

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA SMP NEGERI 2 SIBOLGA

Martinus Wawan Adriano Sitompul

Prodi Manajemen Keuangan, STIE Al-Washliyah Sibolga/Tapanuli Tengah

Korespondensi penulis: martinussitompul71@gmail.com

Yenni Sofiana Tambunan

STIE Al-Washliyah Sibolga/Tapanuli Tengah

Safriadi Pohan

STIE Al-Washliyah Sibolga/Tapanuli Tengah

Abstract. *The purpose of this study was to find out whether there is an effect of Job Satisfaction and Job Loyalty on Teacher Performance at SMP Negeri 2 Sibolga by withdrawing the hypothesis that there is an effect of Job Satisfaction and Job Loyalty on Teacher Performance at SMP Negeri 2 Sibolga. The research method used is descriptive research method, which describes and provides an explanation of variable X (independent) as the independent variable that influences and variable Y (dependent) as the dependent variable that is influenced. The regression equation is $Y = 3.939 + 0.294X_1 + 0.631X_2$, this means that the effect on the dependent variable (performance) is determined by the independent variables (job satisfaction and loyalty) with a regression coefficient of 0.294, where if one unit of variable X is added (Job satisfaction and work loyalty) or a certain value will increase the Y variable (Performance) by the regression coefficient of 0.631. While the t test shows that the hypothesis proposed can be accepted for truth, where t count is $11.275 > 2.0484$, so this means that there is an effect of job satisfaction and work loyalty on teacher performance at SMP Negeri 2 Sibolga.*

Keywords: *Job Satisfaction, Job Loyalty and Performance.*

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Pada Guru SMP Negeri 2 Sibolga dengan menarik hipotesis bahwa ada pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Pada Guru SMP Negeri 2 Sibolga. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif, yang menguraikan dan memberikan penjelasan tentang variabel X (independent) sebagai variabel bebas yang mempengaruhi dan variabel Y (dependent) sebagai variabel terikat yang dipengaruhi. Persamaan regresi yaitu $Y = 3,939 + 0,294X_1 + 0,631X_2$, hal ini berarti bahwa yang terjadi pengaruh pada variabel terikat (Kinerja) ditentukan oleh variabel bebas (Kepuasan kerja dan Loyalitas) dengan koefisien regresi sebesar 0,294, dimana apabila ditambahkan satu satuan variabel X (Kepuasan kerja dan Loyalitas kerja) atau nilai tertentu maka akan menambah peningkatan variabel Y (Kinerja) sebesar koefisien regresi 0,631. Sedangkan Uji t menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan dapat diterima kebenarannya, dimana t hitung $11.275 > 2.0484$, maka hal ini berarti Ada Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri 2 Sibolga.

Kata kunci: Kepuasan kerja, Loyalitas Kerja dan Kinerja.

LATAR BELAKANG

Dunia pendidikan pada saat ini sedang mengalami gejolak yang berharap ada perubahan yang pesat sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan masyarakat, serta ditantang untuk menjawab berbagai permasalahan lokal dan perubahan global yang terjadi. Bersamaan dengan itu, bangsa Indonesia ini sedang dihadapkan pada sebuah fenomena tentang rendahnya daya saing. Rendahnya daya saing tersebut dapat ditinjau melalui peringkat *Human Development Index* (HDI). Peringkat HDI negara Indonesia mulai tahun 2020 hingga 2021 secara berturut-turut tetap berada pada posisi 107 dari 189 negara (Human Development Report, 2021). Hal tersebut menunjukkan bahwa negara Indonesia tidak mengalami adanya peningkatan, bahkan bisa dikatakan cenderung diam ditempat. Rendahnya daya saing adalah indikator bahwa pendidikan di Indonesia belum mampu menghasilkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas (Mulyasa, 2013). Oleh karena itu, saat ini dibutuhkan adanya peningkatan mutu pendidikan yang dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Tabel 1.1
Hasil Pra-Survey Mengenai Kepuasan Kerja Guru di SMP Negeri 2 Sibolga tahun 2022

| No. | Pernyataan | Jawaban | |
|--------------------------------|---|---------|-----------|
| | | Ya (%) | Tidak (%) |
| <u>Pekerjaan itu sendiri</u> | | | |
| 1. | Pekerjaan yang saya terima ini cukup menantang | 80 | 20 |
| 2. | Pekerjaan yang saya terima saat ini cukup menarik | 90 | 10 |
| <u>Gaji/Insentif</u> | | | |
| 3. | Gaji yang saya terima saat ini sesuai dengan beban kerja yang saya lakukan | 70 | 30 |
| 4. | Gaji yang saya terima dari pemerintah cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari saya | 70 | 30 |
| 5. | Saya puas dengan tambahan penghasilan (TPP) yang diberikan pemerintah kepada saya | 40 | 60 |
| <u>Promosi</u> | | | |
| 6. | Promosi jabatan yang diberikan sesuai dengan bidang keahlian saya | 70 | 30 |
| 7. | Promosi yang saya terima sesuai dengan kinerja yang telah saya lakukan | 70 | 30 |
| <u>Supervisor (Pengawasan)</u> | | | |
| 8. | Atasan saya selalu mengawasi cara kerja saya | 80 | 20 |
| 9. | Atasan saya selalu memotivasi saya untuk bekerja lebih baik | 80 | 20 |
| <u>Rekan Kerja</u> | | | |
| 10. | Saya merasa peluang dalam berkompetisi bekerja tidak maksimal | 70 | 30 |
| 11. | Hubungan saya dengan rekan kerja dapat dikatakan baik | 80 | 20 |

Sumber: Data hasil Pra-survey dan diolah oleh peneliti

Berdasarkan Tabel 1.1 Hasil pra survey kepada 10 orang guru menunjukkan bahwa peluang guru berkompetensi bekerja sebesar 60 persen. Penilaian atas kinerja maupun prestasi guru dinilai oleh atasan sesuai dengan mata pelajaran yang di ajarkan oleh guru dan penilaian guru tidak dilakukan secara transparan. Penilaian juga dilakukan secara sentralisasi. Dalam hal ini, sentralisasi adalah memusatkan seluruh wewenang dan kebijakan berada di pemerintah pusat, dan waktu yang diperlukan untuk memutuskan sesuatu menjadi lama. Permasalahan kedua terletak pada promosi jabatan yang terima sesuai dengan kinerja guru sebesar 70 persen. Dalam hal ini guru yang memiliki keterdekatan hubungan dengan atasan akan lebih mudah mendapatkan posisi jabatan. Kesimpulan dari permasalahan kepuasan disini terletak pada tingkat ketidakpuasan guru terhadap kompetisi bekerja sesama rekan kerja dalam mendapatkan promosi jabatan. Apabila kompetisi dalam bersaing tidak dapat berjalan secara maksimal maka akan menyebabkan sejenjangan pegawai dan pegawai bekerja hanya sebatas perintah dari atasan.

Keberhasilan perusahaan juga dapat dilihat dari sumber daya manusia yang ada didalamnya seperti pekerja yang loyal terhadap perusahaan. Loyalitas kerja berhubungan dengan kesetiaan dan kesediaan karyawan berbakti kepada perusahaan. Karyawan yang loyal melakukan pekerjaan dengan senang hati dan merasa puas terhadap pekerjaannya. mengemukakan bahwa loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap **Wibowo (2013)** pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Loyalitas para guru dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri. Adapun hasil pra survey loyalitas kerja pada guru SMP Negeri 2 Sibolga dapat dilihat pada Tabel 1.2

Tabel 1.2
Hasil Pra-Survey Mengenai Loyalitas Kerja Guru di SMP Negeri 2 Sibolga

| No. | Pernyataan | Jawaban | |
|-------------------------------|---|---------|-----------|
| | | Ya (%) | Tidak (%) |
| Pengetahuan tentang pekerjaan | | | |
| 1. | Saya sangat berkompeten dalam menyelesaikan tugas yang bersifat dadakan | 70 | 30 |
| Inisiatif dalam bekerja | | | |
| 2. | Saya sudah cukup sigap dalam menyelesaikan masalah yang ada, saat atasan saya tidak berada di sekolah | 70 | 30 |
| Kreativitas kerja | | | |
| 3. | Saya sudah cukup siap dan percaya diri atas perintah apapun yang diberikan kepala sekolah kepada saya | 60 | 40 |
| Ketaatan dan kepatuhan | | | |
| 4. | Saya rutin mengikuti <i>briefing</i> | 80 | 20 |
| 5. | Saya selalu mengikuti semua kegiatan-kegiatan sekolah | 60 | 40 |
| 6. | Saya sudah menjalankan segala prosedur kerja secara tepat | 50 | 50 |
| 7. | Saya datang ke kantor pada pukul 7.15 pagi | 40 | 60 |

Sumber: Data hasil Pra-survey dan diolah oleh peneliti

Berdasarkan Tabel 1.2 Hasil pra survei kepada 10 orang Guru menunjukkan dalam pengetahuan tentang pekerjaan guru yang berkompeten dalam menyelesaikan tugas yang bersifat dadakan persentase 70 persen, dalam inisiatif bekerja guru dapat

menyelesaikan masalah yang ada di sekolah persentase 70 persen, dalam kreativitas kerja guru dapat menyelesaikan tugas dan perintah atas apapun yang diperintahkan atasan persentase 60 persen, dalam ketaatan dan kepatuhan pegawai selalu mengikuti *briefing* persentase 80 persen, selalu mengikuti semua kegiatan sekolah persentase 60 persen, guru menjalankan prosedur kerja persentase 50 persen, dan guru tidak pernah telat masuk kerja persentase 40 persen. Hal ini merupakan bahwa SMP Negeri 2 Sibolga memiliki jam masuk kerja pukul 07.15 lebih awal dibanding jam kerja lainnya. Dari hasil pra survey di atas peneliti menemukan berbagai masalah seperti kurangnya disiplin dalam waktu dan guru yang hadir sebelum pukul 07.15 hanya petuga piket harian saja. Berdasarkan pernyataan ini, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri 2 Sibolga.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut **Wibowo (2013:86)** kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasional, memenuhi standar kinerja. Menurut **Sinambela (2016:92)** kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja. Dengan kata lain, kepuasan kerja mencerminkan bagaimana kita merasakan tentang pekerjaan kita dan apa yang kita pikirkan tentang pekerjaan kita.

Loyalitas Kerja

Menurut Sinambela, (2016:64) loyalitas tidak mungkin dianggap sebagai sesuatu yang terjadi dengan sendirinya ketika seorang karyawan bergabung dalam organisasi. Apabila organisasi menginginkan seorang karyawan yang loyal, organisasi harus mengupayakan agar karyawan menjadi bagian dari organisasi yang merupakan tingkatan lebih tinggi. Dengan demikian karyawan tersebut sungguh merasa bahwa suka-duka organisasi adalah suka-duka nya juga. Oleh karena itu loyalitas mencakup kesediaan untuk tetap bertahan, memiliki produktivitas yang melampaui standard, memiliki perilaku altruis, serta adanya hubungan timbal balik di mana loyalitas karyawan harus diimbangi oleh loyalitas organisasi terhadap karyawan.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian yang dilakukan di SMP Negeri 2 Sibolga ini menggunakan jenis data kuantitatif deskriptif. Penelitian deskriptif merupakan dasar untuk melakukan penelitian dan dapat dilakukan secara kuantitatif sehingga menghasilkan analisis statistik. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer yang merupakan sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (**Sugiyono, 2019:180**). Data primer yang diperoleh pada penelitian ini yaitu melalui penyebaran kuisioner kepada responden. Teknik pengumpulan data adalah cara yang dilakukan seorang peneliti untuk mendapatkan data yang diperlukan seperti observasi, wawancara, angket dan Studi Kepustakaan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
Uji Validitas

Tabel 4.6
Validitas Butir Pertanyaan Variabel X₁ (Kepuasan Kerja)

| | Corrected item-Total Correlation | r kritis | Validitas |
|---------|---|---------------------|------------------|
| Item 1 | .336 | 0,30 | Valid |
| Item 2 | .375 | 0,30 | Valid |
| Item 3 | .502 | 0,30 | Valid |
| Item 4 | .464 | 0,30 | Valid |
| Item 5 | .368 | 0,30 | Valid |
| Item 6 | .450 | 0,30 | Valid |
| Item 7 | .358 | 0,30 | Valid |
| Item 8 | .498 | 0,30 | Valid |
| Item 9 | .467 | 0,30 | Valid |
| Item 10 | .352 | 0,30 | Valid |

Sumber : Hasil Penelitian,2022 (data diolah SPSS 26)

Tabel 4.7
Validitas Butir Pertanyaan Variabel X₂ (Loyalitas Kerja)

| | Corrected item-Total Correlation | r kritis | Validitas |
|---------|---|---------------------|------------------|
| Item 1 | .729 | 0,30 | Valid |
| Item 2 | .470 | 0,30 | Valid |
| Item 3 | .640 | 0,30 | Valid |
| Item 4 | .668 | 0,30 | Valid |
| Item 5 | .830 | 0,30 | Valid |
| Item 6 | .518 | 0,30 | Valid |
| Item 7 | .352 | 0,30 | Valid |
| Item 8 | .624 | 0,30 | Valid |
| Item 9 | .691 | 0,30 | Valid |
| Item 10 | .823 | 0,30 | Valid |

Sumber : Hasil Penelitian,2022 (data diolah SPSS 26)

Tabel 4.8
Validitas Butir Pertanyaan Variabel Y (Kinerja)

| | Corrected item-Total Correlation | r kritis | Validitas |
|---------|---|---------------------|------------------|
| Item 1 | .689 | 0,30 | Valid |
| Item 2 | .432 | 0,30 | Valid |
| Item 3 | .582 | 0,30 | Valid |
| Item 4 | .583 | 0,30 | Valid |
| Item 5 | .718 | 0,30 | Valid |
| Item 6 | .532 | 0,30 | Valid |
| Item 7 | .515 | 0,30 | Valid |
| Item 8 | .332 | 0,30 | Valid |
| Item 9 | .689 | 0,30 | Valid |
| Item 10 | .432 | 0,30 | Valid |

Sumber : Hasil Penelitian,2022 (data diolah SPSS 26)

Hasil uji validitas pada seluruh butir pertanyaan yang terdapat pada variabel Kinerja yang ditunjukkan pada kolom *corrected Item-Total correlation* pada tabel 4.8 > 0,30 yang berarti seluruh butir pernyataan Kinerja adalah valid.

Uji realibilitas

Tabel 4.9

Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja, Loyalitas kerja dan kinerja

| Variabel | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|-----------------|------------------|------------|
| Kepuasan kerja | .729 | Reliabel |
| Loyalitas Kerja | .891 | Reliabel |
| Kinerja | .838 | Reliabel |

Sumber : Hasil Penelitian,2022 (Data Diolah SPSS 26)

Variabel X₁ (Kepuasan Kerja)

Tabel 4.10

Deskripsi Jawaban Responden mengenai Pengaruh Kepuasan Kerja

| No. Resp | Nomor Item | | | | | | | | | | Jlh | Rata-rata |
|----------|------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|-----|-----------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | | |
| 1 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 47 | 4,6 |
| 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 48 | 4,8 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 5 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 47 | 4,7 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 47 | 4,7 |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 49 | 4,9 |
| 7 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 5 |
| 8 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 45 | 4,5 |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 49 | 4,9 |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 5 |
| 11 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 45 | 4,5 |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 5 |
| 13 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 47 | 4,7 |
| 14 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 43 | 4,3 |
| 15 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 46 | 4,6 |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 49 | 4,9 |
| 17 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 46 | 4,6 |
| 18 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 45 | 4,5 |
| 19 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 44 | 4,4 |

| | | | | | | | | | | | | |
|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|-------|
| 20 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 42 | 4,2 |
| 21 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 49 | 4,9 |
| 22 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 47 | 4,7 |
| 23 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 47 | 4,7 |
| 24 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 44 | 4,4 |
| 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 49 | 4,9 |
| 26 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 48 | 4,8 |
| 27 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 5 |
| 28 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 48 | 4,8 |
| 29 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 48 | 4,8 |
| 30 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 38 | 3,8 |
| | 142 | 140 | 144 | 142 | 137 | 144 | 140 | 138 | 140 | 140 | 1407 | 140,6 |

Sumber : Sumber : Hasil Penelitian,2022 (data diolah SPSS 26)

Selanjutnya akan ditabulasikan data jawaban responden dari setiap item pertanyaan sebagai berikut :

Tabel 4.11
Tabulasi data Kepuasan kerja dari setiap item

| Aspek yang dinyatakan | No Item | Jawaban Responden | | | | | Jlh |
|-----------------------|---------|-------------------|----|----|----|-----|-----|
| | | SS | S | KS | TS | STS | |
| Kepuasan Kerja | 1 | 22 | 8 | - | - | - | 30 |
| | 2 | 20 | 10 | - | - | - | 30 |
| | 3 | 25 | 4 | 1 | - | - | 30 |
| | 4 | 22 | 8 | - | - | - | 30 |
| | 5 | 19 | 9 | 2 | - | - | 30 |
| | 6 | 24 | 6 | - | - | - | 30 |
| | 7 | 21 | 8 | 1 | - | - | 30 |
| | 8 | 20 | 8 | 2 | - | - | 30 |
| | 9 | 20 | 10 | - | - | - | 30 |
| | 10 | 21 | 8 | 1 | - | - | 30 |

Sumber :Hasil Penelitian diolah, 2022 (data diolah SPSS 26)

Tabel 4.12
Distribusi frekuensi jawaban dan
nilai Kepuasan Kerja dari setiap item

| No Item | Frekuensi Jawaban | | | | | | | | | | Jumlah | | Rata-Rata |
|-----------|-------------------|-----|----|----|----|----|----|----|-----|----|--------|-------|-----------|
| | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | | | |
| | F | SC | F | SC | F | SC | F | SC | F | SC | F | SC | |
| 1 | 22 | 110 | 8 | 32 | - | - | - | - | - | - | 30 | 142 | 4,73 |
| 2 | 20 | 100 | 10 | 40 | - | - | - | - | - | - | 30 | 140 | 4,66 |
| 3 | 25 | 125 | 4 | 16 | 1 | 3 | - | - | - | - | 30 | 144 | 4,80 |
| 4 | 22 | 110 | 8 | 32 | - | - | - | - | - | - | 30 | 142 | 4,73 |
| 5 | 19 | 95 | 9 | 36 | 2 | 6 | - | - | - | - | 30 | 137 | 4,56 |
| 6 | 24 | 120 | 6 | 24 | - | - | - | - | - | - | 30 | 144 | 4,80 |
| 7 | 21 | 105 | 8 | 32 | 2 | 6 | - | - | - | - | 30 | 143 | 4,76 |
| 8 | 20 | 100 | 8 | 32 | 2 | 6 | - | - | - | - | 30 | 138 | 4,60 |
| 9 | 20 | 100 | 10 | 40 | - | - | - | - | - | - | 30 | 140 | 4,66 |
| 10 | 21 | 120 | 8 | 32 | 1 | 3 | - | - | - | - | 30 | 155 | 5,01 |
| Jumlah | | | | | | | | | | | | 47,31 | |
| Rata-Rata | | | | | | | | | | | | 4,73 | |

Sumber :Hasil Penelitian diolah, 2022 (data diolah SPSS 26)

Berdasarkan interpretasi nilai rata-rata diatas menunjukkan bahwa kepuasan kerja pada SMP Negeri 2 Sibolga sudah sangat baik, hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata sebesar 4,73 termasuk kategori sangat baik.

Variabel X₂ (Loyalitas Kerja)

Tabel 4.13
Deskripsi Jawaban Responden mengenai Pengaruh Loyalitas Kerja

| No. Resp. | Loyalitas Kerja X ₂ | | | | | | | | | | JLH | Rata-rata |
|-----------|--------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|-----|-----------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | | |
| 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 30 | 3.00 |
| 2 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 44 | 4.40 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 5 | 1 | 2 | 3 | 26 | 2.60 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 30 | 3.00 |

| | | | | | | | | | | | | |
|----|-----|----|----|-----|----|-----|----|----|----|----|-----|------|
| 5 | 3 | 1 | 3 | 2 | 1 | 4 | 3 | 2 | 3 | 1 | 23 | 2.30 |
| 6 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 44 | 4.40 |
| 7 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 19 | 1.90 |
| 8 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 24 | 2.40 |
| 9 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 42 | 4.20 |
| 10 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 5 | 2 | 4 | 2 | 3 | 27 | 2.70 |
| 11 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 40 | 4.00 |
| 12 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 46 | 4.60 |
| 13 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 2 | 4 | 40 | 4.00 |
| 14 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 4 | 41 | 4.10 |
| 15 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 38 | 3.80 |
| 16 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 28 | 2.80 |
| 17 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 32 | 3.20 |
| 18 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 19 | 1.90 |
| 19 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 4 | 3 | 38 | 3.80 |
| 20 | 5 | 1 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 41 | 4.10 |
| 21 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 29 | 2.90 |
| 22 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 32 | 3.20 |
| 23 | 3 | 1 | 3 | 2 | 1 | 4 | 1 | 2 | 3 | 1 | 21 | 2.10 |
| 24 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 33 | 3.30 |
| 25 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 26 | 2.60 |
| 26 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 43 | 4.30 |
| 27 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 25 | 2.50 |
| 28 | 2 | 2 | 2 | 5 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 21 | 2.10 |
| 29 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 30 | 3.00 |
| 30 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 39 | 3.90 |
| | 100 | 90 | 96 | 106 | 94 | 106 | 94 | 95 | 98 | 92 | 971 | 97.1 |

Sumber : Hasil Penelitian diolah 2022, (data diolah SPSS 26)

Tabel 4.14
Tabulasi data Loyalitas kerja dari setiap item

| Aspek yang dinyatakan | No Item | JawabanResponden | | | | | Jlh |
|-----------------------|---------|------------------|----|----|----|-----|-----|
| | | SS | S | KS | TS | STS | |
| Loyalitas Kerja | 1 | 6 | 6 | 10 | 8 | - | 30 |
| | 2 | 5 | 5 | 10 | 5 | 5 | 30 |
| | 3 | 3 | 8 | 12 | 6 | 1 | 30 |
| | 4 | 8 | 8 | 7 | 6 | 1 | 30 |
| | 5 | 3 | 9 | 9 | 7 | 2 | 30 |
| | 6 | 7 | 10 | 7 | 4 | 2 | 30 |
| | 7 | 4 | 7 | 9 | 9 | 1 | 30 |
| | 8 | 6 | 4 | 12 | 5 | 3 | 30 |
| | 9 | 8 | - | 14 | 6 | 2 | 30 |
| | 10 | 4 | 8 | 7 | 8 | 3 | 30 |

Sumber :Hasil Penelitian diolah 2022, (data diolah SPSS 26)

Tabel 4.15
Distribusi frekuensi jawaban dan nilai Loyalitas Kerja dari setiap item

| No Item | Frekuensi Jawaban | | | | | | | | | | Jumlah | | Rata-Rata |
|-----------|-------------------|----|----|----|----|----|----|----|-----|----|--------|------|-----------|
| | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | | | |
| | F | SC | F | SC | F | SC | F | SC | F | SC | F | SC | |
| 1 | 6 | 30 | 6 | 24 | 10 | 30 | 8 | 16 | - | - | 30 | 100 | 3,33 |
| 2 | 5 | 25 | 5 | 25 | 10 | 30 | 5 | 10 | 5 | 1 | 30 | 91 | 3,03 |
| 3 | 3 | 15 | 8 | 32 | 12 | 36 | 6 | 12 | 1 | 1 | 30 | 96 | 3,20 |
| 4 | 8 | 40 | 8 | 32 | 7 | 21 | 6 | 12 | 1 | 1 | 30 | 106 | 3,53 |
| 5 | 3 | 15 | 9 | 36 | 9 | 27 | 7 | 14 | 2 | 2 | 30 | 94 | 3,13 |
| 6 | 7 | 35 | 10 | 40 | 7 | 21 | 4 | 8 | 2 | 2 | 30 | 106 | 3,53 |
| 7 | 4 | 20 | 7 | 28 | 9 | 27 | 9 | 27 | 1 | 1 | 30 | 103 | 3,43 |
| 8 | 6 | 30 | 4 | 16 | 12 | 36 | 5 | 10 | 3 | 3 | 30 | 95 | 3,16 |
| 9 | 8 | 40 | - | - | 14 | 42 | 6 | 12 | 2 | 2 | 30 | 96 | 3,20 |
| 10 | 4 | 20 | 8 | 32 | 7 | 21 | 8 | 16 | 3 | 3 | 30 | 92 | 3,06 |
| Jumlah | | | | | | | | | | | | 32,6 | |
| Rata-Rata | | | | | | | | | | | | 3,26 | |

Sumber :Hasil Penelitian diolah 2022, (data diolah SPSS 26)

Berdasarkan interpretasi nilai rata-rata diatas menunjukkan bahwa Loyalitas kerja pada SMP Negeri 2 Sibolga termasuk kategori cukup, hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata sebesar 3,26 termasuk dalam kategori cukup.

Variabel Y (Kinerja)

Tabel 4.16
Deskripsi Jawaban Responden mengenai Pengaruh Kinerja

| No. Resp | Nomor Item | | | | | | | | | | Jlh | Rata-rata |
|----------|------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|-----|-----------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | | |
| 1 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 48 | 4,8 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 48 | 4,8 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 5 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 47 | 4,7 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 49 | 4,7 |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 5 |
| 7 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 5 |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 49 | 4,9 |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 5 |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 5 |
| 11 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 45 | 4,5 |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 5 |
| 13 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 48 | 4,8 |
| 14 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 43 | 4,3 |
| 15 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 45 | 4,5 |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 49 | 4,9 |
| 17 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 47 | 4,7 |
| 18 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 45 | 4,5 |
| 19 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 44 | 4,4 |
| 20 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 43 | 4,3 |
| 21 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 5 |
| 22 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 48 | 4,8 |
| 23 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 47 | 4,7 |
| 24 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 43 | 4,3 |

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA SMP NEGERI 2 SIBOLGA

| | | | | | | | | | | | | |
|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|-------|
| 25 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 48 | 4,8 |
| 26 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 48 | 4,8 |
| 27 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 5 |
| 28 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 48 | 4,8 |
| 29 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 37 | 3,7 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 4 |
| | 145 | 137 | 141 | 141 | 136 | 144 | 143 | 140 | 145 | 137 | 1409 | 140,9 |

Sumber : Hasil Penelitian diolah 2022, (data diolah SPSS 26)

Tabel 4.17
Tabulasi data Kinerja dari setiap item

| Aspek yang dinyatakan | No Item | JawabanResponden | | | | | Jlh |
|-----------------------|---------|------------------|----|----|----|-----|-----|
| | | SS | S | KS | TS | STS | |
| Kinerja | 1 | 25 | 4 | - | - | - | 30 |
| | 2 | 18 | 11 | 1 | - | - | 30 |
| | 3 | 22 | 7 | 1 | - | - | 30 |
| | 4 | 21 | 9 | - | - | - | 30 |
| | 5 | 19 | 9 | 1 | 1 | - | 30 |
| | 6 | 24 | 6 | - | - | - | 30 |
| | 7 | 23 | 7 | - | - | - | 30 |
| | 8 | 21 | 8 | 1 | - | - | 30 |
| | 9 | 25 | 5 | - | - | - | 30 |
| | 10 | 19 | 11 | - | - | - | 30 |

Sumber :Hasil Penelitian diolah 2022, (data diolah SPSS 26)

Tabel 4.18
Distribusi frekuensi jawaban dan nilai Kinerja dari setiap item

| No Item | Frekuensi Jawaban | | | | | | | | | | Jumlah | Rata-Rata | |
|---------|-------------------|-----|---|----|----|----|----|----|-----|----|--------|-----------|------|
| | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | | | |
| | F | SC | F | SC | F | SC | F | SC | F | SC | | | |
| 1 | 25 | 125 | 4 | 16 | - | - | - | - | - | - | 30 | 141 | 4,70 |

| | | | | | | | | | | | | | |
|-----------|----|-----|----|----|---|---|---|---|---|---|----|-----|-------|
| 2 | 18 | 100 | 11 | 44 | 1 | 3 | - | - | - | - | 30 | 147 | 4,90 |
| 3 | 22 | 110 | 7 | 28 | 1 | 3 | - | - | - | - | 30 | 141 | 4,70 |
| 4 | 21 | 105 | 9 | 36 | - | - | - | - | - | - | 30 | 141 | 4,70 |
| 5 | 19 | 95 | 9 | 36 | 2 | 6 | 1 | 2 | 1 | 1 | 30 | 140 | 4,66 |
| 6 | 24 | 120 | 6 | 24 | - | - | - | - | - | - | 30 | 144 | 4,80 |
| 7 | 23 | 115 | 7 | 28 | 2 | 6 | - | - | - | - | 30 | 149 | 4,96 |
| 8 | 21 | 105 | 8 | 32 | 2 | 6 | - | - | - | - | 30 | 143 | 4,76 |
| 9 | 25 | 125 | 5 | 20 | - | - | - | - | - | - | 30 | 145 | 4,83 |
| 10 | 19 | 95 | 11 | 44 | 1 | 3 | - | - | - | - | 30 | 142 | 4,73 |
| Jumlah | | | | | | | | | | | | | 47,74 |
| Rata-Rata | | | | | | | | | | | | | 4,77 |

Sumber : Hasil Penelitian diolah 2022, (data diolah SPSS 26)

KESIMPULAN DAN SARAN

- Hasil pengujian instrumen (Uji Kuesioner) yang dilakukan menunjukkan nilai *Corrected item total correlation* diatas nilai r tabel 0,30 yang berarti semua butir pertanyaan kedua variabel tersebut dinyatakan valid sehingga memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja Guru SMP Negeri 2 Sibolga
- Hasil pengujian reliabilitas pada kuesioner variabel komitmen kerja menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* yang diperoleh di atas 0,6, sehingga semua alat ukur yang digunakan dinyatakan reliabel dan memenuhi syarat untuk dijadikan sebagai instrumen penelitian.
- Hasil pengujian normalitas dengan histogram yang berbentuk lonceng dan grafik normal PP *Plot standarized residual* menunjukkan bahwa semua titik-titik residual data Kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja pada *scatter plot* mengikuti data sepanjang garis diagonal, serta uji statistik *Kolmogorov Smirnov* dimana nilai Z yang diperoleh nilai Z Kolmogorov Asymp. Sig sebesar 0,115 > probablilitas 0,05 dan nilai Z Kolmogorov Smirnov sebesar 0,180 < dari nilai Z untuk sig 5 % yaitu 1,97 yang berarti kedua data variabel tersebut berdistribusi normal.
- Persamaan regresi yaitu $Y = 3,939 + 0,294 X_1 + 0,631 X_2$, hal ini dapat diinterpretasikan sebagai berikut :
 - Nilai konstanta regresi sebesar 3,939, menunjukkan bahwa pada kepuasan kerja dan loyalitas kerja dengan kondisi konstan atau $X = 0$, Maka keputusan Kinerja sebesar 3,939.
 - Kepuasan Kerja (X_1) Koefisien regresinya sebesar 0,294, mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja (Y). Artinya apabila semakin baik dengan asumsi variabel lain konstan, maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerja pada Guru SMP Negeri 2 Sibolga.
 - Loyalitas (X_2) Koefisien regresinya sebesar 0,631, mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja (Y). Artinya apabila semakin naik X_2 dengan asumsi variabel lain

konstan, maka hal tersebut dapat meningkatkan Kinerja pada Guru SMP Negeri 2 Sibolga.

5. Berdasarkan uji hipotesis yang dilakukan dengan membandingkan antara nilai t hitung dengan t tabel didapat bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel atau $11.275 > 2.0484$. Karena nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, maka hipotesis alternatif (H_a) dapat diterima, atau signifikansi yang diperoleh dibawah tingkat 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Ada Pengaruh Kepuasan kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri 2 Sibolga dan Hipotesis pada BAB I dapat diterima.

1. Kepala Sekolah SMP Negeri 2 Sibolga hendaknya dapat dapat menyusun pedoman tentang kepuasan kerja dan loyalitas kerja agar kinerja guru dapat lebih bagus kedepannya dan juga menunjukkan kepada guru bagaimana loyalitas yang sesungguhnya agar kinerja dapat terlaksana dengan baik.

2. Diharapkan kepada seluruh guru SMP Negeri 2 Sibolga dapat melakukan evaluasi terhadap kepuasan kerja dan loyalitas kerja yang telah dilakukan sebelumnya dan perlu adanya proses penilaian yang berkala atas kinerja dan prestasi pegawai sebagai tolak ukur untuk pemberian insentif kepada mereka.

3. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja selain variabel yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Wahab dan Umiarso. (2012). *Kependidikan dan Kecerdasan Spiritual*.Jogjakarta: Ar –Ruzz
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ardan, R. (2017). *Pengaruh Loyalitas dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada PT.Telkomsel Sumbagteng Area Kerja di Riau*. Program Studi Magister Manajemen Pasca Sarjana Universitas Riau Fakultas Ekonomi Universitas Riau .
- Arikunto, S. 2013.*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi.Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Asf, Jasmani & Syaiful Mustofa. 2013. *Supervisi Pendidikan: Terobosan Baru dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Sekolah dan Guru*. Jokjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Bagia, I. W. (2015). *Perilaku Organisasi*. Graha Ilmu.
- Fahmi. 2013. *Pengantar Manajemen*. Bandung : Alfabeta.
- Fatriani Widayati.(2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Guru*. Universitas PGRI Palembang, Indonesia
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate IBM SPSS 25 edisi 9*.
- Handoko. 2013. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, (Edisi 3)*.Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Jasmani & Mustofa, Syaiful. (2013). *Supervisi Pendidikan: Trobosan Baru dalam Kinerja Peningkatan Kerja Pengawas Sekolah dan Guru*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT . Remaja Rosdakarya. Bandung
- Mulyasa. 2013. *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep, strategi dan Implementasi*. Jakarta : Bumi Aksara
- Pratiwi, Eky Dian (2012). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Pada Karyawan Pt Makalot Industrial Indonesia Di Jakarta Utara*. S1 Thesis, Universitas Negeri Jakarta.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Bumi Aksara.
- Siswanto, (2015), *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara
- Soegandhi, V. M. (2013). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas kerja terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim*. Program Manajemen Bisnis, Program studi Manajemen, Universitas Kristen Petra .
- Soegandhi, Vannecia. M dkk. (2013). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim*. Volume 1. Nomor 1. Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen. Universitas Kristen Petra.
- Sudjana, Nana. 2012. *Penilaian Hasil dan Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Rosda Karya.
- Sugiyono (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung :ALFABETA.
- (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alphabet.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta.
- Waluyo, M. (2018). *Manajemen Psikologi Industri*. Jakarta: Indeks.
- Wibowo. (2013). *Perilaku Dalam Organisasi* . Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Winarno, Wahyu Wing. 2015. *Analisis Ekonometrika dan Statistika dengan Eviews, Edisi empat*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.