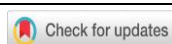


PENGARUH KESEJAHTERAAN GURU DAN KEPUASAN KERJA ASPEK FINANSIAL TERHADAP LOYALITAS KERJA GURU DI SMK AL-AMANAH TANGERANG

Najwa Hafana¹, Munirul Abidin²

^{1,2} Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Indonesia

Email: 250106220009@student.uin-malang.ac.id



DOI: <https://doi.org/10.34125/jkps.v11i4.2818>

Sections Info

Article history:

Submitted: 13 June 2026

Final Revised: 21 June 2026

Accepted: 6 August 2026

Published: 30 August 2026

Keywords:

Teacher Welfare

Financial Job Satisfaction

Teacher Work Loyalty

Private Vocational School



ABSTRAK

This study aims to analyze the effect of teacher welfare and financial job satisfaction on teacher work loyalty at SMK Al-Amanah Tangerang, both partially and simultaneously. A quantitative field research approach was employed, involving the entire population of 52 teachers through a saturated sampling technique. Data were collected using a Likert-scale questionnaire that had been tested for validity (Pearson Product Moment) and reliability (Cronbach's Alpha > 0.6), then analyzed using multiple linear regression, t-test, F-test, and the coefficient of determination (R^2) with the aid of IBM SPSS 25. The results show that partially, neither teacher welfare ($t = 1.833$; Sig. = 0.073) nor financial job satisfaction ($t = 0.391$; Sig. = 0.698) had a significant effect on work loyalty. However, when tested simultaneously, both variables had a significant effect on work loyalty ($F = 4.461$; Sig. = 0.017), contributing 12.0% based on the Adjusted R Square. The novelty of this study lies in integrating welfare and financial satisfaction within a single analytical model in the context of a private, Islamic foundation-based vocational school (SMK) in Tangerang, a setting rarely examined simultaneously in prior literature, as well as in identifying a suppressor effect, a condition in which variables insignificant when tested individually become significant when tested jointly.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kesejahteraan guru dan kepuasan kerja aspek finansial terhadap loyalitas kerja guru di SMK Al-Amanah Tangerang, baik secara parsial maupun simultan. Pendekatan kuantitatif lapangan digunakan dengan melibatkan seluruh populasi sebanyak 52 guru melalui teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner berskala Likert yang telah diuji validitas (Pearson Product Moment) dan reliabilitasnya (Cronbach's Alpha > 0,6), kemudian dianalisis menggunakan regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan IBM SPSS 25. Hasil menunjukkan bahwa secara parsial, kesejahteraan guru ($t = 1,833$; Sig. = 0,073) maupun kepuasan kerja aspek finansial ($t = 0,391$; Sig. = 0,698) tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja. Namun secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja ($F = 4,461$; Sig. = 0,017), dengan kontribusi sebesar 12,0% berdasarkan Adjusted R Square. Kebaruan penelitian ini terletak pada integrasi kesejahteraan dan kepuasan finansial dalam satu model analisis pada konteks SMK swasta berbasis yayasan Islam di Tangerang, sebuah setting yang jarang dikaji secara simultan dalam literatur sebelumnya, serta pada temuan adanya suppressor effect, yaitu kondisi ketika variabel yang tidak signifikan secara parsial justru menjadi signifikan ketika diuji secara bersama-sama.

Kata kunci: kesejahteraan guru, kepuasan kerja finansial, loyalitas kerja guru, SMK swasta

PENDAHULUAN

Mutu sumber daya manusia dan tingkat kemajuan sebuah negara sangat bergantung pada pendidikan sebagai pilar utamanya. Dalam proses pendidikan, guru memiliki peran strategis sebagai pelaksana utama kegiatan pembelajaran sekaligus penentu keberhasilan tujuan pendidikan. Oleh karena itu, keberadaan guru yang profesional, berkomitmen, dan loyal terhadap institusi pendidikan menjadi kebutuhan penting bagi setiap sekolah, termasuk sekolah menengah kejuruan (SMK). Loyalitas kerja guru tercermin melalui kesediaan guru untuk bertahan, memiliki rasa tanggung jawab, menjaga nama baik lembaga, serta memberikan kontribusi optimal terhadap perkembangan sekolah (Syauqi et al., 2026; Sulhan et al., 2024).

Tuntutan bagi Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) untuk mencetak lulusan yang siap kerja dan berkompeten menjadikan kesetiaan atau loyalitas tenaga pendidiknya sebagai sebuah urgensi. Meskipun demikian, fakta empiris memperlihatkan bahwa memelihara loyalitas guru di institusi swasta masih menjadi tantangan besar, khususnya akibat isu kesejahteraan dan kepuasan kerja. Berbagai kendala, mulai dari beban kerja yang tinggi hingga minimnya kompensasi finansial seperti gaji yang tidak sepadan, minimnya tunjangan, dan kurangnya apresiasi finansial, sangat berdampak pada kenyamanan kerja pendidik. Akibatnya, rentetan masalah ini secara bertahap dapat menggerus komitmen dan kesetiaan guru terhadap tempatnya mengabdikan (Anifah & FoEh, 2022; Taqiya et al., 2025).

Persoalan tersebut bukan sekadar asumsi normatif, melainkan telah terkonfirmasi secara empiris pada berbagai penelitian, baik di dalam maupun di luar negeri, sehingga kajian mengenai kesejahteraan dan kepuasan kerja finansial terhadap loyalitas guru menjadi sangat mendesak untuk terus diperdalam. Studi Perdizo dan Tantiado (2025) terhadap 170 guru di Filipina menemukan bahwa kepuasan kerja guru berbanding lurus dengan kesejahteraan finansial mereka, dengan aspek gaji dan kompensasi menjadi salah satu penentu utama tingkat kepuasan kerja. Temuan serupa dikemukakan oleh Cholid et al. (2025) pada 208 guru di sekolah Muhammadiyah Samarinda, yang membuktikan bahwa gaji dan loyalitas guru sama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, yang pada gilirannya turut menentukan kinerja guru. Urgensi ini semakin diperkuat oleh hasil penelitian Sulhan et al. (2024) pada tenaga administrasi Madrasah Aliyah Negeri di Bandung, yang menemukan hubungan positif kuat antara kompensasi non-finansial dan loyalitas kerja. Konsistensi temuan lintas negara dan lintas jenis lembaga pendidikan tersebut menegaskan bahwa kesejahteraan dan kepuasan kerja aspek finansial merupakan determinan penting loyalitas guru yang tidak dapat diabaikan, sehingga perlu terus diuji pada konteks kelembagaan yang berbeda-beda, termasuk pada SMK swasta

Tabel 1. Ringkasan Temuan Empiris Terdahulu tentang Kesejahteraan, Kepuasan Kerja Finansial, dan Loyalitas Guru

No	Peneliti (Tahun)	Konteks/Sampel	Variabel Utama	Temuan Statistik Utama
1	Perdizo & Tantiado (2025)	170 guru sekolah negeri, Filipina	Kesejahteraan finansial & kepuasan kerja guru	Kepuasan kerja tertinggi pada aspek lingkungan kerja (M=2,87) dan gaji/kompensasi (M=2,54); lama masa kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (F=2,207;

				p=0,045)
2	Cholid, Setiaji, & Waston (2025)	208 guru sekolah Muhammadiyah, Samarinda	Gaji & loyalitas guru terhadap kepuasan kerja dan kinerja	Gaji berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ($\beta=0,191$; $p\leq 0,008$); loyalitas berpengaruh lebih kuat terhadap kepuasan kerja ($\beta=0,595$; $p\leq 0,000$)
3	Sulhan et al. (2024)	39 tenaga administrasi Madrasah Aliyah Negeri, Bandung	Kompensasi non-finansial & loyalitas kerja	Korelasi kuat ($r=0,612$); kontribusi terhadap loyalitas sebesar 52,3% (R^2); t hitung=6,371 > t tabel=2,36
4	Zhou et al. (2025)	472 guru pendidikan jasmani, Tiongkok	Efikasi diri, kepuasan kerja, dan keterlibatan kerja	Kepuasan kerja memediasi penuh pengaruh efikasi diri terhadap keterlibatan kerja (pengaruh tidak langsung=0,255; $p<0,001$)
5	Sudadi et al. (2023)	50 guru, Indonesia	Gaya kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru	R^2 adjusted=0,43; kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja ($t=3,249$ > t tabel=2,015; $p=0,001$)
6	Taqiya, Irawan, & Sabarudin (2025)	Kajian literatur atas 10 jurnal terakreditasi	Manajemen personalia & loyalitas guru	Sistem kompensasi yang adil dan transparan menjadi satu dari lima aspek utama yang secara konsisten membentuk loyalitas guru

Sebagaimana disajikan pada Tabel 1, keenam penelitian tersebut secara konsisten menunjukkan bahwa kesejahteraan, kompensasi finansial, dan kepuasan kerja memiliki kontribusi statistik yang signifikan terhadap kepuasan kerja, keterlibatan kerja, kinerja, maupun loyalitas guru di berbagai jenjang dan jenis lembaga pendidikan, baik di Indonesia maupun di luar negeri. Fakta bahwa besaran pengaruh tersebut bervariasi antara 19% hingga lebih dari 50% dari total variansi yang dijelaskan menunjukkan bahwa hubungan antarvariabel ini bersifat kuat namun tetap sensitif terhadap karakteristik konteks kelembagaan, sehingga urgensi untuk menguji ulang model ini pada objek penelitian yang berbeda, seperti SMK swasta, menjadi semakin jelas dan tidak dapat diabaikan (Sudadi et al., 2023; Zhou et al., 2025).

Menciptakan ekosistem kerja yang sehat membutuhkan perhatian serius terhadap kesejahteraan guru. Konsep kesejahteraan ini bersifat holistik, yang mengintegrasikan keamanan kerja, jaminan materi, apresiasi profesi, dan dukungan kelembagaan di luar sekadar besaran gaji. Kesejahteraan yang terjamin berkorelasi langsung dengan peningkatan

antusiasme dan komitmen emosional guru terhadap sekolah. Sebaliknya, pengabaian terhadap kesejahteraan pengajar berpotensi mematikan motivasi kerja serta mengikis kesetiaan mereka pada organisasi (Yulianti et al., 2023; Zhou et al., 2025).

Loyalitas kerja para pendidik tidak hanya digerakkan oleh kesejahteraan umum, melainkan juga didorong oleh kepuasan kerja di bidang finansial. Kepuasan ini bertumpu pada cara guru memandang kelayakan upah, insentif, tunjangan, dan penghargaan materi dari institusi. Rasa puas akan terbangun saat terdapat keseimbangan objektif antara nilai imbalan yang diterima dengan dedikasi serta tugas operasional mereka; hal ini berbanding lurus dengan peningkatan loyalitas. Di lain pihak, ketidakpuasan materiil sering kali menjadi pemicu utama merosotnya gairah mengajar dan pudarnya ikatan kesetiaan pada sekolah (Lasamahu 2026; Sudadi et al., 2023).

Korelasi antara variabel kesejahteraan, kepuasan kerja, dan loyalitas tenaga pendidik telah dikonfirmasi oleh sejumlah literatur terdahulu. Sebagai contoh, temuan dari Syauqi et al. (2026) mengindikasikan bahwa loyalitas guru di jenjang sekolah menengah atas sangat ditentukan oleh faktor kepuasan kerja serta iklim organisasi sekolah. Sementara itu, Adiantara et al. (2025) menegaskan adanya pengaruh nyata dari kepuasan kerja terhadap komitmen loyalitas pengajar honorer, di mana hubungan ini juga turut dipengaruhi oleh aspek work-life balance dan kondisi lingkungan kerja. Sejalan dengan hal tersebut, riset Yulianti et al. (2023) mengungkapkan bahwa di Indonesia, kepuasan kerja memiliki keterkaitan erat dengan loyalitas sekaligus kesejahteraan psikologis guru honorer. Berbagai literatur empiris ini membuktikan secara kolektif bahwa atmosfer kerja yang menjamin rasa aman dan kepuasan memegang peranan penting dalam mengukuhkan kesetiaan guru terhadap lembaga pendidikan mereka.

Meskipun literatur mengenai loyalitas tenaga pendidik sudah melimpah, keterbatasan atau celah riset tetap ditemukan. Studi terdahulu didominasi oleh objek penelitian di instansi pendidikan negeri serta lebih sering menghubungkan loyalitas dengan faktor budaya organisasi, situasi kerja, maupun work-life balance. Kajian literatur Taqiya, Irawan, dan Sabarudin (2025) terhadap sepuluh jurnal terakreditasi bahkan menegaskan bahwa penelitian mengenai loyalitas guru masih didominasi oleh pendekatan kajian pustaka dan studi kasus di lembaga negeri, sementara investigasi kuantitatif lapangan yang menyatukan faktor kesejahteraan guru dan kepuasan keuangan terhadap loyalitas pengajar di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) swasta masih sangat langka, terkhusus di kawasan Tangerang. Terlebih lagi, analisis simultan yang menggabungkan kedua aspek tersebut secara bersama-sama masih jarang dijamah karena riset sebelumnya lebih condong pada pengujian parsial semata (Taqiya et al., 2025).

Berdasarkan gap penelitian tersebut, novelty dalam penelitian ini terletak pada pengembangan model analisis yang mengintegrasikan kesejahteraan guru dan kepuasan kerja aspek finansial sebagai faktor yang memengaruhi loyalitas kerja guru di SMK Al-Amanah Tangerang. Penelitian ini juga secara khusus difokuskan pada guru SMK swasta yang memiliki karakteristik berbeda dibandingkan sekolah negeri, sebagaimana disarankan oleh beberapa peneliti sebelumnya agar model kesejahteraan dan kepuasan kerja diuji ulang pada konteks kelembagaan yang berbeda (Perdizo & Tantiado, 2025; Cholid et al., 2025). Selain itu, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif empiris untuk menguji pengaruh parsial dan simultan kedua variabel independen terhadap loyalitas kerja guru sehingga diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas guru.

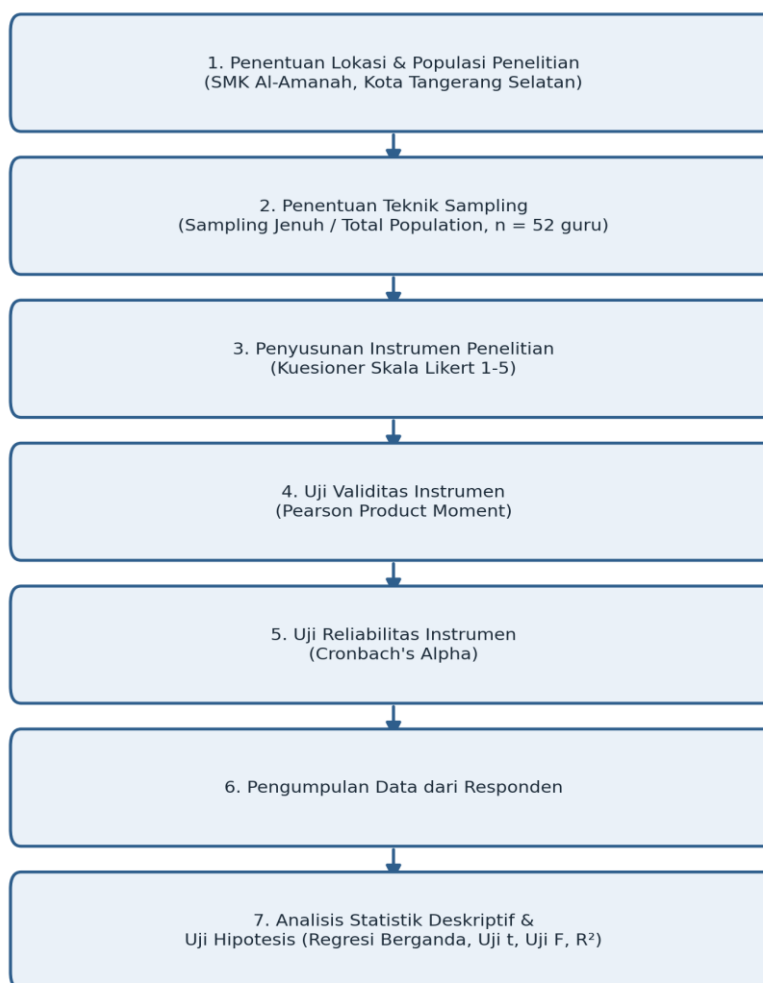
Fokus utama penelitian ini terarah pada pembuktian dampak kesejahteraan guru dan

dimensi kepuasan finansial terhadap loyalitas kerja guru di SMK Al-Amanah Tangerang, baik secara terpisah maupun bersamaan. Mengacu pada arah target tersebut, formulasi dugaan ilmiah (hipotesis) yang diuji adalah sebagai berikut: (1) loyalitas kerja guru dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh faktor kesejahteraannya; (2) kepuasan kerja dari sudut pandang finansial memiliki andil positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja; dan (3) secara simultan, kesejahteraan beserta kepuasan finansial guru membawa pengaruh yang positif serta signifikan terhadap tingkat loyalitas kerja mereka.

METODE PENELITIAN

Metode kuantitatif dipilih untuk menjalankan riset empiris berbasis studi lapangan ini. Karakteristik utama dari metodologi tersebut adalah penggunaan data berbasis angka, yang alur kerjanya mengintegrasikan pencarian data, pemodelan analisis, serta visualisasi hasil penelitian. Fokus utama dari pendekatan ini adalah mengkaji populasi atau sampel spesifik, menghimpun data lewat instrumen terukur, serta membuktikan hipotesis yang telah dirumuskan berdasarkan bukti empiris di lapangan (Fitri & Haryanti, 2020). Lokasi penelitian ini adalah SMK Al-Amanah, Kota Tangerang Selatan, Banten, dengan populasi sasaran berupa keseluruhan tenaga pendidik di instansi tersebut. Penentuan sampel dilakukan menggunakan teknik *sampling* jenuh (*total population*). Keputusan menggunakan metode penarikan sampel ini didasari oleh lingkup populasi yang kecil. Oleh sebab itu, keseluruhan 52 guru diikutsertakan sebagai sampel observasi agar hasil riset mampu merepresentasikan kondisi lapangan secara akurat.

Penelitian ini dilaksanakan melalui beberapa tahapan. Tahap pertama adalah penentuan lokasi dan populasi penelitian, yaitu seluruh tenaga pendidik di SMK Al-Amanah, Kota Tangerang Selatan, Banten. Selanjutnya, penentuan sampel dilakukan menggunakan teknik *sampling* jenuh (*total population*), sehingga seluruh 52 guru dijadikan sampel penelitian. Tahap berikutnya adalah penyusunan instrumen penelitian berupa kuesioner berbasis Skala Likert (skor 1–5) untuk mengukur variabel Kesejahteraan Guru (X1), Kepuasan Kerja Aspek Finansial (X2), dan Loyalitas Kerja (Y). Instrumen tersebut kemudian diuji validitasnya menggunakan analisis *Pearson Product Moment* ($r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$; Sig. < 0,05), dilanjutkan dengan pengujian reliabilitas menggunakan nilai *Cronbach's Alpha* (> 0,6). Setelah instrumen dinyatakan valid dan reliabel, tahap selanjutnya adalah pengumpulan data dari 52 responden guru menggunakan kuesioner tersebut. Tahap terakhir adalah analisis data melalui statistik deskriptif dan pengujian hipotesis, meliputi regresi linear berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi (R^2), yang seluruhnya diolah menggunakan *software* IBM SPSS 25. Alur tahapan tersebut secara ringkas digambarkan pada diagram berikut.



Gambar 1. Diagram Alur Metode Penelitian

Secara operasional penelitian ini mengevaluasi hubungan antara tiga variabel yang terdiri atas satu variabel dependen yang dipengaruhi oleh dua variabel independen. Kesejahteraan guru (X1) didefinisikan sebagai kondisi ketika guru merasakan rasa aman, nyaman, dan terpenuhi kebutuhannya dalam menjalankan profesinya baik dari aspek material maupun nonmaterial. Dimana variabel ini diukur melalui lima indikator meliputi rasa aman dan nyaman dalam bekerja, terpenuhinya kebutuhan hidup secara layak, keseimbangan aspek material dan nonmaterial, perlindungan serta jaminan kesehatan kerja, dan penghargaan terhadap kinerja guru (Ma'rifah, 2023). Kepuasan kerja aspek finansial (X2) didefinisikan sebagai perasaan puas atau tidak puas guru terhadap kompensasi yang diperoleh dari pekerjaannya, mencakup gaji, tunjangan, insentif, serta fasilitas yang disediakan organisasi. Adapun dimensi pengukurannya mencakup empat poin spesifik yaitu evaluasi terhadap gaji, ketersediaan insentif, tunjangan pelengkap, serta *contingent rewards* (Herispon & Firdaus, 2022). Loyalitas kerja guru (Y) didefinisikan sebagai sikap komitmen dan tanggung jawab guru dalam menjalankan tugasnya serta kesediaannya menempatkan kepentingan sekolah di atas kepentingan pribadi, yang diukur melalui lima indikator yaitu kepatuhan terhadap peraturan sekolah, tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, kemauan bekerja sama dengan rekan kerja, hubungan interpersonal yang baik, dan rasa senang terhadap pekerjaan (Pulungan, 2025).

Guna mengevaluasi tanggapan dari para responden penelitian ini memanfaatkan

instrumen kuesioner berbasis Skala Likert yang mengonversi pilihan jawaban ke dalam skor numerik bernilai 1 hingga 5. Secara terperinci pilihan jawaban terdiri dari Sangat Tidak Setuju (STS) diberi bobot nilai 1, sedangkan pilihan Tidak Setuju (TS) mendapatkan skor 2. Selanjutnya jawaban dengan kecenderungan Netral (N) direpresentasikan dengan skor 3, diikuti oleh pilihan Setuju (S) yang bernilai 4, dan pilihan jawaban Sangat Setuju (SS) yang memperoleh bobot tertinggi yaitu sebesar 5.

Pengujian terhadap alat pengumpulan data riset ini mencakup evaluasi validitas dan reliabilitas demi menjamin mutu serta kredibilitas data lapangan. Kriteria pemenuhan aspek validitas bersandar pada analisis *Pearson Product Moment*, yaitu terpenuhinya syarat $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ dan perolehan nilai $p\text{-value}$ (Sig.) kurang dari 0,05. Pada tahap berikutnya tingkat keandalan alat ukur diestimasi via nilai *Cronbach's Alpha*, yang mensyaratkan angka menembus batas 0,6 agar instrumen dinyatakan reliabel. Menggunakan basis data dari 52 responden, kalkulasi operasional ini diselesaikan melalui *software* IBM SPSS 25, dengan penjabaran angka validitas seperti di bawah ini:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel X1 (Kesejahteraan Guru)

No Pernyataan	r-hitung	r-tabel N: 52	Keterangan r-hitung > r-tabel	Nilai Sig.	0,05	Keterangan Nilai Sig. < 0,05
1	0,402	0,273	Valid	0,003	0,05	Valid
2	0,661	0,273	Valid	0,000	0,05	Valid
3	0,783	0,273	Valid	0,000	0,05	Valid
4	0,798	0,273	Valid	0,000	0,05	Valid
5	0,801	0,273	Valid	0,000	0,05	Valid
6	0,826	0,273	Valid	0,000	0,05	Valid
7	0,846	0,273	Valid	0,000	0,05	Valid
8	0,748	0,273	Valid	0,000	0,05	Valid
9	0,825	0,273	Valid	0,000	0,05	Valid
10	0,894	0,273	Valid	0,000	0,05	Valid

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel X2 (Kepuasan Kerja Aspek Finansial)

No Pernyataan	r Hitung	r Tabel N: 52	Keterangan r Hitung > r Tabel	Nilai Sig.	0,05	Keterangan Nilai Sig. < 0,05
1	0,695	0,273	Valid	0,000	0,05	Valid
2	0,751	0,273	Valid	0,000	0,05	Valid
3	0,682	0,273	Valid	0,000	0,05	Valid
4	0,845	0,273	Valid	0,000	0,05	Valid
5	0,808	0,273	Valid	0,000	0,05	Valid
6	0,831	0,273	Valid	0,000	0,05	Valid
7	0,800	0,273	Valid	0,000	0,05	Valid
8	0,828	0,273	Valid	0,000	0,05	Valid

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Y (Loyalitas Kerja)

No Pernyataan	r Hitung	r Tabel N: 52	Keterangan r Hitung > r Tabel	Nilai Sig.	0,05	Keterangan Nilai Sig. < 0,05
1	0,845	0,273	Valid	0,000	0,05	Valid
2	0,842	0,273	Valid	0,000	0,05	Valid

3	0,866	0,273	Valid	0,000	0,05	Valid
4	0,895	0,273	Valid	0,000	0,05	Valid
5	0,830	0,273	Valid	0,000	0,05	Valid

Berdasarkan dari hasil uji validitas Variabel X1 (Kesejahteraan Guru), X2 (Kepuasan kerja Aspek Finansial), Y (Loyalitas Kerja) dapat diketahui X1=10 butir pernyataan, X2= 8 pernyataan, Y=5 butir pernyataan tertera valid secara keseluruhan.

Kemudian peneliti melakukan uji reliabilitas, berdasarkan data yang telah terkumpul dari 52 guru sebagai responden untuk mengetahui tingkat reliabilitas suatu instrumen. Pada penelitian ini uji reliabilitas menggunakan aplikasi IBM SPSS25 sebagaimana pemaparan data di bawah ini::

Tabel 5. Hasil Uji reliabilitas Variabel X1 (Kesejahteraan Guru), X2 (kepuasan kerja Aspek Finansial), Y (Loyalitas Kerja)

Variable	Cronbach's Alpha	N of item
Kesejahteraan Guru	0,922	10
Kepuasan kerja Aspek Finansial	0,908	8
Loyalitas Kerja	0,907	5

Hasil komputasi terhadap tingkat keterandalan alat ukur mengonfirmasi bahwa seluruh instrumen yang diuji berstatus reliabel. Hal ini mengacu pada standar baku di mana nilai *Cronbach's Alpha* setiap variabel harus lebih besar dari 0,6. Pada pengujian ini variabel Kesejahteraan Guru (X1) mendominasi dengan koefisien 0,922, disusul oleh instrumen Kepuasan Kerja Aspek Finansial (X2) dengan skor 0,908, serta instrumen Loyalitas Kerja (Y) yang menyentuh angka 0,907. Dengan demikian data dari ketiga variabel tersebut dinyatakan layak untuk dianalisis ke tahap berikutnya.

Tahap berikutnya melibatkan pemrosesan data melalui metode statistik deskriptif serta rangkaian pengujian hipotesis. Guna memverifikasi dugaan ilmiah dalam riset ini alat analisis yang diterapkan mencakup model regresi linear berganda, pengujian signifikansi secara individu menggunakan uji t, evaluasi serempak melalui uji F, serta pengukuran nilai koefisien determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Normalitas

Pengujian asumsi dasar berupa uji normalitas difungsikan untuk mendiagnosis pola distribusi nilai residual dalam persamaan regresi. Dengan dukungan *software* IBM SPSS 25, pengujian tersebut mengimplementasikan statistik uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*. Kriteria penerimaan sebaran normal ditetapkan apabila parameter *Asymp. Sig. (2-tailed)* menembus angka 0,05. Penjabaran hasil kalkulasi dari pengujian ini dideskripsikan lebih lanjut melalui tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas (One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test)

Keterangan	Unstandardized Residual	Keterangan
N	52	
Normal Parameters ^{a,b} Mean	0,0000000	
Std. Deviation	2,33718530	
Most Extreme Differences Absolute	0,122	
Test Statistic	0,122	
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,053	Normal

Merujuk pada paparan data di Tabel 6, angka *Test Statistic* tercatat di level 0,122 berdampingan dengan capaian *Asymp. Sig. (2-tailed)* di angka 0,053. Mengingat besaran probabilitas tersebut berada di atas ambang batas toleransi ($0,053 > 0,05$), dapat ditarik kesimpulan bahwa sebaran data residual pada persamaan regresi ini bersifat normal, sehingga persyaratan dasar pengujian normalitas telah tervalidasi dengan baik.

Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas diimplementasikan guna mengidentifikasi potensi korelasi linear yang kuat di antara variabel-variabel prediktor (independen) pada persamaan regresi. Deteksi ini bersandar pada dua indikator utama, yakni angka *Tolerance* beserta *Variance Inflation Factor* (*VIF*). Sebuah model regresi diklaim terbebas dari gejala multikolinearitas jika perolehan nilai *Tolerance* berada di atas 0,10 berdampingan dengan skor *VIF* yang tidak melebihi angka 10. Ringkasan *output* dari pengujian ini dapat diamati melalui tabel di bawah in:

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Kesejahteraan Guru (X1)	0,507	1,974
Kepuasan Kerja Aspek Finansial (X2)	0,507	1,974

Tabel 7 mengindikasikan perolehan nilai pengujian di mana indikator kesejahteraan pendidik (X1) dan kepuasan finansial (X2) sama-sama mengantongi nilai *Tolerance* sebesar 0,507 ($> 0,10$) dengan besaran *Variance Inflation Factor* atau *VIF* di angka 1,974 (< 10). Berlandaskan capaian angka tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa model regresi ini terbebas dari indikasi multikolinearitas antarvariabel prediktor yang berarti kaidah uji asumsi dasar ini sudah tercapai.

Uji Heteroskedastisitas

Untuk memverifikasi apakah varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain bersifat setara, maka dijalankan uji heteroskedastisitas pada persamaan regresi. Pengujian ini mengadopsi teknik *Uji Glejser*. Yaitu sebuah metode yang meregresikan nilai absolut residual terhadap masing-masing variabel independen. Ketentuan kelayakan instrumen mensyaratkan nilai signifikansi (*Sig.*) dari tiap variabel bernilai lebih besar dari 0,05 agar model dinyatakan bersih dari masalah heteroskedastisitas dengan capaian data sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Glejser Test)

Variabel	B	t	Sig.
(Constant)	-1,503E-15	0,000	1,000
Kesejahteraan Guru (X1)	0,000	0,000	1,000
Kepuasan Kerja Aspek Finansial (X2)	0,000	0,000	1,000

Hasil pengujian pada Tabel 8 menunjukkan bahwa tingkat signifikansi untuk variabel kesejahteraan guru (X1) dan kepuasan kerja aspek finansial (X2) sama-sama menyentuh angka 1,000. Perolehan angka yang melampaui kriteria minimal 0,05 ini mengonfirmasi absennya gejala heteroskedastisitas di dalam model regresi. Kondisi tersebut menegaskan bahwa prasyarat homoskedastisitas dalam penelitian ini telah terpenuhi secara sah secara statistik.

Analisis Regresi Linear Berganda

Metode regresi linear berganda difungsikan sebagai instrumen analitis untuk memetakan arah sekaligus kekuatan pengaruh yang diberikan oleh beberapa variabel prediktor terhadap satu variabel kriteria secara bersamaan. Bukti empiris dari kalkulasi persamaan regresi ini dirangkum secara komprehensif pada tabel berikut:

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	B (Unstd. Coeff.)	Std. Error	Beta (Std. Coeff.)	Sig.
(Constant)	14,241	2,773	-	0,000
Kesejahteraan Guru (X1)	0,157	0,086	0,338	0,073
Kepuasan Kerja Aspek Finansial (X2)	0,047	0,119	0,072	0,698

Berdasarkan paparan di Tabel 9, formulasi persamaan regresi linear berganda yang dihasilkan adalah:

$$Y = 14,241 + 0,157X_1 + 0,047X_2$$

Adapun pemaknaan dari koefisien-koefisien tersebut mencakup: (1) Besaran intersep 14,241 mendeskripsikan kondisi loyalitas kerja guru (Y) apabila indikator kesejahteraan (X1) dan kepuasan finansial (X2) diabaikan atau bernilai nihil, (2) Angka 0,157 pada variabel X1 merepresentasikan estimasi peningkatan loyalitas kerja guru akibat naiknya kesejahteraan mereka sebesar satu satuan dengan asumsi variabel pengontrol tetap stabil, dan (3) koefisien X2 sebesar 0,047 menunjukkan besaran tambahan loyalitas untuk tiap peningkatan satu unit kepuasan finansial dengan syarat tidak ada fluktuasi pada variabel lainnya.

Uji t (Parsial)

Guna menakar kekuatan pengaruh yang diberikan oleh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, metode evaluasi uji t diterapkan dalam studi ini. Tolok ukur yang menjadi landasan analisis adalah margin signifikansi sebesar 0,05. Suatu hipotesis akan diakui keabsahannya dan diterima apabila estimasi t-hitung menembus batas t-tabel, serta mencatatkan *p-value* (Sig.) yang kurang dari 0,05. Kalkulasi untuk ambang batas t-tabel menghasilkan angka 2,009, yang ditarik dari nilai df senilai 49 (berdasarkan rumus $n-k-1 = 52-2-1$) dengan asumsi pengujian dua arah. Bukti kalkulasi dari pengujian individual ini dikompilasi secara utuh pada tabel berikut:

Tabel 10. Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	t-hitung	t-tabel	Sig.
Kesejahteraan Guru (X1) → Loyalitas Kerja (Y)	1,833	2,009	0,073
Kepuasan Kerja Aspek Finansial (X2) → Loyalitas Kerja (Y)	0,391	2,009	0,698

Tabel 10 mendeskripsikan bahwa evaluasi parsial pada variabel X1 (kesejahteraan guru) menghasilkan nilai t-hitung 1,833 dan probabilitas Sig. 0,073. Perbandingan statistik empiris ini ($1,833 < 2,009$ dan $0,073 > 0,05$) berujung pada penolakan H1 yang membuktikan bahwa dinamika kesejahteraan guru di SMK Al-Amanah Tangerang tidak terbukti secara signifikan memengaruhi loyalitas kerja mereka. Temuan serupa terjadi pada variabel X2 (kepuasan kerja aspek finansial) yang hanya meraup skor t-hitung sebesar 0,391 dengan nilai Sig. 0,698. Capaian angka yang tidak memenuhi standar kelayakan hipotesis ($0,391 < 2,009$ dan $0,698 > 0,05$) ini memaksa H2 untuk ditolak. Kesimpulannya, kepuasan kerja dari segi finansial gagal memberikan kontribusi pengaruh secara mandiri terhadap loyalitas para pendidik.

Uji F (Simultan)

Pengujian secara simultan atau uji F diaplikasikan guna mengevaluasi dampak gabungan dari seluruh variabel prediktor (independen) terhadap variabel kriteria (dependen). Parameter penentuan untuk menerima hipotesis ketiga (H3) didasarkan pada perbandingan perolehan nilai F-hitung yang harus menembus batas F-tabel, yang juga didukung oleh capaian probabilitas signifikansi (Sig.) di bawah 0,05. Mengacu pada kalkulasi derajat kebebasan pembilang (df1) bernilai 2 dan penyebut (df2) sebesar 49 pada margin galat sebesar 5%, ditarik ambang batas kritis F-tabel di angka 3,19. Adapun rangkuman *output* komputasi dari uji kelayakan model ini dapat dicermati pada tabel di bawah ini:

Tabel 11. Hasil Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	df	F-hitung	Sig.
Regression	50,724	2	4,461	0,017
Residual	278,584	49	-	-
Total	329,308	51	-	-

Melalui ekstraksi hasil uji simultan pada Tabel 11 diketahui nilai F-hitung yang didapatkan adalah 4,461 dengan besaran signifikansi menyentuh angka 0,017. Berlandaskan perbandingan nilai kritis di mana $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ ($4,461 > 3,19$) serta parameter signifikansinya yang lebih kecil dari 0,05, ditarik kesimpulan komputasi bahwa H3 diterima. Dengan demikian secara statistik dapat dibuktikan bahwa variabel kesejahteraan guru dan kepuasan kerja dari segi finansial secara kolektif memiliki kontribusi pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas kerja para guru di SMK Al-Amanah Tangerang.

Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) difungsikan sebagai parameter untuk mengukur besaran daya eksplanasi dari sekumpulan variabel independen dalam mendefinisikan variasi yang terjadi pada variabel dependen. Lewat analisis ini peneliti dapat mengetahui seberapa kuat model regresi mampu memprediksi variabel terikat, yang rangkuman hasil

perhitungannya disajikan secara detail pada tabel berikut:

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,392	0,154	0,120	2,384

Merujuk pada pemaparan data di Tabel 12 koefisien korelasi (R) tercatat di angka 0,392, yang mengindikasikan adanya tingkat hubungan berskala sedang antara sekumpulan variabel prediktor dengan variabel kriteria. Selanjutnya perolehan $R Square$ sebesar 0,154 bermakna bahwa integrasi antara faktor kesejahteraan guru dan kepuasan finansial memiliki daya eksplanasi sebesar 15,4% terhadap dinamika loyalitas kerja. Jika merujuk pada indikator $Adjusted R Square$ yang bernilai 0,120, dapat disimpulkan bahwa kontribusi riil dari kedua variabel bebas tersebut (setelah penyesuaian proporsi variabel dan sampel) berada di level 12,0%. Sisa persentase sebesar 88,0% di luar pemodelan ini didikte oleh faktor-faktor atau variabel eksternal yang tidak dieksplorasi dalam riset ini.

Pembahasan

Pengaruh Kesejahteraan Guru terhadap Loyalitas Kerja Guru

Melalui kalkulasi uji t variabel kesejahteraan guru (X_1) mencatatkan skor t -hitung senilai 1,833 dan p -value (signifikansi) sebesar 0,073. Dikarenakan parameter signifikansinya lebih besar dari kekerapan galat 5% ($0,073 > 0,05$), maka hipotesis pertama (H_1) secara resmi tidak dapat diterima. Hal ini mengonfirmasi bahwa tingkat kesejahteraan guru secara parsial tidak memiliki andil atau pengaruh yang signifikan dalam membentuk loyalitas kerja para tenaga pendidik di lingkup SMK Al-Amanah Tangerang.

Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat kesejahteraan guru secara individual belum cukup kuat untuk mendorong peningkatan loyalitas kerja secara parsial. Hal tersebut dapat terjadi karena loyalitas guru pada sekolah swasta tidak semata-mata ditentukan oleh aspek kesejahteraan material. Akan tetapi juga dipengaruhi oleh beberapa faktor lain seperti komitmen spiritual, nilai-nilai keislaman yang menjadi landasan kelembagaan, serta rasa keterikatan personal terhadap institusi. Di lingkungan SMK berbasis yayasan seperti SMK Al-Amanah, motivasi intrinsik guru sering kali lebih dominan sebagai penentu loyalitas dibandingkan kompensasi material semata.

Meskipun demikian arah koefisien regresi yang positif ($B = 0,157$) mengindikasikan bahwa peningkatan kesejahteraan tetap berkontribusi positif terhadap loyalitas, meskipun pengaruhnya belum mencapai taraf signifikan secara statistik. Temuan ini sejalan dengan penelitian Adiantara et al., (2025) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja dan kesejahteraan hanya berpengaruh terhadap loyalitas guru ketika dikombinasikan dengan faktor lain seperti lingkungan kerja dan work life balance. Dengan demikian, kesejahteraan guru tetap perlu diperhatikan sebagai salah satu komponen pendukung loyalitas, namun tidak dapat berdiri sendiri sebagai prediktor tunggal yang dominan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Aspek Finansial terhadap Loyalitas Kerja Guru

Evaluasi parsial terhadap indikator kepuasan kerja aspek finansial (X_2) berujung pada penolakan hipotesis kedua (H_2). Ketentuan ini dikonfirmasi oleh temuan statistik di mana skor t -hitung hanya bernilai 0,391 dan didampingi oleh p -value atau nilai signifikansi senilai 0,698. Mengingat besaran angka signifikansi tersebut lebih besar dari kriteria kelonggaran 5% ($0,698 > 0,05$), hal ini membuktikan secara meyakinkan bahwa kepuasan dari segi finansial

gagal menjadi prediktor yang berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja para tenaga pendidik (Y).

Temuan ini mengindikasikan bahwa persepsi guru terhadap gaji, tunjangan, insentif, dan contingent rewards yang diterima dari sekolah belum memberikan dampak langsung yang signifikan terhadap loyalitas kerja secara parsial. Kondisi ini dapat dipahami dalam konteks SMK swasta di mana kompensasi finansial yang tersedia masih relatif terbatas dibandingkan sekolah negeri, namun tidak serta-merta menurunkan loyalitas guru. Hal ini mengindikasikan bahwa guru SMK Al-Amanah memiliki motivasi loyalitas yang lebih kompleks, yang tidak hanya bertumpu pada aspek finansial.

Meskipun arah koefisien regresi bersifat positif ($B = 0,047$), pengaruhnya sangat kecil dan tidak signifikan. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yulianti et al., (2023) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja finansial berhubungan dengan loyalitas namun dimoderasi oleh faktor psikologis dan ketidakamanan kerja. Dalam konteks penelitian ini, kemungkinan terdapat variabel mediator atau moderator yang belum dimasukkan dalam model, seperti budaya organisasi, kepemimpinan kepala sekolah, atau nilai-nilai komitmen kelembagaan, yang dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara kepuasan finansial dan loyalitas guru.

Pengaruh Simultan Kesejahteraan Guru dan Kepuasan Kerja Aspek Finansial terhadap Loyalitas Kerja Guru

Berbeda dengan hasil analisis parsial yang tidak signifikan, pengujian kelayakan model via uji F justru melegitimasi penerimaan hipotesis ketiga (H3). Data merekam capaian F-hitung senilai 4,461 berdampingan dengan angka probabilitas 0,017 (lebih kecil dari 0,05). Hal tersebut membuktikan bahwa manakala variabel kesejahteraan guru dan kepuasan segi finansial disinergikan, keduanya secara serempak berdampak nyata dalam mendikte dinamika loyalitas kerja. Perbedaan luaran antara uji mandiri dan uji komposit ini mengindikasikan terjadinya *suppressor effect*. Konsep tersebut merujuk pada situasi di mana gabungan dua variabel atau lebih mampu memberikan penjelasan yang berbobot terhadap variabel dependen, kendati unsur-unsur pembentuknya sama sekali tidak memunculkan pengaruh saat dianalisis secara terpisah.

Temuan ini mengimplikasikan bahwa kesejahteraan guru dan kepuasan kerja finansial saling melengkapi dalam membentuk loyalitas kerja guru. Guru yang merasakan kondisi sejahtera secara umum sekaligus merasa puas terhadap kompensasi finansialnya akan cenderung menunjukkan loyalitas yang lebih tinggi. Kedua aspek ini bekerja secara sinergis, bukan secara independen. Hal ini mendukung teori dua faktor Herzberg, di mana faktor higiene (termasuk kompensasi finansial) dan faktor motivasi bersama-sama membentuk kepuasan dan loyalitas karyawan.

Eksistensi variabel kesejahteraan dan kepuasan segi finansial secara nyata hanya menyumbangkan 12,0% daya prediktif terhadap loyalitas kerja para pendidik, merujuk pada capaian *Adjusted R²* senilai 0,120. Walau angka determinasi ini terkesan minim, hasil tersebut sangat wajar terjadi mengingat loyalitas guru bukanlah sekadar transaksi matematis, melainkan sebuah entitas multidimensional yang dipicu oleh banyak pendorong tak kasat mata. Ruang kosong dalam model yang belum terjawab pada studi ini sangat mungkin diisi oleh determinan-determinan lain. Beberapa di antaranya adalah kekuatan budaya organisasi, ikatan komitmen keprofesian, pendekatan kepemimpinan transformasional, dorongan lingkungan sosial, hingga penguatan spiritualitas berbasis ajaran Islam yang mengakar kuat pada ekosistem pendidikan SMK Al-Amanah Tangerang.

Secara keseluruhan penelitian ini memperkaya kajian literatur tentang loyalitas kerja guru di sekolah menengah kejuruan swasta, sekaligus menegaskan bahwa pendekatan terpadu yang memperhatikan kesejahteraan secara holistik dan kompensasi finansial yang adil sebagai langkah yang lebih ampuh untuk memperkuat dedikasi guru daripada sekadar memfokuskan penanganan pada satu indikator secara terpisah.

KESIMPULAN

Penelitian ini menghasilkan tiga simpulan utama. Pertama, variabel kesejahteraan guru (X1) terbukti tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap loyalitas kerja guru di SMK Al-Amanah Tangerang, dibuktikan dengan t-hitung 1,833 lebih kecil dari t-tabel 2,009 serta signifikansi 0,073 di atas 0,05, sehingga hipotesis pertama (H1) ditolak meskipun arah hubungannya tetap positif. Kedua, kepuasan kerja dimensi finansial (X2) juga tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap loyalitas kerja, dengan t-hitung 0,391 dan signifikansi 0,698, sehingga hipotesis kedua (H2) turut ditolak, artinya kepuasan atas gaji dan insentif saja belum cukup menjamin kesetiaan guru. Ketiga, secara simultan kedua variabel tersebut terbukti berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja guru, ditunjukkan oleh F-hitung 4,461 melampaui F-tabel 3,19 dengan signifikansi 0,017, sehingga hipotesis ketiga (H3) diterima. Kontribusi nyata kedua prediktor tersebut sebesar 12,0% berdasarkan Adjusted R Square 0,120, sementara 88,0% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar fokus penelitian ini.

Temuan empiris ini menegaskan strategi peningkatan loyalitas guru akan lebih efektif apabila kesejahteraan dan kepuasan finansial diintegrasikan secara terpadu, bukan diperlakukan sebagai intervensi terpisah. Manajemen sekolah dan yayasan disarankan merancang kebijakan kompensasi fisik dan psikologis secara beriringan. Penelitian selanjutnya perlu mengeksplorasi determinan lain seperti budaya kerja organisasi dan kepemimpinan institusional, serta memperluas sampel penelitian pada sekolah dengan wilayah geografis berbeda.

REFERENSI

- Adiantara, M. A. D., Cahyadi, I., Yuliana, I., & Marlina, N. (2025). Meningkatkan Loyalitas Guru : Work Life Balance , Lingkungan Kerja Fisik , dan Kepuasan Kerja. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 8(4), 1404–1412. <https://doi.org/10.37481/sjr.v8i4.1278>
- Anifah, & FoEh, J. E. (2022). Faktor Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(3), 253–266. <https://doi.org/10.31599/hvwm3v42>
- Cholid, I., Setiaji, B., & Waston. (2025). Exploring the Mediating Effect of Job Satisfaction of Teacher Salary and Loyalty on Teacher Performance in Muhammadiyah Schools in Samarinda. *Journal of Lifestyle & SDG'S Review*, 5, 1–25. <https://doi.org/10.47172/2965-730X.SDGsReview.v5.n02.pe04322>
- Fitri, A. Z., & Haryanti, N. (2020). *Metodologi Penelitian Pendidikan: Kuantitatif, Kualitatif, Mixed Method, dan Research and Development*. Madani Media.
- Herispon, & Firdaus, N. S. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT . DharmaGuna Wibawa di Tapung Kabupaten Kampar. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Review*, 13(1), 31–40. <https://doi.org/10.36975/jeb.v13i1.371>
- Lasamahu, J. S. (2026). Pengaruh iklim kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja pada guru sma negeri di kecamatan nusaniwe kota ambon. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 11(1), 1504–1512. <https://doi.org/10.34125/jmp.v11i1.1882>

- Ma'rifah, I. Z. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kesejahteraan Guru terhadap Kinerja Guru MI di kecamatan Jekulo. *Quality: Journal of Empirical Research in Islamic Education*, 11(02). <https://doi.org/10.21043/quality.v11i2.19990>
- Perdizo, M. A. P., & Tantiado, R. C. (2025). Teachers ' Financial Well-Being and Job Satisfaction. *International Journal Of Multidiciplinary Research and Analysis*, 08(01), 397–406. <https://doi.org/10.47191/ijmra/v8-i01-48>
- Pulungan, L. H. (2025). Sinergi Transformasi Digital dan Kepemimpinan Spiritual: Membangun Paradigma Baru Manajemen Pendidikan yang Adapatif dan Berkarakter di Era RI 4.0 dan Society 5.0. *Hijri: Jurnal Manajemen Kependidikan Dan Keislaman*, 14(1), 103–109. <http://dx.doi.org/10.30821/hijri.v14i1.28628>
- Sudadi, Lahiya, A., Rijal, S., Mustafa, F., & Lumingkewas, C. S. (2023). Analysis of the Role of Leadership Style Work Satisfaction and Work Motivation on Teacher Performance. *Mudir: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5. <https://doi.org/10.55352/mudir.v5i2.598>
- Sulhan, M., Gustini, N., Sambella, M., & Usman, A. (2024). Correlation of Non-Financial Compensation and Work Loyalty of Administrative Employees at Madrasah Aliyah Negeri in Bandung. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5, 195–206. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v5i2.671>
- Syauqi, M. A. R., Karjuni, A., & Muhammad Alva Rizki. (2026). Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Guru di Sekolah Menengah Atas. *Educhange : Educational Management Journal*, 1(1), 52–58. <https://jurnal.uibbc.ac.id/index.php/educhange/article/view/4263>
- Taqiya, S., Irawan, Z. A., & Sabarudin. (2025). Strategi Manajemen Personalia dalam Meningkatkan Loyalitas Guru Abstrak Pendahuluan. *Jurnal Pelita Manajemen Pendidikan*, 2(2), 200–209. <https://doi.org/10.65226/jpmp.v2i1.170>
- Yulianti, I., Kristanti, S., Febriana, T., & Istiqomah, E. (2023). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Ketidakamanan Kerja Terhadap Kesejahteraan Psikologis Guru Honorer Di Indonesia. *Psychopolytan: Jurnal Psikologi*, 6(2), 32–40. <https://doi.org/10.36341/psi.v6i2.3277>

Copyright holder:

© Author

First publication right:

Jurnal Manajemen Pendidikan

This article is licensed under:

CC-BY-SA