



## PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS GURU DI SMPIT AL LAUZAH TANGERANG SELATAN

Sumayyah Afiffah<sup>1</sup>, Taufiqurrahman<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>UIN Syarif Hidayatullah Jakarta

\*Corresponding Author: [sumayyahafiffah21@mhs.uinjkt.ac.id](mailto:sumayyahafiffah21@mhs.uinjkt.ac.id)

### Sejarah Artikel

Diterima : 29/03/2023

Direvisi : 04/04/2023

Disetujui: 11/04/2023

### Keywords:

Compensation, Teacher loyalty.

### Kata Kunci:

Kompensasi, Loyalitas guru.

**Abstract.** This study aims to determine the effect of compensation on teacher loyalty at SMPIT Al Lauzah. The method used is quantitative. The population in this study were all 30 teachers at SMPIT Al Lauzah. The analytical tools used in this study are simple linear regression, the coefficient of determination, and the t test. Data processing uses SPSS 21 statistics for windows. Based on the research results it is known that simultaneously compensation has a significant and positive effect on teacher loyalty, that there is a compensation effect on student teacher loyalty at SMPIT Al Lauzah of 23.1%. And the situation with the regression coefficient of the variable X of 1.417 means that for each increase in compensation by one unit, it will lead to an increase in loyalty by 1.417.

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap loyalitas guru di SMPIT Al Lauzah. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMPIT Al Lauzah yang berjumlah 30 orang. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier sederhana, koefisien determinasi, dan uji t. Pengolahan data menggunakan statistik SPSS 21 for windows. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa secara simultan kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap loyalitas guru, bahwa terdapat pengaruh kompensasi terhadap loyalitas guru siswa di SMPIT Al Lauzah sebesar 23,1%. Dan ditunjukkan dengan Koefisien regresi variabel X sebesar 1,417 mengandung arti untuk setiap penambahan kompensasi sebesar satu satuan akan menyebabkan meningkatnya loyalitas sebesar 1,417.

**How to Cite:** Afiffah, S., & Taufiqurrahman, T. (2021). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS GURU DI SMPIT AL LAUZAH TANGERANG SELATAN. *Prima Magistra: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 4(2), 210-216. <https://doi.org/10.37478/jpm.v4i2.2637>

### Alamat korespondensi:

Jl. Ir H. Juanda No.95, Ciputat, Kec. Ciputat Tim., Kota Tangerang Selatan, Banten 15412. [sumayyahafiffah21@mhs.uinjkt.ac.id](mailto:sumayyahafiffah21@mhs.uinjkt.ac.id)

### Penerbit:

Program Studi PGSD Universitas Flores. Jln. Samratulangi, Kelurahan Paupire, Ende, Flores. [primagistrauniflor@gmail.com](mailto:primagistrauniflor@gmail.com)

## PENDAHULUAN

Pendidikan menjadi satu-satunya kunci untuk menciptakan bangsa yang maju, maka dari itu perlu guru yang mumpuni dalam proses pembelajaran agar menghasilkan siswa yang berprestasi (Taufiqurrahman et al., 2023). Sekolah sebagai pengguna jasa guru, dituntut untuk membina dan mengembangkan kualitas penunjang kegiatan belajar yang baik dari para pendidik agar sekolah memiliki hasil sesuai harapan masyarakat. Pembinaan untuk pendidik sangat beraneka ragam, mulai dari mengikutsertakan dalam seminar, sampai memberikan beasiswa kepada guru untuk melanjutkan jenjang pendidikan yang lebih tinggi.

Harus diakui para pendidik merupakan faktor utama dalam proses pendidikan. Fasilitas pendidikan yang lengkap dan canggih ditunjang oleh keberadaan guru yang berkualitas maka akan menimbulkan proses belajar mengajar yang baik (Aedi, 2016). Namun, meskipun proses belajar mengajar telah dirumuskan dengan baik, belum tentu hasil yang diperoleh optimal. Hal ini disebabkan banyak hal yang memengaruhi hasil belajar siswa, salah satunya siswa itu sendiri. Salah satu cara untuk menggerakkan guru agar aktif melaksanakan tugasnya secara profesional adalah dengan memberikan kompensasi atau imbalan jasa, baik berbentuk uang, tunjangan maupun fasilitas-fasilitas lainnya sesuai dengan kebijakan yang berlaku. Menurut Simamora dalam Awadh & Saad (2013), variabel kompensasi memiliki 4 indikator yaitu gaji, insentif tunjangan (kesehatan dan Tunjangan Hari Raya (THR)), dan fasilitas.

Dengan adanya kompensasi ada beberapa tujuan yang ingin dicapai sesuai pendapat Sutrisno dalam Situmorang et al. (2022), yaitu menghargai prestasi kerja, dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para

karyawan. Selanjutnya akan mendorong perilaku-perilaku atau loyalitas karyawan sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan misalnya produktifitas yang tinggi (Manikotama et al., 2022).

Selain kompensasi diharapkan dapat menjamin keadilan karena dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara karyawan dalam organisasi (Tirtadidjaja & Sarudin, 2022). Masing-masing karyawan akan memperoleh kompensasi yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan dan prestasi kerja. Kompensasi juga dapat mempertahankan karyawan karena dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan lebih survival bekerja pada organisasi itu (Anwara & Darsana, 2021). Hal ini berarti mencegah keluarnya karyawan dari organisasi itu mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan. Dengan kompensasi juga dapat memperoleh karyawan yang bermutu karena dengan system kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan, akan lebih banyak pula memilih karyawan yang terbaik. Pemberian kompensasi ini juga merupakan salah satu alat perangsang dalam menumbuhkan semangat dan gairah kerja.

Guru yang memiliki semangat mengajar diasumsikan dengan mudah dapat meningkatkan loyalitas dalam mendidik dan mengajar siswa. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang peneliti lakukan dengan wakil kurikulum di SMPIT Al Lauzah rabu pukul 10.00 Wib, tanggal 21 November 2022 dilihat dari hasil pengamatan bahwa masih ada tenaga kependidikan dan pendidik yang bekerja di SMPIT Al Lauzah tidak tepat waktu sesuai jadwal masuk yang telah ditentukan. Karena jam presensi pukul 07.15 wib sudah berada di lingkungan sekolah namun pada kenyataannya beberapa pendidik dan tenaga kependidikan datang ke sekolah pukul 07.20 wib dan bahkan ada yang pukul 07.30 wib beberapa orang pendidik dan tenaga kependidikan jam pulangpun tidak sesuai jadwal pulang, ada yang lebih cepat dari jadwal sebenarnya. Kemudian untuk pengembangan diri yang difasilitasi pemerintah terbatas tidak semua guru yang mengikuti karena dibatasi jumlahnya. Selanjutnya untuk pemberian penghargaan bagi guru berprestasi tidak berjalan optimal dengan demikian diduga mempengaruhi loyalitas guru SMPIT Al Lauzah (wawancara dengan wakil kurikulum, Rabu, pukul 11.00 Wib 21 November 2022), yang akan dikaji pengaruh kompensasi terhadap loyalitas guru di SMPIT Al Lauzah.

Dengan demikian loyalitas guru harus terus ditingkatkan agar dapat melaksanakan tugas dan fungsinya mengemban amanat pendidikan seperti yang telah digariskan dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional (Agmasari & Septyarini, 2023). Berbagai upaya dan strategi harus dilakukan dengan baik terencana agar loyalitas guru terus meningkat dan dapat mencapai tujuan pendidikan yang telah direncanakan. Namun, banyak opini yang berkembang di masyarakat yang menyatakan bahwa profesi guru sampai saat ini dianggap kurang bergengsi dan loyalitas di nilai belum optimal, padahal loyalitas sangat mempengaruhi kinerja guru (Suwardi et al., 2017; Widayati et al., 2020).

Beberapa penelitian terdahulu terkait kinerja guru umumnya penelitian mengaitkan loyalitas dengan variabel sarana prasarana, iklim kerja, kepemimpinan, peran kepala sekolah, iklim organisasi, dan supervisi. Penelitian dilakukan oleh Pratiwi & Sari (2018) mengenai lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap loyalitas menunjukkan bahwa loyalitas tidak semata-mata diukur melalui bagaimana seorang guru mampu bertanggung jawab terhadap siswanya, melainkan bagaimana guru tersebut mampu untuk mendedikasikan diri mereka terhadap perkembangan pendidikan di sekolah tersebut (lingkungan kerja). Namun demikian fakta menunjukkan bahwa loyalitas guru masih rendah. Penelitian Mulyani (2017) menunjukkan bahwa pendidik dan tenaga kependidikan loyalitasnya masih kurang terhadap sekolah. Hal tersebut dibuktikan dengan hampir 82 % atau sekitar 32 orang guru memiliki beban kerja di sekolah lain. Sedangkan 18 % atau sekitar 7 orang guru yang tidak memiliki beban kerja di tempat lain.

Penelitian lain dilakukan oleh Elfrida et al. (2020) menunjukkan bahwa: 1) kompetensi guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru, 2) implementasi kurikulum asing berpengaruh positif terhadap kinerja guru, dan 3) kompetensi guru berpengaruh positif terhadap implementasi kurikulum asing. Yang membedakan dengan penelitian ini bahwa pada umumnya

kompensasi diaitkan dengan variabel kinerja guru dan menggunakan teknik analisis regresi, yaitu hanya mempelajari pengaruh langsung kompensasi terhadap loyalitas. Penelitian ini berupaya mengkaji pengaruh kompensasi terhadap loyalitas guru di SMPIT Al Lauzah Tangerang Selatan.

## METODE PENELITIAN

Menjawab rumusan masalah penelitian yang telah disampaikan pada pendahuluan penelitian, Penelitian dilaksanakan dengan pendekatan penelitian kuantitatif, pendekatan ini digunakan untuk mengumpulkan data masa lalu atau sekarang tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel, dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang hubungan antar variabel (Nuriyah & Azizah, 2021). Pendekatan penelitian kuantitatif digunakan oleh peneliti sebagai paradigma penelitian dalam membaca dan menganalisis data penelitian (Hasibuan, 2013).

Adapun jenis penelitian yang digunakan yaitu jenis penelitian kuantitatif. Jenis metode ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel kompensasi dengan loyalitas guru, serta metode survei untuk mendapatkan data-data dari kedua variabel yang dikumpulkan. Dengan metode survei, peneliti memberikan angket berisi pertanyaan kepada responden tentang keyakinan subjek pendapat karakteristik dan perilaku (Jasmani & Mustafa, 2013). Penelitian ini akan mendeskripsikan pengaruh kompensasi terhadap loyalitas guru di mana kompensasi sebagai variabel independen atau variabel bebas yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen atau variabel terikat, dalam hal ini adalah loyalitas guru.

Data penelitian kuantitatif dikumpulkan dengan teknik pengambilan data dengan menggunakan kuisioner tertutup yang disusun dalam bentuk skala Likert dan dimodifikasi dengan empat alternative jawaban: Selalu (SL), Sering (SR), Kadang-kadang (KK), dan Tidak pernah (TP) (Sugiyono, 2013). Pernyataan-pernyataan angket terdiri dari angket yang mengukur loyalitas sebanyak 36 butir dan angket yang mengukur kompensasi sebanyak 32 butir.

Sebelum penyebaran angket kepada responden, peneliti melakukan uji instrumen terlebih dahulu dengan menyebarkan angket di luar sampel penelitian, setelah itu di uji dengan uji validitas dan realibilitas, pada tahap ini, data yang telah diperoleh dari penelitian dideskripsikan menurut masing-masing variabel dengan menggunakan bantuan SPSS versi 21 untuk mendapatkan mean/rata-rata (M), standar deviasi (SD), modus (Md), dan median (Me). Distribusi frekuensi data dibuat dengan membuat kelas interval.

Populasi pada penelitian ini berjumlah 30 orang yang terdiri dari para guru. Oleh karena jumlah guru tidak banyak, peneliti menjadikan 30 orang tersebut sebagai responden, untuk mengisikan angket yang telah dibuat. Data penelitian yang telah didapatkan dari para responden, kemudian dilakukan analisis dengan melakukan uji asumsi dasar yaitu uji normalitas data, uji analisis regresi linear, dan uji koefisien determinasi (Nurzaman, 2014). Berbagai uji yang digunakan untuk analisis data dilakukan dengan memanfaatkan aplikasi SPSS versi 21.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini telah dilakukan dengan membagikan kuisioner yang diisi oleh 30 orang guru. Adapun angket yang mengukur loyalitas sebanyak 36 butir dan angket yang mengukur kompensasi sebanyak 32 butir. Data yang telah dikumpulkan oleh peneliti, kemudian dilakukan analisis data. Analisis yang telah dilaksanakan yaitu analisis uji normalitas, uji koefisien korelasi, uji analisis regresi linear, dan uji koefisien determinasi.

Uji normalitas data dilakukan dengan analisis uji *KolmogorovSmirnov*, yaitu kriteria data normal bila hasil nilai *Kolmogorov-Smirnov* lebih besar dari 0,05. Angka-angka yang tertera pada Tabel 1 menunjukkan hasil analisis uji normalitas data dengan nilai *Kolmogorov-Smirnov* dengan nilai signifikansi 0,200. Nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa data yang dikumpulkan berdistribusi normal.

**Tabel 1.** Uji Normalitas

|                                |                          | Unstandardized Residual |
|--------------------------------|--------------------------|-------------------------|
|                                | N                        | 30                      |
| Normal Parameters <sup>a</sup> | Mean                     | .0000000                |
|                                | Std. Deviation           | 4.91689951              |
|                                | Most Extreme Differences |                         |
|                                | Absolute                 | .094                    |
|                                | Positive                 | .245                    |
|                                | Negative                 | -.029                   |
|                                | Kolmogorov-Smirnov Z     | 2.306                   |
|                                | Asymp. Sig. (2-tailed)   | .708                    |

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan hasil output pada **Tabel 1** tersebut, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi 2 arah (2 – tailed) berada pada angka 0.708, dalam hal ini berarti angka signifikansi lebih besar dari nilai  $\alpha$  ( $0.708 > 0.05$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa residual dari model regresi memiliki distribusi data yang normal.

Setelah data diketahui berdistribusi normal, selanjutnya dilakukan Uji homogenitas dilakukan untuk mengetahui persamaan variasi dari populasi dengan asumsi, jika nilai sig  $> 0,05$  maka variasi homogen, sedangkan jika sig  $< 0,05$  variasi tidak homogen. Data pada **Tabel 2** berikut adalah hasil uji homogenitas penelitian.

**Tabel 2.** Uji Homogenitas

| Levene Statistic | df1 | df2 | Sig. |
|------------------|-----|-----|------|
| 3.487            | 1   | 47  | .073 |

Dari hasil analisis pada tabel *Levene's Test of Equality of error Variance*, diperoleh bahwa p-value = 0,073. Artinya data Kompensasi bersifat homogen ( $0,073 > 0,05$ ). Selanjutnya digunakan uji regresi sederhana, yakni untuk mengetahui pengaruh antara satu variabel independen dengan variabel dependen. Hasil uji regresi linier sederhana dapat dilihat pada **Tabel 3** di bawah ini.

**Tabel 3.** Hasil Uji Regresi Sederhana

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant) | 9.438                       | 4.261      |                           | 2.765 | .056 |
|       | Kompensasi | 1.417                       | .191       | .327                      | 3.182 | .000 |

a. Dependent Variable: Loyalitas Guru

Berdasarkan hasil output Uji Statistik – t pada **Tabel 3** maka berikut adalah model regresi yang digunakan dalam penelitian ini:

$$Y = 9.438 + 1.417X, \text{ dimana: } X : \text{Kompensasi dan } Y : \text{Loyalitas Guru}$$

Koefisien b dinamakan koefisien arah regresi yang menyatakan perubahan rata-rata variabel Y untuk setiap perubahan variabel X sebesar satu satuan. Perubahan ini merupakan pertambahan bila b bertanda positif (+) dan penurunan bila b bertanda negative (-). Persamaan ini menampilkan uji signifikansi dengan uji t yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel X dan Variabel Y. Oleh karena itu, koefisien tersebut berregresi positif, sebesar 1.417. Artinya, jika kompensasi meningkat sebesar 1 satuan, maka loyalitas guru akan meningkat sebesar 1.417.

Selanjutnya pengujian Uji koefisien determinis ( $R^2$ ) dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel X (Kompensasi) berpengaruh terhadap variabel Y (Loyalitas Guru) dengan melihat *Adjusted R Square*. Semakin besar nilai  $R^2$ , maka semakin baik pula model regresi tersebut. Angka-angka pada **Tabel 4** berikut adalah hasil output koefisien determinasi menggunakan software statistik SPSS versi 21.

**Tabel 4.** Uji Koefisien Determinasi

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .327 <sup>a</sup> | .231     | .121              | 3.96893                    |

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Loyalitas Guru

Berdasarkan hasil output, dapat dilihat bahwa nilai  $R^2$  sebesar 0.231 atau sebesar 23.1%. Hal ini menunjukkan bahwa 23.1% variasi dari variabel dependen loyalitas guru dapat dijelaskan oleh variabel independennya, yaitu kompensasi. Sedangkan sisanya sebesar 76.9%, dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini yang tidak dibahas. Hal ini berarti bahwa variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini dinilai dapat mempengaruhi loyalitas guru.

Hasil temuan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi dengan loyalitas guru. Pengaruh tersebut tersebut ditingkatkan dengan pengaruh yang besar kompensasi terhadap loyalitas guru. Sekalipun demikian, masih terdapat faktor lain yang memberikan pengaruh terhadap loyalitas guru. Temuan pengaruh yang signifikan antara kedua variabel senada dengan temuan-temuan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, yaitu temuan penelitian [Agmasari & Septyarini \(2023\)](#), [Nuriyah & Azizah \(2021\)](#), [Prasojo \(2013\)](#), dan [Rose \(2019\)](#). Temuan penelitian ini tidak mendukung temuan penelitian [Ardiansyah \(2017\)](#) dan [Manikotama et al.\(2022\)](#). Tidak dapat dipungkiri bahwa kompensasi akan menjadi hal penting dan berdampak pada semangat, tindakan atau sikap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. [Wibowo \(2013\)](#) mengemukakan kompensasi yang baik akan berdampak pada tingginya loyalitas guru.

## SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan penelitian diperoleh kesimpulan, bahwa pengaruh kompensasi terhadap loyalitas guru siswa di SMPIT Al Lauzah 23,1%. Hal ini ditunjukkan dari jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu berjumlah 30 responden, yang disebar pada guru. Berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan dan diolah, dengan menggunakan model persamaan regresi linier sederhana yaitu  $Y=9.438+1.417X$ . Koefisien regresi untuk variabel independen X bernilai positif, menunjukkan adanya pengaruh antara kompensasi dengan loyalitas. Koefisien regresi variabel X sebesar 1,417 mengandung arti untuk setiap pertambahan kompensasi sebesar satu satuan akan menyebabkan meningkatnya loyalitas sebesar 1,417. Hasil penelitian yang telah dilakukan melalui uji parsial menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel kompensasi terhadap variabel loyalitas guru. Hal ini terlihat pada nilai nilai signifikansi yang lebih kecil dari alfa  $0.000 < 0.05$  ( $\text{sig.} < \alpha$ ). Karena nilai sig-nya lebih rendah dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak artinya terdapat pengaruh dari kompensasi terhadap loyalitas guru.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aedi, N. (2016). *Manajemen Pendidikan dan Tenaga Pendidikan*. Gyosen Publishing. [Google Scholar](#)
- Agmasari, M., & Septyarini, E. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT Antar Lintas Sumatera di Yogyakarta. *Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v5i3.1670>
- Anwara, I. G. S., & Darsana, I. M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Dosen dengan Mediasi. *JURNAL EKUIVALENSI*, 7(2), 265-279. <https://doi.org/10.51158/ekuivalensi.v7i2.552>
- Ardiansyah, A., & Andri, S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Bank Negara Indonesia Kcu Pekanbaru). *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 4(1), 1-10. <https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFSIP/article/view/11965>
- Elfrida, D., Santosa, H., & Soefijanto, T. A. (2020). Pengaruh Kompetensi Guru dan Implementasi Kurikulum Asing Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Internasional Jakarta





- Utara. *Tadbir: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*, 4(1), 53. <http://journal.iaincurup.ac.id/index.php/JSMPI/article/view/1358>
- GATOT, T. (2013). *PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP LOYALITAS PENGAJAR DI SEKOLAH SMP DAN SMA PONDOK MODERN SELAMAT KAB.KENDAL*. Skripsi, Fakultas Ekonomi & Bisnis. Universitas Dian Nuswantoro Semarang. <http://eprints.dinus.ac.id/5082/1/12333.pdf>
- Handayani, B. (2005). Pengaruh tingkat pendidikan, sarana prasarana dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Karang Dowo (Master's Thesis). Universitas Muhammadiyah Surakarta, Surakarta, Indonesia. <http://eprints.ums.ac.id/7012>
- Hasibuan, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. [Google Scholar](#)
- Jasmani, J., & Mustafa, S. (2013). *Supervisi Pendidikan*. AR- RUZZ MEDIA. [Google Scholar](#)
- Manikotama, A. R., Lubis, H., & Rahmah, D. D. N. (2022). Budaya Organisasi dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Loyalitas Kerja. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 10, 201–212. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo>
- Moehersono, M. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. PT Raja Grafindo Persada. [Google Scholar](#)
- Awadh, A. M., & Saad, A. M. (2013). Impact of organizational culture on employee performance. *International review of management and business research*, 2(1), 168-175. [https://www.irnbrjournal.com/paper\\_details.php?id=151](https://www.irnbrjournal.com/paper_details.php?id=151)
- Mulyani. (2017). *Kompensasi dan Loyalitas di SMK Al Hikmah Petukangan Jakarta Selatan* [UIN Syarif Hidayatullah]. <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/53146>
- Nuriyah, S., & Azizah. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jabeistik Prodi Administrasi Bisnis*, 1. <http://jabeistik.upnjatim.ac.id/index.php/jabeistik/article/view/3>
- Nurzaman, K. (2014). *Manajemen Personalia*. CV Pustaka Setia. [Google Scholar](#)
- Prasojo, D. B. (2013). PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI SE KECAMATAN BANTUL ARTIKEL E-JURNAL. *Hanata Widya Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2. <https://journal.student.uny.ac.id/index.php/fipmp/article/view/455>
- Pratiwi, O., & Sari, I. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 10 Muaro Jambi. *EKLETIK: Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 1. <https://ejournal.uin-suska.ac.id/index.php/EKLETIK/article/view/4681/3136>
- Wicaksono, P. (2013). Hubungan Pengembangan Karir Dan Pemberian Insentif Terhadap Loyalitas Kinerja Guru. *Ekonomi IKIP Veteran Semarang*, 1(1), 37058. <http://ejournal.ikipveteran.ac.id/index.php/EKONOMI/article/view/185>
- Rose, V. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variable Intervening. *Management and Business Review*, 3(2), 104–115. <https://doi.org/10.21067/mbr.v3i2.4722>
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1>
- Silitonga, D. E. (2020). *Pengaruh Kompetensi Guru Dan Implementasi Kurikulum Asing Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Satuan Pendidikan Kerja Sama (SPK) Jakarta Utara* [Universitas Negeri Jakarta]. <http://repository.unj.ac.id/6266>
- Situmorang, K., Batubara, R., Ningsih, W., & Nasution, N. (2022). Sistem Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik: Studi Kasus SDN 014687 Rawang Pasar IV. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 6(1), 703-709. <https://doi.org/10.33487/edumaspul.v6i1.2288>
- Sugiyono, S. (2013). *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*. Alfabeta. <https://id.scribd.com/document/391327717/Buku-Metode-Penelitian-Sugiyono#>
- 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. <http://dx.doi.org/10.36722/sh.v3i1.200>



- Taufiqurrahman, Nabilah, A., Zahrudin, & Musfah, J. (2023). Women's Leadership Strategy in Increasing Competitiveness in Educational Institutions SMK Al-Kalam Bani Marwan Kabupaten Lebak. *Prima Magistra Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 4(1), 92–100. <https://doi.org/10.37478/jpm.v4i1.2476>
- Tirtadidjaja, A., & Sarudin, R. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan Front Office Grand Hyatt Jakarta. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*, 5, 2022. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JMPP/article/view/50839>
- Tirtadidjaja, A., & Sarudin, R. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan Front Office Grand Hyatt Jakarta. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*, 5, 2022. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JMPP/article/view/50839>
- Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers. [Google Scholar](#)
- 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>

