Sekayu District; and (3) determine the effect of job satisfaction and job loyalty on teacher performance in SMP Negeri in Sekayu District. This research uses quantitative research. Data were analyzed using multiple linear regression formula using SPSS version 22.0 for Windows. This study shows that: (1) there is a strong influence between job satisfaction variables on the performance variables of SMP Negeri teachers in Sekayu District by contributing R<sup>2</sup> of 53%; (2) there is a very strong influence between the variable job loyalty to the teacher performance variable in State Junior High Schools in Sekayu District by contributing R<sup>2</sup> of 73%; and (3) there is an effect of job satisfaction and job loyalty together on the performance of teachers in SMP Negeri in Sekayu District, with a constant coefficient ( $\alpha$ ) of 5.551, coefficient X<sub>1</sub> = 0.066 and coefficient X<sub>2</sub> = 0.841 so that the multiple linear regression equation is obtained.  $Y = 5,551 + 0,066 X_1 + 0,841 X_2$ .

**Keyword:** *Job Satisfaction; Job Loyalty; Teacher Performance*

## PENDAHULUAN

Pada era globalisasi dewasa ini, pendidikan menjadi sangat penting. Pendidikan mempunyai peran yang signifikan dan bahkan merupakan pendukung atau pranata utama dalam penyiapan SDM, sumber daya manusia berkualitas dapat diciptakan melalui lembaga pendidikan sebagai penyelenggara pendidikan formal. Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk dapat mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, dan akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Education is the most important indicator of a country's progress. Quality of education is certainly capable of producing quality human resources too (Asvio et al, 2019). Education as a vital sector in order to build quality human resources, requires a great attention from all parties, because it concerns the quality of the nation (Tobari et al, 2018). Human resources in organization is a very factor important for the effectiveness of activities inside organization (Kristiawan et al, 2017; Fitria et al, 2017; Fitria, 2018). Kualitas SDM akan meningkatkan kualitas suatu negara (Rahmadoni, 2018).

Pada dasarnya terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi keberhasilan pendidikan antara lain guru, siswa, sarana dan prasarana, lingkungan pendidikan, kurikulum. Dari beberapa faktor tersebut, dalam kegiatan proses pembelajaran di sekolah guru menempati kedudukan yang sangat penting dan tanpa mengabaikan faktor penunjang yang lain, guru juga sebagai subyek pendidikan yang sangat menentukan keberhasilan pendidikan itu sendiri, sehingga harus diakui bahwa guru merupakan faktor utama dalam proses pendidikan, walaupun fasilitas pendidikan disekolahnya lengkap dan canggih, namun bila tidak ditunjang oleh keberadaan guru yang berkualitas, maka mustahil akan dapat memperoleh dan atau menimbulkan proses belajar dan pembelajaran yang maksimal.

Guru dalam bidang pendidikan memiliki peran yang strategis, bahkan sumber daya pendidikan lain yang memadai sering kali kurang berarti apabila tidak didukung oleh guru yang berkualitas, dan begitu juga sebaliknya. Kualitas sistem pendidikan secara keseluruhan berkaitan dengan kualitas guru (Kartowagiran, 2011). Mujtahid (2010) mengemukakan bahwa sementara ini kualitas pada pendidikan sangat ditentukan oleh kualitas tenaga pendidik yaitu guru. Walaupun guru bukanlah satu-satunya instrumen dalam dunia pendidikan, tetapi guru juga memegang peranan penting serta sebagai ujung tombak sukses dan gagalnya suatu pendidikan. Hal ini berarti bahwa seorang guru berpengaruh dalam menentukan cita-cita pembangunan nasional terutama mewujudkan program pendidikan nasional (Suyanto dan Djihad, 2013).

Saat ini lembaga pendidikan dalam upaya mencapai tujuannya sering kali dihadapkan pada hambatan-hambatan berupa rendahnya loyalitas dan kepuasan kerja guru. Rendahnya loyalitas guru terhadap lembaga sekolah diantaranya ialah terjadinya kecurangan dalam pelaksanaan ujian nasional, kecurangan pelaksanaan ujian nasional tidak jarang melibatkan guru. Akan tetapi, guru yang seharusnya menjadi contoh bagi siswanya namun karena loyalitasnya rendah malah ikut curang dalam pelaksanaannya (Rahmawati, 2016). Padahal, salah satu upaya untuk meningkatkan mutu sekolah adalah prestasi belajar siswa yang dapat dikatakan salah satu tolak ukurnya adalah prestasi akademik melalui ujian nasional. Hal ini mengindikasikan bahwa guru belum merasa ikut memiliki lembaga tersebut yang mengindikasikan bahwa loyalitas guru masih sangat rendah terhadap lembaga pendidikan. Kemudian realita terkait kepuasan kerja guru, banyak ditemukan berbagai isu yang menunjukkan bahwa guru merasa tidak puas terhadap pekerjaan yang paling terlihat adalah ketidakpuasan guru honorer terhadap rendahnya kompensasi yang diperoleh. Padahal guru juga memiliki tanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan hidup.

Yasinta (2018) pada hasil penelitiannya menyatakan bahwa kebutuhan adalah segala sesuatu yang sangat penting untuk dipenuhi guna kelangsungan hidup dan tercapainya kepuasan. Guru akan merasa puas, apabila imbalan yang diterima atas pekerjaannya dapat memenuhi kebutuhan hidup. Hal sebaliknya pun dapat terjadi, yaitu apabila imbalan yang diterima guru tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup maka guru tersebut sulit untuk merasa puas. Bila kondisi ini terjadi berlarur-larut maka dalam dirinya akan terjadi frustrasi, sedih dan kecewaan yang mendalam. Akibatnya produktivitas kerjanya akan menurun, baik yang dikarenakan oleh rendahnya semangat ataupun tingginya absensi yang tentu akan memiliki kaitan yang erat antara kinerja dan kepuasan kerja.

Kim (2014) menyatakan, bahwa merupakan sebuah pengalaman keseimbangan kehidupan kerja menghasilkan perasaan kesetiaan kepada organisasi dan meningkatkan komitmen afektif. Komitmen afektif adalah keterikatan emosional dengan organisasi yang dapat menyebabkan karyawan ingin tetap bersama organisasi. Oleh sebab itu, perlu adanya suatu upaya untuk meningkatkan loyalitas guru melalui komitmen-komitmen yang dapat mendorong guru agar merasa bahwa mereka memiliki rasa keterikatan emosional dengan sekolah yang dapat menyebabkan guru ikut merasa memiliki tanggung jawab dalam upaya mencapai tujuan lembaga sekolah. Loyalitas kerja seorang guru merupakan faktor penting dalam mengembangkan kualitas sekolah, kemajuan suatu organisasi seperti sekolah tergantung pada pengelolaan gurunya. Masalah guru merupakan masalah pokok yang perlu mendapat perhatian, dimana keberhasilan suatu organisasi pendidikan dalam mencapai tujuan sebagian besar ditentukan oleh kecakapan, keahlian, kompetisi, dan kemampuan guru dalam menangani bidang pekerjaannya masing-masing (Gunawan, 2018). Loyalitas yang rendah tentu sangat erat kaitannya dengan kepuasan kerja guru, sebagaimana yang dikemukakan oleh Rusman (2013) bahwa faktor-faktor termasuk kepuasan kerja secara langsung dan tidak langsung mempengaruhi loyalitas karyawan. Kepuasan kerja guru merupakan bentuk tanggapan, baik itu positif atau negatif atas pengakuan yang diperoleh dari situasi dan kondisi yang dialami oleh guru terkait pekerjaannya.

Guru akan memiliki kepuasan kerja bila tanggapan yang diperoleh bersifat positif dan juga sebaliknya (Chamundeswari, 2013). Terkait hal ini, lembaga sekolah harus mampu mendorong loyalitas dan kepuasan kerja guru melalui aspek-aspek yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas guru. Aspek-aspek tersebut terdiri dari pekerjaan yang dilakukan itu sendiri, aspek gaji, aspek supervisi, aspek promosi, aspek rekan kerja, dan sejenisnya (Luthans, 2013). Karena kualitas kinerja yang dilakukan oleh guru akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan. Oleh karena itu, guru sebagai komponen dalam bidang kependidikan, seorang guru harus berperan serta, secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang, sehingga ia dituntut untuk memiliki integritas, loyalitas, dedikasi, dan responsibility agar dapat mewujudkan dirinya menjadi guru

professional (Astuti, 2019). Loyalitas dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang cukup besar untuk meningkatkan kinerja guru sehingga upaya meningkatkan kinerja tersebut dilakukan melalui peningkatan kepuasan kerja, semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja guru, begitu juga sebaliknya (Tentama, 2015). Sebagaimana yang dikemukakan oleh Hasibuan (2013) bahwa loyalitas kerja atau kesetiaan adalah salah satu unsur yang dapat digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasinya. Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi mencapai kesuksesan organisasi itu sendiri.

Menurut Reichheld (Utomo, 2010), semakin tinggi loyalitas para karyawan disuatu organisasi maka, semakin mudah bagi organisasi itu untuk dapat mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi. Sedangkan untuk sebaliknya, bagi organisasi yang loyalitas para karyawannya rendah, maka semakin sulit bagi organisasi tersebut mencapai tujuan-tujuan organisasinya yang telah ditetapkan sebelumnya oleh para pemilik organisasi. Didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Gunawan (2018) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara loyalitas dengan kinerja guru. Kemudian hasil penelitian Soegandhi (2013) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dan loyalitas kerja dapat meningkat secara signifikan *organizational citizenship behavior*.

Loyalitas kerja guru terhadap pekerjaan mempengaruhi tindakan guru tersebut dalam menjalankan aktivitas kerjanya, bilamana seorang guru memiliki loyalitas kerja yang tinggi terhadap pekerjaannya, maka sudah barang tentu guru tersebut akan menjalankan fungsi dan kedudukannya sebagai tenaga pengajar dan pendidik di sekolah yang ia tekuni dengan penuh rasa tanggung jawab (Suwardi dkk, 2017). Hasil penelitian ini menyatakan bahwa loyalitas dapat berpengaruh terhadap kinerja guru dan memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Utami dkk (2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap produktivitas kerja guru. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Kumala dkk (2018) dengan hasil yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja guru. Kemudian Organ et al (2010) mempertegas bahwa meningkatnya kepuasan kerja yang dirasakan para pegawai mempengaruhi perilaku pegawai dalam kondisi kerja sehari-hari. Robbins (2012) menyatakan bahwa sejumlah faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, antara lain adalah: (1) suatu pekerjaan yang sifatnya menantang; (2) gaji atau upah yang didapat dapat dikatakan pantas; (3) kondisi kerja yang nyaman; dan (4) teman sejawat yang mendukung. Oleh karenanya, kepuasan kerja perlu diperhatikan karena sebagai pengakuan yang sangat berharga bagi guru itu sendiri. Karena pada dasarnya guru mengharapkan kebutuhan dasar mereka dapat terpenuhi. Jika profesi dan prestasinya diakui, maka guru merasa kebutuhan dasarnya terpenuhi (Imron, 2010).

Penelitian ini dilaksanakan di SMP Negeri se-Kecamatan Sekayu. Peneliti mengambil SMP sebagai tempat penelitian dikarenakan beberapa alasan antara lain: (1) SMP Negeri Sekayu memiliki guru honorer yang jumlahnya lebih banyak dibandingkan dengan guru ASN berdasarkan data dari pusat data statistik kemendikbud (2020) jumlah guru SMP Kecamatan Sekayu berjumlah 412 guru dengan jumlah guru honorer sebesar 62,8% atau 259 orang guru; (2) Guru SMP memiliki peran sangat substansial karena guru SMP bertanggung jawab untuk melanjutkan upaya menanamkan pondasi pengetahuan, sikap, keterampilan dan juga nilai-nilai spiritual bagi peserta didik yang akan menjadi bekal peserta didik dalam proses pendidikan selanjutnya.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti pada bulan November 2019 di SMP Negeri di Kecamatan Sekayu, peneliti menemukan beberapa permasalahan terkait kinerja guru yang belum maksimal. Permasalahan tersebut antara lain adalah guru belum memahami dengan baik bagaimana menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik terlihat dari model pembelajaran konvensional yang tidak sesuai dengan kompetensi yang ingin dicapai dalam proses pembelajaran. Selain itu, sebagian guru dalam pelaksanaan pembelajaranpun masih menggunakan media yang kurang bervariasi.

Demikian juga dalam evaluasi pembelajaran belum dilaksanakan sesuai dengan standar evaluasi yang jelas baik itu proses evaluasi maupun tingkat kesukaran soal yang dibuat oleh guru, padahal untuk mengevaluasi hasil belajar siswa diperlukan soal-soal yang tepat karena guru membutuhkan data atau informasi yang tepat berkaitan dengan hasil belajar peserta didik dan tingkat penguasaan materi yang dilakukan oleh guru, namun evaluasi pembelajaran masih lebih banyak disorot pada hasil belajar peserta didik, sedangkan guru kurang merefleksikan diri cara mengajarnya di kelas. Secara garis besar permasalahan yang terkait dengan kinerja guru SMP Negeri se-Kecamatan Sekayu adalah: (1) guru belum mampu menyusun rencana pembelajaran dengan baik; (2) guru belum mampu mempersiapkan pembelajaran yang efektif; (3) guru belum mampu mengevaluasi hasil belajar dengan maksimal.

Kemudian, dari hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti di beberapa SMP Negeri di wilayah Kecamatan Sekayu, peneliti menemukan permasalahan terkait loyalitas kerja guru, indikator yang menunjukkan bahwa guru belum memiliki loyalitas dan kepuasan kerja yang tinggi. Beberapa temuan tersebut antara lain adalah ada beberapa guru honorer yang lebih banyak melakukan aktifitas di luar sekolah sebagai pedagang. Kegiatan mengajar yang dilaksanakan oleh guru tersebut sesuai dengan jam kerja bahkan pada saat

jam kerja guru yang bersangkutan lebih mementingkan melakukan aktifitas sebagai pedagang dibandingkan mengajar. Hal ini menunjukkan bahwa guru tersebut belum memiliki loyalitas yang tinggi terhadap lembaganya.

Permasalahan yang lain yang ditemukan oleh peneliti adalah ada beberapa guru daerah yang sudah mengabdikan yang cukup lama, diantaranya ada yang mengabdikan hingga 9 tahun dengan upah Rp. 800.000,00, perbulan maupun pertrivulan dan tetap bertahan dengan status kepegawaiannya yang belum jelas. Peneliti menilai hal ini dapat menjadi sumber rendahnya loyalitas dan kepuasan kerja guru. Rendahnya loyalitas tentu akan berpengaruh terhadap kedisiplinan guru dan kepuasan kerja tentu akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Usop (2013) bahwa seorang guru yang merasa puas dengan pekerjaannya, maka akan bekerja dengan produktif.

Chehrazi (2016) menjelaskan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan pada beberapa variabel organisasi sekolah termasuk produktivitas. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Martini (2012) dengan hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi kerja, kompensasi, manajemen karir, dan tekanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja. Permasalahan terkait loyalitas dan kepuasan kerja guru juga ditemukan dari hasil pengamatan peneliti terhadap guru yang berstatus aparatur sipil negara.

Indikator rendahnya loyalitas serta kepuasan kerja guru yang berstatus ASN terlihat dari kurang maksimalnya guru dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai seorang pendidik, guru yang telah berstatus ASN sering kali tidak peduli dengan tugasnya dan beberapa guru hanya sekedar menjalankan tugasnya sebagai rutinitas pekerjaannya sebagai seorang guru tetapi sedikit kepedulian dengan capaian prestasi peserta didik. Dari hasil pengamatan peneliti, guru ASN lebih tertarik membahas tentang bantuan dana sertifikasi dibandingkan dengan pembicaraan yang mengarah kepada bagaimana meningkatkan prestasi siswa di sekolah. Hal ini menjadi indikator kuat bahwa guru tidak memiliki loyalitas yang tinggi terhadap peningkatan mutu pendidikan. Hal ini bertolak belakang dengan fungsinya yang sangat sentral dalam lembaga pendidikan.

Berdasarkan hasil observasi peneliti, peneliti menilai secara keseluruhan bahwa aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja dan loyalitas kerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Sekayu adalah ketidakpuasan terhadap kebijakan sekolah, ketidakpuasan terhadap honor/gaji yang diterima, ketidakharmonisan hubungan antara guru honorer dan guru yang telah berstatus PNS, peluang untuk menjadi ASN dan kondisi kerja yang masih belum memberikan kenyamanan bagi guru. Akan tetapi, hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti belum dapat memberikan jawaban kongkrit mengenai apakah guru telah memiliki kepuasan kerja serta loyalitas terhadap lembaganya, atau sebaliknya. Kemudian apakah loyalitas dan kepuasan kerja guru tersebut berpengaruh terhadap kinerjanya. Oleh karenanya, peneliti akan meneliti lebih dalam tentang "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri se-Kecamatan Sekayu".

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian adalah cara penemuan kebenaran atau pemecahan masalah yang dilakukan secara ilmiah. Prosesnya dilakukan melalui cara tertentu yang dilakukan secara terencana, sistematis, dan teratur sedemikian rupa sehingga setiap tahap diarahkan kepada pemecahan masalah. Proses ini dikenal dengan metode penelitian. Menurut Arikunto (2010) metode penelitian adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya. Berdasarkan permasalahan yang diteliti, maka metode dan jenis penelitian ini menggunakan penelitian pendekatan kuantitatif korelasional.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga pendidik di SMP Negeri se-Kecamatan Sekayu yang berjumlah dari 412 orang guru. Menurut Arikunto (2010) mengatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari seratus, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan populasi. Bila subjek lebih dari seratus maka di ambil 20-30% dari jumlah populasi yang ada. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 412 guru, maka sampel penelitian diambil 22% dari jumlah populasi yang ada yaitu  $412 \text{ populasi} \times 22\%$  maka diperoleh sampel sebanyak 91 sampel kemudian peneliti membulatkan sampel menjadi 92 sampel. Adapun 92 sampel tersebut diambil dari 3 sekolah yang dipilih secara random, yaitu SMP Negeri 1 Kecamatan Sekayu, SMP Negeri 2 Kecamatan Sekayu, dan SMP Negeri 5 Kecamatan Sekayu.

Data pada penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan metode angket dan studi dokumentasi. Ada beberapa syarat yang harus dipenuhi sebelum melakukan analisis regresi yaitu dengan uji normalitas dan uji linieritas.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil ini mendukung hipotesis yang diajukan dimana kepuasan kerja.

Berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Menurut hasil perhitungan berdasarkan persamaan regresi linear sederhana yang berpedoman pada Tabel 4.10 nilai koefisien pada variabel X dapat dijelaskan bahwa jika nilai kepuasan kerja (X1) meningkat unit skor, maka kinerja guru (Y) akan meningkat sebesar 0,854 pada nilai koefisien X1, 1 unit skor dengan ketentuan nilai kepuasan kerja (X1) dalam konstan. Mengenai ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja (X1) terhadap kinerja guru (Y) dapat dilihat pada besarnya nilai Thitung yang terdapat pada Tabel 1 Nilai Thitung kepuasan kerja sebesar 10,224 dengan signifikan sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ) dengan Ttabel Sebesar 1,662 maka  $T_{hitung} \geq T_{tabel}$  maka menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$  atau dapat dikatakan hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja (X1) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 53%.

Tabel 1. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Variabel X<sub>2</sub> terhadap Y

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.854 <sup>a</sup>	.730	.727	6.07051

a. Predictors: (Constant), Kinerja\_Guru

b. Dependent Variable: Loyalitas\_Kerja

Hasil penelitian ini untuk membuktikan pendapat orang selama ini yang mengatakan bahwa diperlukan kepuasan kerja yang tinggi untuk mendapatkan kinerja yang baik. Kemudian banyak peneliti untuk membuktikan hal tersebut, menurut hasil penelitian terbaru di bidang psikologi terbukti bahwa yang mempengaruhi kinerja guru seseorang bukan satu-satunya faktor melainkan ada faktor lain yang mempengaruhinya termasuk salah satunya kepuasan kerja. Kinerja guru merupakan hasil kepuasan kerja guru yang diperoleh melalui kegiatan pembelajaran dengan melakukan pengukuran dan penilaian terhadap hasil kegiatan pembelajaran. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja guru kemudian sejalan juga penelitian dari Fitriana (2013) dengan judul pengaruh iklim sekolah dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Muntilan Kabupaten Magelang. Adapun hasil analisis regresi menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru SD dengan sumbangan sebesar 26,4%; (2) terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru SD dengan kontribusi sebesar 33%; serta (3) terdapat pengaruh iklim sekolah dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SD dengan sumbangan sebesar 42,2%.

### Pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian memperlihatkan bahwa loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil ini mendukung hipotesis yang diajukan dimana loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan persamaan regresi linear sederhana diperoleh angka R sebesar 0,854 berarti hubungan antara kedua variabel X<sub>2</sub> terhadap variabel Y yang menunjukkan kategori pengaruh yaitu sangat kuat. Karena nilai korelasi ganda berada di antara 0,80-1.000, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi pengaruh yang kuat antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variable dependen. Dapat dijelaskan angka yang diperoleh koefisien determinasi R Square (R) sebesar 0,730 yang berarti bahwa loyalitas kerja (X<sub>2</sub>) mampu mempengaruhi kinerja guru (Y) dengan memberikan kontribusi sebesar 73%.

Jika nilai loyalitas kerja (X<sub>2</sub>) meningkat 1 skor, maka kinerja guru (Y) akan meningkat sebesar 0,730,  $T_{hitung} > T_{tabel}$ , maka menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$  atau dapat dikatakan hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel loyalitas kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 73%. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa loyalitas juga berperan sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru. Hal ini sejalan hasil penelitian Putrana dkk (2016; Mukhtar dkk, 2020; Darmiati dkk, 2020).

### Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Guru

Dari hasil penelitian angka koefisien konstant 5,551, koefisien X<sub>1</sub> = 0,066 dan Koefisien X<sub>2</sub> = 0,841 sehingga diperoleh persamaan regresi linear berganda  $Y = 5,551 + 0,066 X_1 + 0,841 X_2$ . Selanjutnya persamaan tersebut digunakan untuk menjelaskan pengaruh kepuasan kerja (X<sub>1</sub>) dan loyalitas kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja guru (Y). Nilai koefisien variabel X<sub>1</sub> = 0,066 + X<sub>2</sub> = 0,841 bernilai positif maka nilai variabel Y selalu mengalami kenaikan artinya jika semakin tinggi tingkat kepuasan kerja dan loyalitas kerja maka semakin tinggi pengaruhnya terhadap kinerja guru. Hasil ini mendukung hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dan loyalitas kerja secara bersama sama terhadap kinerja guru. Menurut hasil perhitungan berdasarkan persamaan regresi linear berganda secara simultan Uji-F yang nilai koefisien pada variabel X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> dapat dijelaskan bahwa jika nilai kepuasan kerja X<sub>1</sub> dan nilai loyalitas kerja X<sub>2</sub> meningkat 1 unit skor, maka kinerja guru (Y) akan meningkat sebesar 5,551 pada nilai

koefisien X1 ditambah sebesar 0,066 pada nilai koefisien pada X2 ditambah sebesar 0,841 dengan ketentuan nilai kepuasan kerja X1 dan loyalitas kerja X2 adalah konstan. Dengan mengambil taraf signifikan sebesar 0,05 ( $p < 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini dapat dilihat dari uji F yang dilakukan dimana Fhitung sebesar 121,039 Ftabel sebesar 3,10. Artinya dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara simultan antara kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja guru serta menunjukkan hubungan positif antara kepuasan kerja dan loyalitas kerja.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data, dapat ditarik kesimpulan: 1) terdapat pengaruh yang kuat antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Sekayu, dengan kontribusi nilai R2 (koefisien determinasi) sebesar 53%; 2) terdapat pengaruh yang sangat kuat antara loyalitas kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Sekayu, dengan kontribusi nilai R2 (koefisien determinasi) sebesar 73%; 3) terdapat pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja secara signifikan dan secara simultan bersama-sama mempengaruhi kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Sekayu.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih yang sebesar-besarnya kami ucapkan kepada Kepala Sekolah SMP Negeri 1 Kecamatan Sekayu, SMP Negeri 2 Kecamatan Sekayu, SMP Negeri 5 Kecamatan Sekayu, Rektor Universitas PGRI Palembang, Direktur Program Pascasarjana Universitas PGRI Palembang dan Program Studi Manajemen Pendidikan Universitas PGRI Palembang yang telah memberikan dukungan kepada kami untuk melakukan hal yang luar biasa ini. Proyek ini didanai secara independen. Kami juga ingin berterima kasih kepada teman-teman kami di Manajemen Pendidikan yang banyak membantu kami dalam menyelesaikan proyek ini dalam jangka waktu yang terbatas.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Astuti, P. (2019). Hubungan Pengembangan Diri Dengan Loyalitas Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Perspektif Ilmu Pendidikan*, 33(2), 107-112.
- Asvio, N., Yamin, M., & Risnita. (2019). Influence of Leadership Style, Emotional Intelligence and Job Satisfaction toward Organizational Commitment (Survey at SMA Muhammadiyah South Sumatera). *International Journal of Scientific & Technology Research* 8 (8).
- Chamundeswari. (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*. Vol 2. No.1 pp 367-370.
- Chehrizi, A. (2016). *Metode penelitian untuk skripsi dan tesis bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Darmiati, D., Kristiawan, M., & Rohana, R. (2020). The Influence of School Leadership and Work Motivation toward Teacher's Discipline. *Journal of Social Work and Science Education*, 1(1), 32-44. Retrieved from <https://ejournal.karinosseff.org/index.php/jswse/article/view/8>
- Fitria, H. (2018). The Influence of Organizational Culture and Trust Through The Teacher Performance In The Private Secondary School In Palembang. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(7).
- Fitria, H., Mukhtar, M., & Akbar, M. (2017). The Effect of Organizational Structure and Leadership Style on Teacher Performance in Private Secondary School. *IJHCM (International Journal of Human Capital Management)*, 1(02), 101-112
- Fitriana, D. N. I. (2013). Pengaruh Iklim Sekolah dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Muntilan Kabupaten Magelang. *Hanata Widya*, 2(4).
- Gunawan, Y. M. (2018). Pengaruh Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja terhadap Loyalitas Guru (Survei Pada Guru di Sekolah Dasar Negeri Kota Tangerang). In *Prosiding Seminar Nasional Unimus (Vol. 1)*.
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Imron, A. (2010). *Kebijakan Pendidikan di Indonesia: Proses, Produk dan Masa Depan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartowagiran, B. (2011). Kinerja Guru Profesional (Guru Pasca Sertifikasi). *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, 3(3).
- Kim, F. (2014). *Strategi Peningkatan Brand Awareness terhadap Produk Flava Latte*. Universitas Ciputra.
- Kristiawan, M., Safitri, D., & Lestari, R. (2017). *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish

- Kumala, I. P., Burhanuddin, B., & 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 Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: Andi Lincoln.
- Martini. (2012). *Analisis Pembelajaran Lingkaran SMP Ditinjau dari Perilaku Guru dan Siswa di Kabupaten Bone*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Mujtahid. (2010). *Pengembangan Profesi Guru*. Malang: UIN-Maliki Press.
- Mukhtar., Risnita., & Juniarni, C. (2020). The Influence of School Leadership and Work Motivation toward Teacher's Discipline. *Journal of Social Work and Science Education*, 1 (1).
- Organ, D. W. (2010). *Organizational Citizenship Behavior, Its Nature, Antecedents, And Consequences*. California: Sage Publications, Inc.
- Putrana, Y., Fathoni, A., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Gelora Persada Mediatama Semarang. *Journal of Management*, 2(2).
- Rahmadoni, J. (2018). Global Issues of Education Financing Management in SD Indonesian Creative School Pekanbaru. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan* 3(2), Juli-Desember 2018.
- Rahmawati, D. (2016). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Guru SMK Swasta di Kecamatan Cakung Jakarta Timur. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(1), 1215-1224.
- Robbins, S. P. (2012). *Perilaku Organisasi konsep kontrovensi aplikasi, edisi 8, jilid 1*. Jakarta: Prehalindo.
- Rusman, A. M. (2013). *Model-Model Pembelajaran*. Depok: PT. Raja Grafindo.
- Soegandhi, V. M. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. *Agora*, 1(1), 808-819.
- Suyanto., & Djihad, H. (2013). *Refleksi dan Reformasi Pendidikan Di Indonesia Memasuki Millenium III*. Yogyakarta: Adicita Karya Nusa.
- Suwardi, S., Firmiana, M. E., & Nida, F. (2017). Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja Guru SD Awal. *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora*, 3(1), 96-108.
- Tentama, F. (2015). Peran Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Yogyakarta., 14(1), 1-8. *Journal Psikologi Undip*.
- Tobari., Kristiawan, M., & Asvio, N. (2018). The Strategy of Headmaster on Upgrading Educational Quality In Asean Economic Community (AEC) Era. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(4).
- Usop, K. M. (2013). Work Performance and Job Satisfaction among Teachers. *International Journal of Humanities and Social Science*, 3 (5).
- Utami, P. P., Vioreza, N., Putra, N. L. J., & Sailah, I. (2019). Analisis Kohesivitas Kelompok, Kepuasan Kerja dan Kemangkiran (Absenteeism) terhadap Produktivitas Kerja Guru di SMK Negeri Se-Kota Bekasi. *Visipena Journal*, 10(1).
- Utomo, P. (2010). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Konsumen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yasinta, A. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru Di MTS Negeri 1 Bandar Lampung (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung)*.