

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP LOYALITAS GURU DI SEKOLAH KRISTEN IPEKA PURI JAKARTA BARAT

Eunike Lidianagustine Mulyatan dan Anton PW Nomleni

Matana University, Tangerang

Email: eunikelidia13@gmail.com dan nomlenianton@gmail.com

Abstrak

*Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas guru di Sekolah Kristen IPEKA Puri - Jakarta Barat. Variabel independen dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja dan kepuasan kerja dan variabel dependen adalah loyalitas guru. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif dan penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian ini adalah guru Sekolah Kristen IPEKA Puri Jakarta Barat yang berjumlah 102 guru Sekolah Kristen IPEKA Puri Jakarta Barat dengan menggunakan simple random sampling. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis Non Parametric Kendall's tau data diolah menggunakan Statistical Product and Service Solutions (SPSS) IBM Versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil perhitungan uji validitas r tabel valid $> 0,195$ dan uji reliabilitas reabel $> 0,60$ dan kendall's tau diperoleh nilai sebesar (asyp sig = 0,000) dengan nilai korelasi sebesar $+0,370^{**}$ dan nilai z hitung $5,510 > 1,96$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap loyalitas guru. Hasil perhitungan kendall's tau, diperoleh dengan nilai sebesar (asyp sig = 0,000) dengan nilai korelasi sebesar $+0,542^{**}$ dan nilai z hitung $8,072 > 1,96$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap loyalitas guru.*

Kata kunci: *Lingkungan Kerja; Kepuasan Kerja; Loyalitas Guru*

Pendahuluan

Pendidikan di Indonesia saat ini menjadi perhatian banyak pihak, baik pihak pemerintah maupun pihak swasta. Oleh karena itu kini bermunculan sekolah-sekolah yang didirikan baik oleh negara (sekolah negeri) maupun oleh swasta (sekolah nasional dan internasional). Menurut (Indira Charismiadji, 2020), Kondisi sistem pendidikan Indonesia dinilai masih belum ideal, karena belum mampu menjawab tantangan masa depan yang penuh persaingan dan kompleks. Salah satu indikator dari pendidikan yang berkualitas adalah adanya proses pembelajaran yang berkualitas. Pembelajaran yang berkualitas dapat dilihat dari tingkat efektifitas proses pembelajaran, salah satu cirinya adalah pembelajaran yang dapat memberikan fasilitas kepada peserta didik untuk aktif dalam berinteraksi dengan berbagai macam sumber belajar, bukan hanya bergantung pada tenaga pendidik (Cholik, 2017).

Menurut (Adamas Belva Syah Devara, 2020), mengungkapkan perlu usaha keras dan waktu yang sangat panjang untuk mengejar kualitas ketertinggalan pendidikan Indonesia dengan negara maju dan menurutnya bahwa berdasarkan penelitian seorang profesor di Harvard, Indonesia memerlukan hingga 128 tahun untuk mengejar ketertinggalan kualitas pendidikan dengan negara maju. Hal ini tidak terlepas dengan keberadaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki oleh masing – masing lembaga pendidikan tersebut.

Menurut (Mahmud Rivai, 2018), Keberadaan Sumber Daya Manusia (SDM) di dalam lembaga pendidikan sangat penting, terutama di dalam menentukan keberhasilan atau tidaknya dalam pencapaian kepuasan kerja untuk meningkatkan kualitas pendidikan di dalam sebuah sekolah. Berdasarkan (Gerintya, 2019), data dari *Global Talent Competitiveness Index* (GTCI) menunjukkan mengenai pemeringkatan daya saing negara berdasarkan kemampuan atau talenta sumber daya manusia yang dimiliki negara tersebut. Beberapa indikator penilaian indeks ini adalah pendapatan per kapita, pendidikan, infrastruktur teknologi komputer informasi, gender, lingkungan, tingkat toleransi, hingga stabilitas politik. Di ASEAN, Singapura menempati peringkat pertama dengan skor 77,27. Peringkat berikutnya disusul oleh Malaysia (58,62), Brunei Darussalam (49,91), dan Filipina (40,94). Sementara itu, Indonesia ada di posisi keenam dengan skor terbesar (38,61) (Deutsche Welle, 2019).

Sekolah kristen IPEKA sebagai salah satu lembaga pendidikan yang didirikan pada tahun 1979 di Jakarta dan berada di bawah Sinode Gereja Kristus Yesus (GKY) ini juga memiliki kerinduan di dalam memajukan pendidikan di negeri ini. Dengan demikian sekolah kristen IPEKA Puri memiliki guru-guru yang berkompetensi dalam mengajar di masing-masing jenjang pendidikan. Guru-guru tersebut sebelum bergabung di sekolah kristen IPEKA sudah melalui penyeleksian yang ketat, dan setelah menjadi guru pun pihak pimpinan terus mengadakan pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan kualitas guru.

Hal tersebut didukung oleh beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, salah satunya adalah penelitian oleh (Mukti Wibowo Mochammad, 2016), dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan menyatakan bahwa hubungan masing-masing variabel memiliki hasil signifikan positif.

Dari hasil penelitian tersebut, lingkungan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Selain lingkungan kerja, kepuasan kerja juga dapat berpengaruh bagi loyalitas guru. Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis ini akan membahas pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Guru di Sekolah IPEKA Puri Jakarta Barat.

A. Lingkungan Kerja

Menurut (Afandi, 2018), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air *conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan

sangatlah penting untuk diperhatikan. Lingkungan kerja merupakan suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Faktor yang mendorong dalam melakukan suatu aktivitas adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerjalah yang dapat diartikan sebagai faktor pendorong dalam perilaku seseorang untuk melakukan tugas dalam kegiatannya.

Menurut (Afandi, 2018), faktor – faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja :

1. Faktor lingkungan fisik, meliputi rencana ruang kerja, rancangan pekerjaan, kondisi lingkungan kerja, tingkat visual privacy, serta acoustical privacy.
2. Faktor lingkungan psikis, meliputi pekerjaan yang berlebihan, system pengawasan yang buruk, frustrasi, perubahan dalam segala bentuk, dan perselisihan antar pribadi dan antar kelompok.

B. Kepuasan Kerja

Menurut (Malayu, 2017), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja menggambarkan (*job satisfaction*) sebagai bentuk perasaan positif dari suatu pekerjaan, yang dihasilkan dari penilaian karakteristiknya memiliki perasaan positif tentang pekerjaannya, sementara orang dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah memiliki perasaan negatif. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. (Robbins, 2018).

Menurut (Frederick Herzberg, 2015), faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja meliputi :

1. Faktor intrinsik adalah faktor yang berhubungan dengan aspek – aspek yang berasal dari dalam dirinya (*job content* atau yang sedang dikerjakannya).
2. Faktor ekstrinsik adalah faktor yang berasal dari luar dirinya (kesempatan, promosi jabatan, gaji, keamanan kerja, kondisi lingkungan kerja yang nyaman).

C. Loyalitas Guru

Menurut (Mamesah, Kawet, & Lengkong, 2016), loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang jujur dalam bekerja. Sikap loyalitas ini tercermin dan terciptanya suasana yang menyenangkan dan mendukung di tempat kerja, menjaga citra perusahaan dan adanya kesediaan untuk bekerja dalam jangka waktu yang panjang.

Pengertian Guru menurut (KBBI, 2016), adalah orang yang pekerjaannya (mata pencahariannya, profesinya) mengajar.

Menurut (Murali, Poddar, & Seema, 2017), faktor yang mempengaruhi loyalitas guru yaitu :

1. Faktor Rasional (berkaitan dengan hal yang logis), meliputi gaji, bonus, jenjang karier, dan fasilitas perusahaan.

2. Faktor Emosional (berkaitan dengan perasaan dan ekspresi diri), meliputi pekerjaan yang menantang, lingkungan kerja yang mendukung, penghargaan yang diberikan, dan budaya kerja.
3. Faktor Kepribadian, meliputi sifat dan karakter.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu variabel independen dan dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2). Sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah Loyalitas Guru (Y).

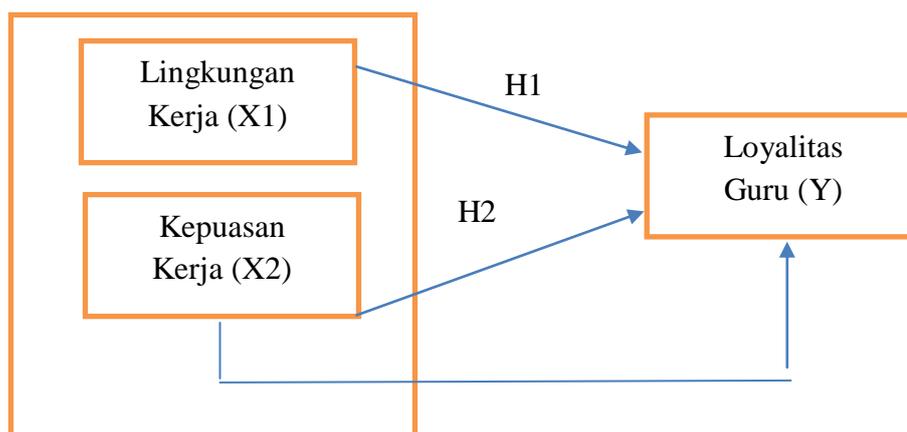
Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pengambilan sampel dengan metode probability sampling (simple random sampling), teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah guru sekolah Kristen IPEKA Puri Jakarta Barat yang berjumlah 136 orang, dan sampel yang digunakan sebanyak 102 responden.

Pengolahan data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji koefisien korelasi Kendal tau, dan uji z dengan menggunakan software SPSS 25, 2020.

Menurut (Ghozali, 2018), uji reliabilitas adalah alat ukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variable. Uji reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan tingkat ketepatan alat pengumpul data (instrument) yang digunakan. Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha.

Uji test Kendal Tau Kendall rank correlation koefisien atau kendall's Tau koefisien merupakan salah satu uji untuk mengukur variabel yang berasal dari variabel katagorik dan menguji hipotesis antara hubungan dua variabel atau lebih bila data yang dimiliki berbentuk ordinal atau rengking dan tidak harus berdistribusi normal. Uji test kendal tau adalah salah satu uji non-parametrik yang menggunakan sample Relatif sedikit, sampelnya lebih dari 10 (Carsel, 2018).

Gambar 1
Kerangka Pemikiran Teoritis



Hasil dan Pembahasan

A. Hasil Penelitian

Setelah menyebarkan kuesioner kepada 102 responden, peneliti mendapatkan hasil data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja responden yang digambarkan pada tabel berikut ini :

Tabel 1
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki – laki	24	23.5	23.5	23.5
Perempuan	78	76.5	76.5	100.0
Total	102	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olah Data Primer SPSS 25, 2020.

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa yang mengisi kuesioner ini sebanyak 102 orang yang didominasi oleh perempuan dengan presentase sebesar 76.5%. sedangkan laki-laki dengan presentase sebesar 23.5%.

Tabel 2
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
20-29 Tahun	14	13.7	13.7	13.7
30-39 Tahun	46	45.1	45.1	58.8
40-49 Tahun	25	24.5	24.5	83.3
>50 Tahun	17	16.7	16.7	100.0
Total	102	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olah Data Primer SPSS 25, 2020.

Pada tabel diatas menunjukkan rentang usia responden yang berpartisipasi dalam mengisi kuesioner penelitian ini. Dapat dilihat bahwa sebanyak 13.7% responden berusia antara 20-29 tahun, sedangkan 45,1% responden berusia antara 30-39 tahun, lalu 24,5% responden berusia antara 40-49 tahun dan yang terakhir 16,7% responden berusia antara >50 tahun. Maka dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak rentang usia 30-39 tahun.

Tabel 3
Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Diploma	2	2.0	2.0	2.0
S1	83	81.4	81.4	83.3
S2	15	14.7	14.7	98.0
Lain-lain	2	2.0	2.0	100.0
Total	102	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olah Data Primer SPSS 25, 2020.

Pada tabel diatas menunjukkan pendidikan terakhir responden yang berpartisipasi dalam mengisi kuesioner penelitian ini. Dapat dilihat bahwa sebanyak 2% responden pendidikan diploma, sedangkan 81,4% pendidikan S1, lalu 14,7% responden pendidikan S2 dan yang terakhir 2% responden lain-lain. Maka dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak pendidikan terakhir S1.

Tabel 4
Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1-4 Tahun	19	18.6	18.6	18.6
5-9 Tahun	25	24.5	24.5	43.1
10-14 Tahun	28	27.5	27.5	70.6
>15 Tahun	30	29.4	29.4	100.0
Total	102	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olah Data Primer SPSS 25, 2020.

Pada tabel diatas menunjukkan lama bekerja responden yang berpartisipasi dalam mengisi kuesioner penelitian ini. Dapat dilihat bahwa sebanyak 18.6% responden rentang lama bekerja 1-4 tahun, sedangkan responden 24,5% rentang bekerja 5-9 tahun, lalu 27,5% responden rentang bekerja 10-14 tahun dan yang terakhir 29.4% responden rentang bekerja >15 tahun. Maka dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak rentang bekerja >15 tahun.

1. Uji Validitas

Hasil dari uji validitas dapat dilihat ditabel berikut:

Tabel 5
Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja	Indikator 1	0,316	0,195	Valid
	Indikator 2	0,355	0,195	Valid
	Indikator 3	0,460	0,195	Valid
	Indikator 4	0,549	0,195	Valid

	Indikator 5	0,463	0,195	Valid
	Indikator 6	0,488	0,195	Valid
	Indikator 7	0,488	0,195	Valid
	Indikator 8	0,380	0,195	Valid
	Indikator 9	0,421	0,195	Valid
	Indikator 10	0,308	0,195	Valid
Kepuasan Kerja	Indikator 1	0,588	0,195	Valid
	Indikator 2	0,460	0,195	Valid
	Indikator 3	0,438	0,195	Valid
	Indikator 4	0,528	0,195	Valid
	Indikator 5	0,574	0,195	Valid
	Indikator 6	0,426	0,195	Valid
	Indikator 7	0,377	0,195	Valid
	Indikator 8	0,465	0,195	Valid
	Indikator 9	0,439	0,195	Valid
	Indikator 10	0,526	0,195	Valid
Loyalitas Guru	Indikator 1	0,531	0,195	Valid
	Indikator 2	0,538	0,195	Valid
	Indikator 3	0,502	0,195	Valid
	Indikator 4	0,559	0,195	Valid
	Indikator 5	0,509	0,195	Valid
	Indikator 6	0,512	0,195	Valid
	Indikator 7	0,483	0,195	Valid
	Indikator 8	0,478	0,195	Valid
	Indikator 9	0,322	0,195	Valid
	Indikator 10	0,438	0,195	Valid

Sumber : Hasil Olah Data Primer SPSS 25, 2020.

Dari tabel di atas menunjukkan hasil uji validitas bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor menunjukkan hasil yang sama (berkorelasi). Jadi dapat disimpulkan bahwa masing – masing indikator pernyataan adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Pengolahan data uji reliabilitas disajikan table berikut :

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,697	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,781	0,60	Reliabel
Loyalitas Guru	0,783	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data Primer SPSS 25, 2020.

3. Uji Koefisien Korelasi Kendal Tau (t)

Tabel 7
Hasil Korelasi Kendal

		Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja	Loyalitas Guru
Lingkungan Kerja	Correlation Coefficient	1.000	.422 ^{**}	.370 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.000
	N	102	102	102
Kepuasan Kerja	Correlation Coefficient	.422 ^{**}	1.000	.542 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.000
	N	102	102	102
Loyalitas Guru	Correlation Coefficient	.370 ^{**}	.542 ^{**}	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.
	N	102	102	102

Sumber : Hasil Olah Data Primer SPSS 25, 2020.

Berdasarkan output uji korelasi kendall's tau b di atas, diketahui nilai signifikansi atau sig. (2 tailed) antara variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja dengan loyalitas guru adalah sebesar $0,000 < 0,01$, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan (nyata) antara variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja dengan loyalitas guru.

Berdasarkan tabel output uji korelasi kendall's tau b di atas, diketahui nilai koefisien korelasi antara variabel lingkungan kerja dengan loyalitas guru adalah sebesar $0,370^{**}$. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel lingkungan kerja dengan loyalitas guru adalah "cukup" sementara korelasi antara variabel kepuasan kerja dengan loyalitas guru adalah sebesar $0,542^{**}$. Dengan demikian, dapat simpulkan bahwa pengaruh antara variabel kepuasan kerja dengan loyalitas guru adalah "kuat".

Berdasarkan tabel output di atas, diketahui koefisien korelasi antara variabel lingkungan kerja dengan loyalitas guru bernilai positif sebesar $0,370$. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang "positif" antara variabel lingkungan kerja dengan loyalitas guru. Hubungan positif atau searah bermakna bahwa jika lingkungan kerja semakin nyaman maka loyalitas guru akan semakin meningkat. Sedangkan korelasi koefisien antara variabel kepuasan kerja dengan loyalitas guru bernilai positif sebesar $0,542$. Maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang "positif" antara variabel kepuasan kerja dengan loyalitas guru. Hubungan positif atau searah bermakna bahwa jika kepuasan kerja semakin memadai maka loyalitas guru akan semakin meningkat di Sekolah Kristen IPEKA Puri Jakarta Barat.

Mengacu pada ketiga interpretasi dalam uji korelasi kendall's tau b di atas, maka kita dapat membuat sebuah kesimpulan bahwa "pengaruh antara lingkungan kerja dengan loyalitas guru pada sekolah kristen IPEKA Puri Jakarta Barat adalah signifikan, cukup, dan searah. Sedangkan "pengaruh antara kepuasan kerja dengan loyalitas guru pada sekolah kristen IPEKA Puri Jakarta Barat adalah signifikan, kuat, dan searah.

4. Uji Z

Menurut (Sugiyono, 2018), uji signifikansi koefisien relasi menggunakan rumus Z, karena distribusinya mendekati distribusi normal.

Tabel 8
Hasil Uji Z

	F	Sig	T	df	Sig (2- tailed)	Mean Deffence	Error Deffence	Lower	Upper
Equal variances Assumed	244	622	653	202	514	35294	54031	-71244	141832
Equal Variances not assumed			653	201.591	514	35294	54031	-71245	141834

Sumber : Hasil Olah Data Primer SPSS 25, 2020.

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai asumsi variansi aktual (0,622) menunjukkan bahwa sig tidak ada perubahan dari kedua angket, dan dilihat dari signifikansi tidak ada perbedaan antara rata-rata dua angket, karena nilai sig (2 tailed) (0,514).

B. Pembahasan

Dalam penelitian ini variabel lingkungan kerja menggunakan 2 indikator yaitu fisik dan psikis, variabel kepuasan kerja menggunakan 3 indikator yaitu hubungan yang harmonis, kesempatan untuk maju dan keamanan dalam pekerjaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Loyalitas Guru (Y) di Sekolah Kristen IPEKA Puri Jakarta Barat. Hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian (Mukti, 2016) yang memiliki hasil yang berpengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Kandatel Malang. Seperti yang dijelaskan dalam penelitian (Mukti, 2016), lingkungan kerja semakin baik, maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat pula. Kondisi lingkungan kerja yang dimaksud tidak hanya terbatas pada kenyamanan fisik yang dapat dinikmati secara langsung, namun juga lingkungan non-fisik yang dapat dirasakan oleh seluruh karyawan. Lingkungan non-fisik yang kondusif dapat membuat karyawan merasa nyaman dan betah bekerja diperusahaan. Oleh karena itu, Lingkungan Kerja dan kepuasan kerja dapat meningkatkan Loyalitas guru di Sekolah Kristen IPEKA Puri Jakarta Barat.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan sebelumnya mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Guru Di Sekolah IPEKA Puri – Jakarta

Barat, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan kuat terhadap variabel loyalitas guru di Sekolah IPEKA Puri – Jakarta Barat. Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin baik lingkungan kerja di Sekolah Kristen IPEKA Puri, Jakarta Barat dalam menjaga keharmonisan karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat karena karyawan merasa termotivasi untuk melakukan pekerjaannya. Oleh karena itu, lingkungan kerja dalam perusahaan harus perlu diperhatikan keharmonisannya demi kepentingan karyawan dan perusahaan.

BIBLIOGRAFI

- Adamas Belva Syah Devara. (2020). *Kualitas Pendidikan Di Indonesia Disebut Tertinggal 128 Tahun Dari Negara Maju*. Jakarta: Penerbit Okezone.
- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Carsel. (2018). *Uji Kendal Tau Non Parametik*. Jakarta: Penerbit Data Statistik.
- Cholik, Cecep Abdul. (2017). Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Komunikasi Untuk Meningkatkan Pendidikan Di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 2(6), 30.
- Deutche Welle. (2019). *Peringkat 6 Terbawah Indonesia Diminta Tinggalkan Sistem Pendidikan Feodalistik*. Jakarta: Penerbit Detik.
- Frederick Herzberg. (2015). *Pengertian Dan Teori Kepuasan Kerja Menurut Para Ahli*. Penerbit: Universitas Psikologi.
- Gerintya, S. (2019). *Indeks Pendidikan Indonesia Rendah, Daya Saing pun Lemah*. Retrieved from Tirto: [https://tirto. id/indeks-pendidikan-indonesia-rendah](https://tirto.id/indeks-pendidikan-indonesia-rendah....)
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23*.
- Indira Charismiadji. (2020). *Konsep Pendidikan Di Indonesia Masih Tertinggal*. Jakarta: Penerbit Berita Satu.
- KBBI. (2016). *Pengertian Guru*. Jakarta: Badan Pengembangan Dan Pembinaan Bahasa, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia.
- Mahmud Rivai. (2018). *Keberadaan Sumber Daya Manusia*.
- Malayu, Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revi)*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Mamesah, Andrew M. C., Kawet, Lotje, & Lengkong, Victor P. K. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPP RRI Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(3).
- Murali, Sachin, Poddar, Aayush, & Seema, A. (2017). Employee loyalty, organizational performance & performance evaluation—a critical survey. *Journal of Business and Management*, 19(8), 62–74.
- Robbins, P. Stephe. dan Timothy A. Judge. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif dan R&D*. Bandung:

Alfabetă.