

**PENGARUH LOYALITAS KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH LUAR BIASA (SLB)
NEGERI KOTA JANTHO**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan
Syarat-Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

Oleh:

**NANDA MUHARRAM
NPM : 2002120117**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2024**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 28 Agustus 2024

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

NANDA MUHARRAM
NPM : 2002120117

Dengan judul:

**PENGARUH LOYALITAS KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH LUAR BIASA (SLB) NEGERI
KOTA JANTHO**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Tuwisna, S.E., M.M
NIK: 19850710 201506 2 001

Dr. Nuzulman, S.E., M.Si
NIK: 19650622 199805 1 001

Dr. Amelia Rahmi, S.E., M.M
NIK: 19830119 201306 2 001



Mengetahui,
Dekan,

Drs. H. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, M.M
NIK: 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 28 Agustus 2024

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

NANDA MUHARRAM
NPM : 2002120117

Dengan judul:

**PENGARUH LOYALITAS KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH LUAR BIASA (SLB) NEGERI
KOTA JANTHO**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 8 Agustus 2024

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Drs. H. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK: 19700408 199401 1 001

Sekretaris

Dr. Nuzulman, S.E., M.Si
NIK: 19650622 199805 1 001

Anggota

Dr. Amelia Rahmi, S.E., M.M
NIK: 19830119 201306 2 001

Anggota

M. Yamin, S.E., M.Si
NIK: 19740315 200411 1 001

Mengetahui

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Tuwisna, S.E., M.M
NIK: 19850710 201506 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 28 Agustus 2024

Yang Menyatakan



Nanda Muharram

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : **Nanda Muharram**
NPM : 2002120117
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH LOYALITAS KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH LUAR BIASA (SLB) NEGERI KOTA JANTHO

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 28 Agustus 2024

Yang Menyatakan,



Nanda Muharram

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Assalammu'alaikum Wr. Wb.

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Loyalitas Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri Kota Jantho.**

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan program pendidikan Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen di Universitas Muhammadiyah Aceh, Banda Aceh.

Keberhasilan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, pengarahan, dan dukungan dari berbagai pihak yang dengan ketulusan, kasih sayang, dan pengorbanannya memberikan bantuan kepada penulis. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar – besarnya kepada :

1. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, S.E., M.Si, MM. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
2. Ibu Syamsidar, S.E., M.Si., Ak. selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Ibu Dr. Tuwisna, S.E., M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
4. Ibu Suryani Murad, S.E., M.Si selaku Ketua Laboratorium Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

5. Bapak Dr. Nuzulman, S.E., M.Si dan Ibu Dr. Amelia Rahmi, S.E., M.M selaku Dosen pembimbing yang telah memberikan dorongan dan arahan dari merencakan hingga selesainya penelitian ini.
6. Dosen, staf pengantar dan karyawan di Universitas Muhammadiyah Aceh.
7. Ayahanda (Alm) M Nasir, dan Ibunda Wirda Ningsih serta semua keluargaku yang telah memberikan doa, kasih sayang, perhatian dan pengorbananan moral dan material yang tidak terkira
8. Sahabat saya, teman-teman KKN, serta semua teman-teman baik saya yang telah mensuport saya dalam menyelesaikan penelitian ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca akan penulis terima dengan senang hati. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Amiin.

Wassalmualaikum Wr.Wb.

Banda Aceh, Juni 2024

Penulis

Nanda Muharram

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR GAMBAR.....	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR LAMPIRAN	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK	Error! Bookmark not defined.
ABSTRACT	Error! Bookmark not defined.
 BAB I PENDAHULUAN.....	 Error! Bookmark not defined.
1.1 Latar Belakang	Error! Bookmark not defined.
1.2 Rumusan Masalah Penelitian.	Error! Bookmark not defined.
1.3 Tujuan Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
1.4 Manfaat Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	Error! Bookmark not defined.
 BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	 Error! Bookmark not defined.
2.1 Landasan Teoritis	Error! Bookmark not defined.
2.1.1 Kinerja	Error! Bookmark not defined.
2.1.1.1 Pengertian Kinerja	Error! Bookmark not defined.
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	Error!
Bookmark not defined.	
2.1.1.3 Indikator Kinerja.....	Error! Bookmark not defined.
2.1.1.4 Pengukuran Kinerja.	Error! Bookmark not defined.
2.1.2 Loyalitas Kerja	Error! Bookmark not defined.
2.1.2.1 Pengertian Loyalitas Kerja...	Error! Bookmark not defined.
2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja ..	Error!
Bookmark not defined.	
2.1.2.3 Indikator Loyalitas Kerja	Error! Bookmark not defined.
2.1.2.4 Pengukuran Loyalitas Kerja.	Error! Bookmark not defined.
2.1.3 Komitmen Organisasi	Error! Bookmark not defined.
2.1.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi	Error! Bookmark not defined.
defined.	
2.1.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi.....	Error! Bookmark not defined.
Error! Bookmark not defined.	
2.1.3.3 Indikator Komitmen Organisasi.....	Error! Bookmark not defined.
defined.	
2.1.3.4 Pengukuran Komitmen Organisasi	Error! Bookmark not defined.
defined.	
2.2 Penelitian sebelumnya.....	Error! Bookmark not defined.

2.3 Hubungan Antar Variabel	Error! Bookmark not defined.
2.3.1 Hubungan Antara Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja.....	Error! Bookmark not defined.
2.3.2 Hubungan Antara Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja	Error! Bookmark not defined.
2.4 Kerangka Pemikiran	Error! Bookmark not defined.
2.5 Hipotesis Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
BAB III METODE PENELITIAN	Error! Bookmark not defined.
3.1 Desain Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
3.1.1 Tujuan Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
3.1.2 Jenis Penelitian	Error! Bookmark not defined.
3.1.3 Lokasi dan Objek Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
3.1.4 Horizon Waktu	Error! Bookmark not defined.
3.1.5 Unit Analisis	Error! Bookmark not defined.
3.2 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling.....	Error! Bookmark not defined.
3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	Error! Bookmark not defined.
3.4 Definisi dan Operasional Variabel	Error! Bookmark not defined.
3.5 Teknik Analisis Data	Error! Bookmark not defined.
3.6 Pengujian Data	Error! Bookmark not defined.
3.6.1 Pengujian Validitas.....	Error! Bookmark not defined.
3.6.2 Pengujian Reliabilitas	Error! Bookmark not defined.
3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik.....	Error! Bookmark not defined.
3.6.3.1 Pengujian Normalitas.....	Error! Bookmark not defined.
3.6.3.2 Pengujian Multikolinearitas ..	Error! Bookmark not defined.
3.6.3.3 Pengujian Heteroskedastisitas.....	Error! Bookmark not defined.
3.7 Pengujian Hipotesis.....	Error! Bookmark not defined.
3.7.1 Uji Parsial (Uji t)	Error! Bookmark not defined.
3.7.2 Uji Simultan (Uji F).....	Error! Bookmark not defined.
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN....	Error! Bookmark not defined.
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian ..	Error! Bookmark not defined.
4.2 Karakteristik Responden	Error! Bookmark not defined.
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
4.3.1 Deskripsi Variabel Dependent....	Error! Bookmark not defined.
4.3.2 Deskripsi Variabel Independen ..	Error! Bookmark not defined.
4.4 Hasil Pengujian Data	Error! Bookmark not defined.
4.4.1 Pengujian Data.....	Error! Bookmark not defined.
4.4.2 Pengujian Asumsi Klasik.....	Error! Bookmark not defined.

4.5. Pembahasan Hasil Penelitian	Error! Bookmark not defined.
4.5.1 Pengaruh Variabel Independen Terhadap Variabel Dependen.....	Error! Bookmark not defined.
4.5.2 Pengujian Secara Parsial (Uji-t) .	Error! Bookmark not defined.
4.5.3 Pengujian Secara Simultan (Uji-F).....	Error! Bookmark not defined.
4.6 Pembuktian Hipotesis.....	Error! Bookmark not defined.
4.7 Implikasi Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	Error! Bookmark not defined.
5.1 Kesimpulan.....	Error! Bookmark not defined.
5.2 Saran.....	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR PUSTAKA	Error! Bookmark not defined.
LAMPIRAN.....	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Sasaran Kerja Pegawai (SKP)	2
Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Sebelumnya	20
Tabel 3.1 Horizon Waktu Penelitian	26
Tabel 3.2 Jumlah Guru Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri Kota Jantho	27
Tabel 3.3 Skala Likert	29
Tabel 3.4 Definisi Operasional Variabel	30
Tabel 4.1 Karakteristik Responden	39
Tabel 4.2 Variabel Kinerja	42
Tabel 4.3 Variabel Loyalitas Kerja	44
Tabel 4.4 Variabel Komitmen Organisasi.....	46
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas.....	48
Tabel 4.6 Reabilitas Variabel Penelitian.....	49
Tabel 4.7 Uji Normalitas.....	50
Tabel 4.8 Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas	52
Tabel 4.9 Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat.....	54
Tabel 4.10 Model Summary.....	56
Tabel 4.11 Uji Parsial (T-test).....	57
Tabel 4.12 Analisis Of Variance (ANOVA).....	58

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	23
Gambar 4.1 Grafik Plot	51
Gambar 4.2 Grafik Histogram.....	51
Gambar 4.3 Grafik Scetterplot	53

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuisiener	66
Lampiran 2 Karakteristik Responden.....	69
Lampiran 3 Tabel Kuisiener	70
Lampiran 4 SPSS OUTPUT.....	73
Lampiran 5 F tabel, t tabel Dan r tabel.....	82

**PENGARUH LOYALITAS KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH LUAR BIASA (SLB) NEGERI
KOTA JANTHO .**

**NANDA MUHARRAM
NPM : 2002120117**

Pembimbing I : Dr. Nuzulman, S.E., M.Si
Pembimbing II : Dr. Amelia Rahmi, S.E., M.M

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh loyalitas kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru Sekolah Luar Biasa (SLB) negeri kota jantho. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 40 orang guru yang ada disekolah SLB negeri kota jantho dengan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Hasil penelitian menunjukan bahwa loyalitas kerja (X_1) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y) SLB negeri kota jantho secara parsial dengan nilai t-test sebesar 2,963 (29,63%) dan tingkat signifikan sebesar 0,005. Komitmen organisasi (X_2) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y) SLB negeri kota jantho secara parsial dengan nilai t-test sebesar 5,079 (50,79%) dan tingkat signifikan sebesar 0,000. Loyalitas kerja (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y) SLB negeri kota jantho secara simultan, dengan nilai f-test sebesar 49,306 (49,30%) dan tingkat signifikan sebesar 0,000.

Kata kunci: *Loyalitas Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Guru*

***THE INFLUENCE OF JOB LOYALTY AND ORGANIZATIONAL
COMMITMENT ON THE PERFORMANCE OF TEACHERS OF SPECIAL
SCHOOLS (SLB) IN JANTHO CITY.***

**NANDA MUHARRAM
NPM : 2002120117**

Pembimbing I : Dr. Nuzulman, S.E., M.Si
Pembimbing II : Dr. Amelia Rahmi, S.E., M.M

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of work loyalty and organizational commitment on the performance of teachers at the Jantho City State Special School (SLB). The population in this study was 40 teachers in state special schools in Jantho City. The data analysis technique used multiple linear regression analysis. The types of data used in this research are primary data and secondary data. The results of the research show that work loyalty (X_1) has a partial effect on teacher performance (Y) of Jantho City State Special School with a t-test value of 2.963 (29.63%) and a significant level of 0.005. Organizational commitment (X_2) has an effect on teacher performance. (Y) Jantho City State Special School partially with a t-test value of 5.079 (50.79%) and a significance level of 0.000. Work loyalty (X_1) and organizational commitment (X_2) influence the performance of teachers (Y) of the Jantho City State SLB simultaneously, with an f-test value of 49.306 (49.30%) and a significance level of 0.000.

Keywords: Job Loyalty, Organizational Commitment and Teacher Performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam meningkatkan dan mengembangkan pendidikan, guru sebagai unsur dominan dalam proses belajar mengajar. Dengan demikian guru diharapkan meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja guru menjadi topik yang perlu dipelajari. Tugas guru tidak hanya mengajar dalam pengertian mentransformasikan pengetahuan kepada siswa, melainkan juga harus terus berupaya meningkatkan kinerjanya. Kinerja guru dapat didefinisikan sejauh mana seorang guru bekerja secara maksimal sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya dalam upaya mencapai tujuan institusional.

Menurut (Meutia & Husada, 2019) “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas di bandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah di tentukan terlebih dahulu dan telah di sepakati bersama”. Berdasarkan penelitian (Suhardi, dkk 2021) yang berjudul “Analisis Pengaruh Loyalitas dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan”. Dengan hasil penelitian yaitu loyalitas dan komitmen organisasi secara parsial hanya ada satu yang dapat berpengaruh yaitu variabel loyalitas.

Dari data Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang diperoleh dari Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri Kota Jantho, yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1
Data Sasaran Kerja Pegawai (SKP)

No	Nama	Skala Pengukuran Predikat Kinerja				
		Sangat kurang	Kurang / miss conduct	Butuh Perbaikan	Baik	Sangat Baik
1.	Banta Suryadi, S.Pd				✓	
2.	Indah Muliani, S.Pd		✓			
3.	Nurlaina, S.Pd			✓		
4.	Rina Marsalina, S.Pd				✓	
5.	Rita Maisarah, S.Pd			✓		
6.	Suknayanti, S.Pd			✓		
7.	Teuku Zulfikri, S.Pd		✓			
Jumlah		-	2	3	2	-

Sumber : Data Sasaran Kerja Pegawai (SKP) SLB Negeri Kota Jantho Periode 2023.

Menurut data, dari 7 data yang diperoleh 2 orang diantaranya berpredikat kinerja SKP Kurang/miss conduct , 3 orang berpredikat kinerja SKP Butuh Perbaikan dan 2 orang berpredikat kinerja SKP Baik . Berdasarkan data tersebut maka bisa disimpulkan bahwa masih banyak kinerja pegawai yang belum mencapai sasarnya dengan tepat.

Berdasarkan data SKP yang didapat, peneliti ingin mengetahui permasalahan terkait mengapa Kinerja Guru di SLB Negeri Kota Jantho tidak bisa mencapai tingkat pengukuran predikat kinerjanya yang paling tinggi yaitu di pengukuran Sangat Baik. Dimana hasil observasi menunjukkan bahwa kondisi loyalitas kerja dan komitmen organisasi disekolah masih ada oknum-oknum pegawai yang datang terlambat, tidak disiplin, tidak mentaati peraturan atasan dan mengajar hanya sebatas formalitas.

Maka dari itu peneliti ingin mengetahui apakah kinerja guru akan berpengaruh jika dihubungkan dengan loyalitas kerja dan komitmen organisasi. Menurut penelitian (Suhardi, dkk 2021) “loyalitas dan komitmen organisasi secara parsial hanya ada satu yang berpengaruh yaitu variabel loyalitas. Variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.”

Loyalitas kerja guru terhadap pekerjaan merupakan keyakinan seorang guru mengenai pekerjaan yang diembannya, yang disertai adanya perasaan tertentu. Bilamana seorang guru memiliki loyalitas kerja yang tinggi terhadap pekerjaannya, maka sudah tentu guru akan menjalankan fungsi dan kedudukannya sebagai tenaga pengajar dan pendidik di sekolah dengan penuh rasa tanggung jawab.

Menurut (Pradika, 2022) “istilah loyalitas berasal dari kata loyal yang artinya setia, dengan demikian loyalitas kerja diartikan sebagai suatu sikap pegawai yang aktif dengan dibuktikan adanya sikap bangga terhadap organisasi, adanya dukungan yang nyata terhadap organisasi, memberikan kontribusi yang positif bagi organisasi, membela organisasi dalam keadaan baik maupun buruk, serta terus bertahan untuk organisasi yang terbentuk karena adanya dorongan atau motivasi dari pemimpin terhadap pegawainya untuk meningkatkan pencapaian tujuan organisasi”. Berdasarkan hasil penelitiannya memperlihatkan bahwa loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil ini mendukung hipotesis yang diajukan dimana loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Sementara itu, dalam data SKP yang ada loyalitas kerja pegawai yang terlihat di SLB Negeri kota Jantho berada dalam pengukuran BAIK, tetapi masih saja ada guru yang hanya menjadikan pekerjaannya hanya sebatas kerja dan bekerja hanya sebagai formalitas saja.

Menurut (Purwoko, 2018) “Komitmen organisasi merupakan suatu ikatan antara pegawai dengan organisasi yang timbul karena adanya kepercayaan, kemauan untuk mencapai suatu tujuan serta keinginan untuk mempertahankan keanggotaan diri sebagai bagian dari organisasi”. Pegawai yang mempunyai komitmen pada organisasi cenderung menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugas – tugas serta loyal terhadap perusahaan. komitmen organisasional sebagai derajat dimana pegawai percaya dan mau menerima tujuan – tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya.

(Astuti, 2022) menyatakan bahwa “komitmen organisasional merupakan identifikasi pegawai terhadap persetujuan untuk mencapai misi unit atau misi perusahaan. Jadi dapat di jelaskan bahwa Komitmen organisasi ialah sikap kesediaan diri seseorang untuk sepenuhnya membantu perusahaan mencapai tujuan”. Berdasarkan penelitiannya menunjukkan hasil terdapat pengaruh yang signifikan variabel bebas Komitmen terhadap variabel terikat Kinerja.

Sedangkan dalam data SKP yang ada komitmen organisasi yang terlihat di SLB Negeri Kota Jantho berada dalam pengukuran BUTUH PERBAIKAN, karena masih adanya guru yang terlihat tidak memiliki rasa tanggung jawab untuk

mencapai tujuan bersama terhadap organisasi yang menganggap bahwa itu merupakan tanggung jawab kepala sekolah sebagai pimpinan.

Berdasarkan data yang telah di sampaikan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul proposal **“Pengaruh Loyalitas Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri Kota Jantho ”** yang dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel tersebut.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian.

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah Dipaparkan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja guru Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri Kota Jantho ?
2. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri Kota Jantho ?
3. Bagaimana pengaruh loyalitas kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri Kota Jantho ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis apakah loyalitas kerja berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri Kota Jantho

2. Untuk menganalisis apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri Kota Jantho
3. Untuk menganalisis apakah loyalitas kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri Kota Jantho

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini :

1. Manfaat teoritis
 - a. Penelitian ini dilakukan untuk menambah referensi tentang kinerja guru dengan melihat bagaimana kondisi guru dan pekerjaannya.
 - b. Penelitian ini memberikan tambahan pengetahuan tentang kinerja guru, khususnya kepada guru-guru Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri Kota Jantho.
 - c. Penelitian ini menambah referensi ilmiah tentang pengaruh loyalitas kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru.
2. Manfaat praktis

Dengan adanya penelitian mengenai sejauh mana pengaruh loyalitas kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri Kota Jantho, maka akan diketahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja guru secara signifikan, untuk selanjutnya digunakan sebagai salah satu dasar pertimbangan dalam pengambilan keputusan. Sekaligus sebagai saran dan masukan kepada sekolah SLB Negeri Kota Jantho dalam hal

peningkatan kinerja guru, loyalitas kerja dan komitmen organisasi yang memadai dan optimal.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini dibatasi variabel penelitiannya yaitu dibatasi hanya meneliti mengenai **Pengaruh Loyalitas Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri Kota Jantho**

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah sebuah kata dalam bahasa indonesia dari kata dasar “kerja” yang menerjemahkan dari bahasa asing yaitu prestasi. “Kinerja suatu organisasi dapat dilihat dari tingkatan sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan yang didasarkan pada visi dan misi yang sudah ditetapkan sebelumnya. Untuk itu, diperlukan beberapa informasi tentang kinerja pegawai. Informasi tersebut dapat digunakan untuk melakukan evaluasi terhadap proses kerja yang dilakukan organisasi selama ini, sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. faktanya, banyak organisasi tidak mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya”. Novia ruth silaen, dkk (2021:2)

“Kinerja adalah serangkaian kegiatan perilaku atau kegiatan kerja seseorang dalam menjalankan tugasnya dengan dasar pemahaman, kompetensi, keterampilan, penuh dedikasi bergairah, dan motivasi tinggi untuk meraih prestasi dan mencapai keberhasilan tujuan organisasi. kinerja guru sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu yang terdiri atas, pengetahuan, keterampilan, kemampuan, motivasi, kepercayaan, nilai-nilai, serta sikap”. Dengan demikian guru yang kinerjanya baik tidak terlepas dari kompetensi yang dimilikinya, diantaranya, menguasai karakteristik peserta didik, menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip

pembelajaran yang mendidik, pengembangan potensi peserta didik, bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional, etos kerja dan tanggung jawab yang tinggi. (Akmal, dkk 2021)

Kinerja merupakan hasil kerja pegawai secara kualitas dan kuantitas yang di capai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.(Meutia & Husada, 2019). “Kinerja guru adalah prestasi yang dicapai sebagai hasil kerja seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya, sesuai kewenangan dan kemampuan yang dimiliki.” (Rohman, 2020)

Dari beberapa definisi diatas dapat dipahami bahwa kinerja merupakan kemampuan seseorang dalam melakukan tugas-tugasnya yang ingin dicapai dengan hasil yang terbaik. Pencapaian tujuan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dan program atau visi dan misi yang telah di tetapkan sebelumnya. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja juga bisa diartikan sebagai hasil kerja individu atau tim dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut jurnal administrasi bisnis menyatakan kinerja dipengaruhi oleh faktor- faktor sebagai berikut :

- 1 Faktor individual yang terdiri dari : kemampuan, dan faktor demografi
- 2 Faktor psikologis yang terdiri dari : sikap, motivasi, persepsi, personality dan pembelajaran
- 3 Faktor organisasi yang terdiri dari: sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan job design. (Akbar,dkk 2018)

Menurut (Akmal, dkk 2021) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, kinerja yang produktif atau tidak tergantung pada motivasi kerja, kepuasan kerja, tingkat stres dan sistem kompensasi dan berperilaku lainnya. Tetapi pada kenyataannya, banyak fakta yang mengungkapkan bahwa kinerja guru secara umum masih terkesan kurang optimal sehingga perlu diperbaiki dan ditingkatkan. Kinerja guru kurang optimal karena guru melaksanakan tugasnya hanya sebagai kegiatan rutin, kurang kreativitas. Inovasi bagi guru relatif tertutup dan kreativitas bukan merupakan bagian dari prestasi

2.1.1.3 Indikator Kinerja

Menurut jurnal manajemen menyatakan bahwa indikator untuk mengukur kinerja adalah:

1. Hasil kerja
Hasil kerja adalah suatu produk berupa barang, jasa, dan informasi yang dihasilkan dari suatu proses pelaksanaan tugas dengan menggunakan bahan kerja dan peralatan kerja dalam waktu dan kondisi tertentu, dapat bersifat manajerial maupun non manajerial.
2. Prakarsa
Prakarsa(inisiatif) adalah kemampuan untuk memulai atau menindaklanjuti rencana atau tugas secara energetik. Prakarsa juga merupakan tindakan awal atau dalam melaksanakan suatu gagasan oleh seseorang atau suatu organisasi.
3. Sikap
Sikap adalah sesuatu yang dipelajari dan menentukan bagaimana individu bereaksi terhadap situasi serta menentukan apa yang dicari oleh individu dalam hidupnya. Sikap manusia tidak terbentuk sejak manusia dilahirkan.
4. Kecerdasan emosional
Kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain
5. Pengetahuan pekerjaan
Pengetahuan pekerjaan adalah Kemampuan dalam melaksanakan Pekerjaan secara Efisien dan Efektif. Knowledge atau Pengetahuan yang dimiliki

pegawai adalah Aset yang sangat berharga di dalam suatu perusahaan (Intangible Asset).

6. Disiplin

Disiplin adalah perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya merupakan tanggung jawabnya. Pendisiplinan adalah usaha usaha untuk menanamkan nilai ataupun pemaksaan agar subjek memiliki kemampuan untuk menaati sebuah peraturan. (Hayati, dkk 2020)

2.1.1.4 Pengukuran Kinerja.

Adapun lima kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja adalah :

1. Hasil dari penyelesaian suatu kegiatan telah mencapai tujuan yang ditetapkan.
2. Banyaknya pekerjaan yang diselesaikan telah sesuai dengan jumlah yang diharapkan.
3. Seluruh pekerjaan telah diselesaikan tepat waktu.
4. Biaya yang dikeluarkan untuk operasional jadi lebih efektif.
5. Hubungan antar rekan kerja yang harmonis. (Rosmawati, dkk 2020)

Ada pula menurut Novia ruth silaen, dkk (2021:7) beberapa hal yang dianggap penting dalam pengukuran kinerja adalah :

1. Peluang untuk mengembangkan kemampuan kerja semaksimal mungkin merupakan keinginan dari setiap individu yang bekerja.
2. Ketika melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik mungkin, individu juga ingin mendapatkan prestasi dan penghargaan.
3. Setiap orang juga ingin mendapatkan penilaian kinerjanya dilakukan dengan cara yang objektif.

2.1.2 Loyalitas Kerja

2.1.2.1 Pengertian Loyalitas Kerja

Loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian pegawai yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan pegawai menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari gangguan orang yang tidak bertanggung-jawab. “Loyalitas pegawai dapat dilihat

dari kinerja karyawan. Jika kinerja pegawai baik, taat pada peraturan dan optimal maka dapat dinilai pegawai memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan, bila pegawai tidak dapat bekerja dengan baik dan optimal berarti pegawai tidak loyal terhadap perusahaan”. Novia ruth silaen, dkk (2021:182)

Loyalitas merupakan kondisi yang mengikat antara pegawai dengan perusahaannya, karena loyalitas bukan hanya kesetiaan yang tercermin dari seberapa lama seseorang berkerja di dalam organisasi perusahaan, namun dapat dilihat juga dari seberapa besar pikiran, ide, gagasan, serta kinerjanya tercurah sepenuhnya kepada perusahaan itu. (Suhardi et al., 2021)

“istilah loyalitas berasal dari kata loyal yang artinya setia, dengan demikian loyalitas kerja diartikan sebagai suatu sikap pegawai yang aktif dengan dibuktikan adanya sikap bangga terhadap organisasi, adanya dukungan yang nyata terhadap organisasi, memberikan kontribusi yang positif bagi organisasi, membela organisasi dalam keadaan baik maupun buruk, serta terus bertahan untuk organisasi yang terbentuk karena adanya dorongan atau motivasi dari pemimpin terhadap pegawainya untuk meningkatkan pencapaian tujuan organisasi”. (Pradika, 2022)

Dari beberapa definisi loyalitas diatas dapat dipahami bahwa loyalitas adalah sikap kesetiaan atau sikap pegawai yang aktif dalam menjalankan pekerjaannya. Loyalitas juga rasa kesediaan pegawai untuk membela dan menjaga suatu organisasi.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja

Adapun Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja adalah sebagai berikut :

1. Ketaatan atau kepatuhan.
Ketaatan atau kepatuhan yaitu kesanggupan seorang pegawai untuk mentaati segala peraturan pegawai yang berlaku dan mentaati perintah dinas yang diberikan atasan yang berwenang, serta sanggup tidak melanggar larangan yang ditentukan.
2. Bertanggung jawab.
Bertanggung jawab adalah kesanggupan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu, serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan.
3. Pengabdian.
Pengabdian adalah sumbangan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada perusahaan.
4. Kejujuran.
Kejujuran adalah keselarasan antara yang terucap atau perbuatan dengan kenyataan.
5. Kepribadian
Kepribadian menyangkut sifat, karakter, tempramen yang dimiliki oleh seorang pegawai. (Suhardi, dkk 2021)

2.1.2.3 Indikator Loyalitas Kerja

Menurut jurnal edukasi mengatakan bahwa indikator loyalitas pegawai adalah sebagai berikut:

- 1 Keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.
Keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi ditunjukkan oleh pegawai yang tidak ingin berhenti atau dipecat dari perusahaan karena melanggar beberapa aturan.
- 2 Penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi.
Nilai dan tujuan organisasi yang diyakini dan diterima oleh pegawai akan menginspirasi pegawai untuk selalu menghayati nilai-nilai tersebut dan selalu melakukan yang terbaik untuk mencapai tujuan organisasi.
- 3 Penerimaan untuk melaksanakan kegiatan yang konsisten dengan organisasi.
Kesetiaan terhadap kriteria ini ditunjukkan dengan kesediaan organisasi untuk bekerja di luar jam kerja, jika diminta oleh organisasi pada waktu-waktu tertentu dan untuk kepentingan tertentu serta mengutamakan kepentingan

organisasi di atas pribadi kepentingan untuk mencapai tujuan organisasi. (Widayati, dkk 2020)

Adapun menurut Novia ruth silaen, dkk (2021:185) indikasi loyalitas kerja pegawai adalah :

1. Rendahnya produktivitas kerja
Turunnya produktivitas kerja ini dapat dibandingkan dengan waktu sebelumnya. Produktivitas yang kerja yang turun ini dapat terjadi karena kemalasan atau penundaan kerja.
2. Tingkat absensi yang naik
Pada umumnya bila loyalitas dan sikap kerja pegawai turun, maka pegawai akan malas untuk datang bekerja setiap hari.
3. Tuntutan yang sering terjadi
Tuntutan yang sebetulnya merupakan perwujudan dan ketidakpuasaan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan.

2.1.2.4 Pengukuran Loyalitas Kerja

Adapun pengukuran loyalitas kerja terdapat pada individu yang menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan oleh pegawai antara lain :

1. Taat pada peraturan
Segala kebijakan yang diterapkan untuk memperlancar dan mengatur pelaksanaan tugas harus di hormati dan dijalankan dengan benar.
2. Tanggung jawab pada perusahaan Kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya dan kesadaran akan segala resiko yang terkait dengan pelaksanaan tugasnya.
3. Kemampuan untuk bekerja sama
Bekerja sama dengan orang-orang dalam tim memungkinkan perusahaan mencapai tujuan yang tidak dapat dicapai oleh individu.
4. Rasa memiliki
Adanya rasa memiliki diantara pegawai perusahaan akan mendorong pegawai untuk peduli bertanggung jawab terhadap perusahaan.
5. Kesukaan terhadap pekerjaan
Perusahaan harus mampu menghadapi kenyataan bahwa pegawainya datang setiap hari untuk bekerja sama keseluruhan dalam pekerjaan. (Fitria & Nio, 2020)

2.1.3 Komitmen Organisasi

2.1.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen adalah sikap atau perasaan kesetiaan pada seseorang atau kelompok yang dirasakan sebagai kewajiban dan rasa cinta. “Komitmen merupakan keinginan dari seseorang untuk memberikan kemampuan, pengabdian, mengidentifikasi dan merasa dirinya menjadi bagian dari suatu organisasi ditunjukkan dengan keinginan untuk bekerja dan berusaha sebaik-baiknya dan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi itu dan membantu mewujudkan tujuan dari organisasi”. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai keberpihakan seorang pegawai terhadap organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. (Purwoko, 2018)

“Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seseorang memihak organisasi serta tujuan – tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.” (Idris, dkk 2022). Teori lainnya menyatakan “komitmen organisasional sebagai derajat dimana pegawai percaya dan mau menerima tujuan – tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya.” Bahwa komitmen organisasional merupakan identifikasi pegawai terhadap persetujuan untuk mencapai misi unit atau misi perusahaan. Jadi dapat di jelaskan bahwa Komitmen organisasi ialah sikap kesediaan diri seseorang untuk sepenuhnya membantu perusahaan mencapai tujuan. Novia ruth silaen, dkk (2021:175)

Berdasarkan penjelasan diatas dapat dipahami bahwa komitmen organisasi adalah sikap keinginan seseorang untuk memihak, memiliki, dan memberikan rasa peduli serta menjalankan tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan organisasi.

2.1.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi sebagai berikut :

1. Faktor logis yaitu pegawai akan bertahan dalam organisasi karena melihat adanya pertimbangan logis.
2. Faktor lingkungan yaitu pegawai yang memiliki komitmen terhadap organisasi karena lingkungan yang menyenangkan, merasa dihargai, memiliki peluang untuk berinovasi, dan terlibat dalam pencapaian organisasi.
3. Faktor harapan yaitu pegawai memiliki kesempatan yang luas untuk berkarier dan kesempatan untuk meraih posisi yang lebih tinggi melalui sistem yang terbuka dan transparan.
4. Faktor ikatan emosional yaitu pegawai yang merasa adanya ikatan emosional yang tinggi. (Huda & Farhan, 2019)

2.1.3.3 Indikator Komitmen Organisasi

Adapun dimensi komitmen organisasi ada tiga yaitu sebagai berikut :

- 1 komitmen afektif yaitu adanya keterikatan emosi personal, identifikasi, dan keikutsertaan dalam organisasi
- 2 komitmen berkelanjutan atau kontinuitas adalah komitmen organisasi saat personal akan mengambil keputusan untuk bertahan atau tidak dalam organisasi karena berdasarkan pada pertimbangan untung rugi bila tetap bertahan dalam organisasi
- 3 komitmen normatif berkaitan dengan kewajiban personal untuk bertanggung jawab dan tetap berada dalam organisasi yang berarti bahwa tindakan tersebut memang sesuatu yang harus dilakukan. (Hayati et al., 2020)

Ada pula menurut Novia ruth silaen, dkk (2021:179) menyatakan aspek indikator komitmen terhadap organisasi yaitu :

1. Identifikasi
Merupakan wujud dalam bentuk kepercayaan pegawai terhadap organisasi.
2. Keterlibatan
Partisipasi dalam aktivitas-aktivitas kerja penting untuk di perhatikan karena adanya keterlibatan pegawai menyebabkan mereka akan mau dan senang bekerja sama baik dengan pimpinan maupun dengan sesama teman kerja.
3. Kesiediaan
Memiliki makna kesiediaan seseorang untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi.

2.1.3.4 Pengukuran Komitmen Organisasi

Adapun terdapat tiga pengukuran dalam komitmen organisasi yaitu :

1. Keyakinan yang kuat dalam penerimaan tujuan dan nilai-nilai organisasi.
2. Keinginan untuk memperluas usaha-usaha dalam perilaku di organisasi.
3. Keinginan kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. (Gusti Ayu Made Rina Widiyaniti, dkk 2021)

Menurut Novia ruth silaen, dkk (2021:180) beberapa pengukuran untuk membangun komitmen pegawai terhadap organisasi, yakni sebagai berikut :

1. Keadilan dan kepuasan
2. Keamanan kerja
3. Organisasi secara keseluruhan
4. Keterlibatan pegawai
5. Kepercayaan pegawai

2.2 Penelitian sebelumnya

Penelitian terkait dengan kinerja guru yang telah dilakukan sebelumnya diantaranya, seperti penelitian (Suhardi, dkk 2021), melakukan penelitian yang berjudul “Analisis Pengaruh Loyalitas dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan”. Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian yang telah diuraikan dapat disimpulkan bahwa dari dua konstruk yang mempengaruhi kinerja pegawai

yaitu loyalitas dan komitmen organisasi secara parsial hanya ada satu yang dapat membutuhkan hipotesis yaitu variabel loyalitas.

Selanjutnya ada, (Widayati, dkk 2020) juga meneliti terkait dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Guru”. Berdasarkan hasil analisis data, dapat ditarik kesimpulan: 1) terdapat pengaruh yang kuat antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Sekayu, dengan kontribusi nilai R² (koefisien determinasi) sebesar 53%; 2) terdapat pengaruh yang sangat kuat antara loyalitas kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Sekayu, dengan kontribusi nilai R² (koefisien determinasi) sebesar 73%; 3) terdapat pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja secara signifikan dan secara simultan bersama-sama mempengaruhi kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Sekayu.

Dan ada pula (Hayati, dkk 2020) Yang meneliti terkait judul “Pengaruh Komitmen Organisasi dan motivasi kerja Terhadap Kinerja Guru”. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Sungai Rotan, artinya semakin baik komitmen organisasi semakin baik pula kinerja guru SMA Negeri 1 Sungai Rotan, motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Sungai Rotan. Komitmen organisasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Sungai Rotan, artinya semakin baik komitmen organisasi dan motivasi kerja maka semakin baik pula kinerja guru SMA Negeri 1 Sungai Rotan.

Kemudian (Meutia & Husada, 2019) juga meneliti terkait judul “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Implementasi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Lantabur”. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah disampaikan, maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen organisasi serta Implementasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan funding dan lending pada PT. BPRS Lantabur. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan pada awal penelitian telah terbukti. Perusahaan tidak harus melakukan perubahan besar dalam menyikapi karyawan, hanya saja karyawan perlu mempertahankan niatnya bersedia bekerja sampai masa pensiun di PT. BPRS Lantabur serta meningkatkan kepercayaan tentang operasional kerja dalam perusahaan tersebut.

Dan (Huda & Farhan, 2019) juga meneliti terkait judul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Pegawai Perum Bulog”. Dengan kesimpulan hasil penelitian bahwa Budaya organisasi dapat mempengaruhi secara positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengkonfirmasi faktor-faktor dari budaya organisasi sebagai sekumpulan nilai-nilai yang diyakini bersama dapat menjadi pengikat organisasi dengan karyawan. Ikatan yang kuat ini dapat memotivasi karyawan untuk memberikan daya dan upaya secara maksimal sehingga kinerja karyawan dapat menjadi maksimal. Komitmen merupakan integrasi dari perasaan kecintaan dan loyalitas yg tinggi dari karyawan kepada pekerjaannya atau perusahaannya. Komitmen tinggi yang dimiliki karyawan akan terikat secara emosional (afektif), rasional (normatif), dan memiliki keinginan karir jangka panjang (kontinuan),

sehingga faktor-faktor tersebut yang dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

Tabel 2.1

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Analisis Pengaruh Loyalitas dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan, (Suhardi, dkk 2021)	- Penelitian Kuantitatif - Analisis linear berganda - Populasi 35 orang	loyalitas dan komitmen organisasi secara parsial hanya ada satu yang dapat membuktikan hipotesis yaitu variabel loyalitas yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	- Loyalitas - komitmen organisasi -Kinerja karyawan -Analisis regresi linear berganda	- Lokasi -Jumlah sample
2	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri se-Kecamatan sekayu. (Widayati, dkk 2020)	- Penelitian kuantitatif korelasional - Analisis linear berganda - Populasi 92 orang guru	pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja secara signifikan dan secara simultan bersama- sama mempengaruhi kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Sekayu.	- Loyalitas kerja -Kinerja Guru -Analisis regresi linear berganda	- Lokasi -Jumlah sample -Variabel independen (kepuasan kerja)
3	Pengaruh Komitmen Organisasi dan motivasi kerja Terhadap Kinerja Guru,(Hayati, dkk 2020)	- Penelitian Kuantitatif -Analisis linear berganda -Populasi 44 orang	Komitmen organisasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Sungai Rotan.	- Komitmen Organisasi -Kinerja Guru -Analisis Regresi Linear Berganda	- Lokasi -Jumlah sample -Variabel independen (Motivasi kerja)

Ringkasan penelitian sebelumnya

4	Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Implementasi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Lantabur, (Meutia & Husada, 2019)	- Penelitian Kuantitatif - Analisis linear berganda - Populasi 30 orang	Komitmen organisasi dan Implementasi budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan	- Komitmen Organisasi - Kinerja Pegawai - Analisis Regresi Linear Berganda	- Lokasi - Jumlah sample - Variabel independen (Implementai Budaya Organisasi)
5	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Pegawai Perum Bulog (Huda & Farhan, 2019)	- Penelitian Kuantitatif - Analisis linear berganda - Populasi 100 orang	Budaya organisasi dan komitmen organisasi dapat mempengaruhi secara positif terhadap kinerja karyawan	- Komitmen Organisasi - Kinerja Pegawai - Analisis Regresi Linear Berganda	- Lokasi - Jumlah sample - Variabel independen (Budaya Organisasi)

Lanjutan Tabel 2.1

Sumber : Data diolah (2024)

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Antara Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja

Loyalitas kerja memiliki hubungan dengan kinerja . Hubungan tersebut dapat dilihat dari peranan loyalitas kerja atas kinerja. Loyalitas kerja yang tinggi akan menyebabkan meningkatnya kinerja tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian (Widayati, dkk 2020), yang berjudul Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja guru, hasil pengujian memperlihatkan bahwa loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil ini mendukung hipotesis yang diajukan

dimana loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan persamaan regresi linear sederhana diperoleh angka R sebesar 0,854 berarti hubungan antara kedua variabel X2 terhadap variabel Y yang menunjukkan kategori pengaruh yaitu sangat kuat. Karena nilai korelasi ganda berada di antara 0,80-1.000, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi pengaruh yang kuat antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru.

2.3.2 Hubungan Antara Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

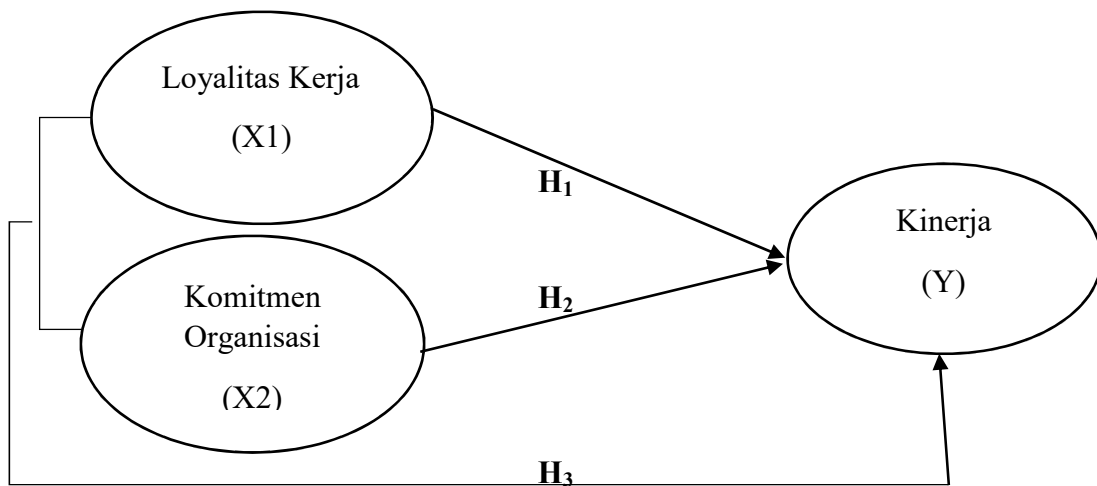
Komitmen organisasi memiliki hubungan dengan kinerja . Hubungan tersebut dapat dilihat dari peranan komitmen organisasi atas kinerja. Pegawai yang masih kurang dalam hal komitmen organisasi yang kurang optimal akan membuat kinerjanya menurun, hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja guru.

Berdasarkan hasil penelitian (Meutia & Husada, 2019), yang berjudul pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Maka berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan funding dan lending. jadi jika semakin baik komitmen organisasi karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. BPRS Lantabur. Hal ini didukung jawaban responden yang menunjukkan bahwa komitmen tinggi. Komitmen organisasi merupakan sikap kesediaan diri seseorang untuk sepenuhnya membantu perusahaan mencapai tujuan. Semakin lama pegawai bekerja ia akan semakin berkomitmen untuk bekerja dan berdampak pada kinerja dibanding yang belum lama bekerja.

2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir menggambarkan pengaruh antara variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) yaitu loyalitas kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian ini model hubungan antara variabel bebas yaitu loyalita kerja dan komitmen organisasi sedangkan variabel terikat adalah kinerja pegawai, berdasrkan tujuan penelitian ini mengenai pengaruh loyalitas kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai, maka dibuat kerangka pemikiran sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Berdasarkan penelitian sebelumnya dan dikembangkan oleh penulis (2024)

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₁ : Loyalitas kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri Kota Jantho

H₂ : Komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri Kota Jantho

H₃ : Loyalitas kerja dan Komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri Kota Jantho

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian digunakan sebagai pedoman atau prosedur yang berguna sebagai panduan untuk membangun strategi yang menghasilkan metode penelitian.

3.1.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini untuk membuktikan pengujian antara variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk memperoleh data informasi dalam penulisan proposal ini yaitu mengenai tentang loyalitas kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru. Penelitian ini dilakukan secara langsung pada Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri Kota Jantho.

3.1.2 Jenis Penelitian

Dalam penelitian menggunakan jenis penelitian kuantitatif yaitu metodologi yang berdasarkan dan hasil pengukuran variabel penelitian yang ada. Penelitian ini bersifat kausal komparatif (*causal comparative research*) yaitu tipe penelitian hubungan yang menjelaskan tentang sebab akibat antara pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu pengaruh loyalitas kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri Kota Jantho

3.1.3 Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri Kota Jantho, lokasi penelitian ini berada di Jl. Jendral A. Yani No.1 Jantho Kabupaten Aceh Besar.

3.1.4 Horizon Waktu

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan *cross-sectional*. Penelitian *cross-sectional* adalah suatu penelitian yang tidak mempertahankan subjek penelitian yang harus diamati dalam jangka waktu yang lama, tetapi hanya memunculkan subjek-subjek baru yang menggantikan subjek lama, dari berbagai kelompok umur.

Waktu penelitian ini dilaksanakan mulai dari bulan Januari 2024 sampai dengan akhir penelitian. Penelitian ini dilakukan secara bertahap mulai dari survey awal pada objek penelitian hingga penyebaran kuesiner. Horizon waktu dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.1.

Tabel 3.1
Horizon Waktu Penelitian

Keterangan	Januari 2024	Februari 2024	Maret 2024	April 2024	Mei 2024	Juni 2024	Juli 2024	Agustus 2024
Pengajuan Judul Proposal								
Survey Awal								
Penyusunan Proposan								
Seminar Proposal								
Pembagian Kuisisioner								
Penyusunan Skripsi								
Sidang								

3.1.5 Unit Analisis

Unit analisis diartikan sebagai sesuatu yang berkaitan dengan komponen yang diteliti pada Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri Kota Jantho. Unit analisis pada satuan dalam ruang masalah tertentu dan waktu yang ditentukan. Adapun unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah individu guru pada Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri Kota Jantho.

3.2 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian ini adalah guru Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri Kota Jantho yang berjumlah 40 orang. Dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.2
Jumlah Guru Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri Kota Jantho

No	Bidang Studi	Jumlah guru
1	Guru Kelas	9
2	Fisika	2
3	Matematika	3
4	Biologi	2
5	Kimia	2
6	Ekonomi	3
7	Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan	2
8	Seni Budaya	2
9	Bahasa Inggris	2
10	Pendidikan Agama Islam	3
11	Pendidikan Jasmani dan Olahraga	2
12	Muatan lokal	3
13	Keterampilan Vokasional	3
14	Program kekhususan	4

Jumlah	40
---------------	-----------

Sumber : Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri Kota Jantho

Teknik sampling jenuh dikatakan jenuh (tuntas) apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, dan digunakan apabila jumlah populasinya *relatif* kecil kurang dari 30 orang atau penelitian yang ingin membuat kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain dari sampling jenuh adalah sensus, dimana pengambilan sampel adalah semua guru Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri Kota Jantho yang berjumlah 40 orang.

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Data primer disebut juga data asli atau data baru yang memiliki sifat up to date. Untuk mendapatkan data primer, peneliti harus mengumpulkannya secara langsung. Untuk mengumpulkan bisa melalui observasi kuesioner dan wawancara secara langsung dengan pimpinan dan pegawai instansi sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini.

Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok hasil observasi terhadap suatu benda (fisik) kejadian atau kegiatan dan hasil pengujian Skala Likert digunakan untuk sikap pendapat atau persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Skala ini

memberikan gambaran kepada responden terkait dengan ukuran persepsi mereka.atas butir kuesioner tersebut. Kuesioner pada skala model likert terdapat 5 poin yang akan menghasilkan data interval, digunakan dalam penelitian ini mengacu pada 5 alternatif jawaban sebagai berikut :

Tabel 3.3
Skala Likert

No	Pilihan Jawaban	Kode	Skor
1.	Sangat Tidak Setuju	STS	1
2.	Tidak Setuju	TS	2
3.	Kurang Setuju	KS	3
4.	Setuju	S	4
5.	Sangat Setuju	SS	5

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada atau dapat dikatakan peneliti sebagai tangan kedua. Data sekunder dapat diperoleh oleh penulis dari dokumen-dokumen buku, jurnal yang memberikan informasi tentang loyalitas kerja, komitmen organisasi dan kinerja guru.

3.4 Definisi dan Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah objek yang menempel (dimiliki) pada diri subjek, objek penelitian dapat berupa orang, benda, transaksi atau kejadian yang

dikumpulkan dari subjek penelitian yang menggambarkan suatu kondisi atau nilai masing-masing dari subjek penelitian. Selanjutnya akan dijelaskan mengenai variable dalam penelitian ini, yaitu variabel terikat kinerja guru (Y) dan variabel bebas loyalitas kerja (X1) dan komitmen organisasi (X2) seperti yang terdapat pada tabel 3.4

Tabel 3.4
Definisi Opsional Variabel

No	Variabel	Definisi variabel	Indikator	Ukuran	Skala ukur	Item
1.	Kinerja guru (Y)	serangkaian perilaku atau kegiatan kerja seseorang dalam menjalankan tugasnya dengan dasar pemahaman, kompetensi, keterampilan, penuh dedikasi, bergairah, dan motivasi tinggi untuk meraih prestasi, dan mencapai keberhasilan tujuan organisasi. (Akmal, dkk.2021)	1. hasil kerja 2. prakarsa 3. sikap 4. kecerdasan emosional 5. pengetahuan pekerjaan 6. disiplin (Hayati, dkk 2020)	1-6	Likert	A1 A2 A3 A4 A5 A6
2	Loyalitas kerja (X1)	Salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian pegawai yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. (Suhardi, dkk 2021)	1. Keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. 2. Penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi. 3. Penerimaan untuk melaksanakan kegiatan yang konsisten dengan organisasi.	1-6	Likert	B1 B2 B3

			(Widayati et al., 2020) 1. Rendahnya produktifitas kerja. 2. Tingkat absensi yang naik 3. Tuntutan yang sering terjadi Novia ruth silaen, dkk (2021:185)			B4 B5 B6
--	--	--	--	--	--	------------------------

Lanjutan Tabel 3.4

3	Komitmen organisasi (X2)	Keinginan dari seseorang untuk memberikan kemampuan, pengabdian, mengidentifikasi dan merasa dirinya menjadi bagian dari suatu organisasi ditunjukkan dengan keinginannya. (Suhardi et al., 2021)	1. Komitmen afektif 2. Komitmen berkelanjutan 3. Komitmen normatif. (Hayati et al., 2020) 1. Identifikasi 2. Keterlibatan 3. Kesiediaan Novia ruth silaen, dkk (2021:179)	1-6	Likert	C1 C2 C3 C4 C5 C6
---	--------------------------	---	---	-----	--------	--

Sumber : Data Prmer (2024) (diolah)

3.5 Teknik Analisis Data

Data penelitian dianalisis dengan menggunakan program SPSS (Statistic pagcket for service solution) versi 25. Menurut Drs. syahrums & Drs. Salim, (2018:152) Regresi linear berganda merupakan teknik yang digunakan untuk mengukur efek dua atau lebih regresi linear berganda dan kekuatan hubungan baik secara simultan maupun secara parsial dengan simulasi sebagai berikut:

$$Y = f(X_1, X_2) \dots\dots\dots (1)$$

$$Y = a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + e \dots\dots\dots (2)$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

a	= Konstanta
X ₁	= Loyalitas kerja
X ₂	= Komitmen organisasi
β ₁ dan β ₂	= Koefisien
e	= Error term

Sementara itu analisis untuk mengukur keeratan hubungan secara linier antara dua variabel yang mempunyai distribusi normal dapat diukur dengan rumus berikut :

Rumus korelasi product moment :

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana :

r_{xy}	= Koefisien korelasi antara variabel X dan Y.
K	= deviasi dari mean untuk nilai variabel X
y	= deviasi dari mean untuk nilai variabel Y
$\sum x. y$	= jumlah perkalian antara nilai X dan Y
X ²	= Kuadrat dari nilai x
Y ²	= Kuadrat dari nilai y

3.6 Pengujian Data

3.6.1 Pengujian Validitas

Uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sebenarnya terjadi pada objek penelitian (Purba & Ratnasari, 2018). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r table dengan degree of freedom (df)=n-2 dengan alpha 0,05 / 5%. Jika r hitung lebih besar dari r table dan nilai positif maka pertanyaan-

pertanyaan tersebut valid sebagai pembentuk indikator dan sebaliknya jika r hitung lebih kecil dari r table, maka pertanyaan tidak valid.

3.6.2 Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan tingkat kepercayaan dari hasil suatu pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur (reliabel) terpercaya (Purba & Ratnasari, 2018). Pengujian reliabilitas pada penelitian ini dilakukan dengan cara melihat nilai hasil pada kolom Cronbach's Alpha. Jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$, maka item-item pertanyaan yang membentuk variabel penelitian dinyatakan reliabel.

3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik

3.6.3.1 Pengujian Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya apakah mempunyai distribusi normal atau tidak. Pengujian ini menentukan apakah data variabel yang dimiliki mendekati populasi distribusi normal atau tidak (Purba & Ratnasari, 2018). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis gambar berupa plot dan uji statistik dengan melihat nilai kurtosis dan skewness. Kenormalan data-data dapat dilihat dari tampilan gambar normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi akan membentuk satu garis lurus diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

3.6.3.2 Pengujian Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Metode ini menguji adanya multikolinearitas dapat dilihat pada tolerance $> 0,10$ maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

3.6.3.3 Pengujian Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. “Jika variance dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Apabila variance berbeda disebut heteroskedastisitas, model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.” Drs. syahrums & Drs. Salim, (2018:154). Heteroskedastisitas terjadi apabila varian dari setiap kesalahan pengganggu untuk variabel-variabel bebas yang diketahui tidak mempunyai varian yang sama untuk semua observasi.

3.7 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan secara simultan dengan mengukur uji F (F – test) dan secara parsial dengan menggunakan uji t (t – test) pada tingkat keyakinan (confidence interval) 95% atau tingkat kesalahan 5% (0,05).

3.7.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen (Loyalitas Kerja dan Komitmen Organisasi) secara individual

dalam menerangkan variabel dependen (Kinerja Guru). Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas X_1 terhadap Y , X_2 terhadap Y secara individual. Dengan Kriteria pengujian :

H_1 : -Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, dan $sig < 0,05$ maka menerima Hipotesis alternatif (H_a)

-Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, dan $sig > 0,05$ maka menolak Hipotesis alternatif (H_a)

H_2 :-Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, dan $sig < 0,05$ maka menerima Hipotesis alternatif (H_a)

-Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, dan $sig > 0,05$ maka menolak Hipotesis alternatif (H_a)

Pengujian hipotesis dapat dijabarkan sebagai berikut :

- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan $< 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen
- jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen

3.7.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependennya. Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas (X_1 dan X_2) secara bersama-sama atau menyeluruh terhadap variabel terikat (Y). Dengan kriteria sebagai berikut :

H_3 :-Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, dan $sig < 0,05$ maka menerima Hipotesis alternatif (H_a)

-Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, dan $sig > 0,05$ maka menolak Hipotesis alternatif (H_a)

Pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut :

- Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ signifikan $< 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara simultan variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen
- jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan signifikan > 0.05 maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti secara simultan variabel independen tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Menurut Qanun Aceh No 11 tahun 2014 Tentang penyelenggaraan pendidikan. Pasal 1 ayat (20) “Satuan pendidikan adalah kelompok layanan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan pada jalur formal, non formal, dan informal pada setiap jenjang dan jenis pendidikan.” Pasal 1 ayat (45) “Pendidikan luar biasa adalah pendidikan formal yang bertujuan memberikan layanan bagi peserta didik yang berkebutuhan khusus untuk mengembangkan pengetahuan, sikap dan keterampilan yang dibutuhkan pada jenis dan jenjang pendidikan tertentu atau digunakan dalam dunia kerja dan hidup normal didalam masyarakat.”

Pasal 7 ayat (1) “setiap penduduk aceh berhak memperoleh pendidikan khusus bagi anak usia sekolah yang memiliki kelainan fisik, emosional, mental, intelektual dan/atau sosial.” Sekolah Luar Biasa (SLB) adalah lembaga pendidikan yang merupakan bagian terpadu dari sistem pendidikan nasional yang secara khusus diselenggarakan bagi perseta didik yang memiliki tingkat kesulitan dalam mengikuti proses pembelajaran karena kelainan fisik, emosional, mental sosial, tetapi memiliki potensi kecerdasan dan bakat istimewa. SLB merupakan bagian dari lembaga pendidikan yang mampu mewadahi dan menyelenggarakan pendidikan secara khusus untuk anak-anak yang memiliki kebutuhan khusus pula

Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri Kota Jantho merupakan salah satu sekolah yang ada di kota Jantho, dibawah naungan Cabang Dinas (CabDin) pendidikan wilayah 1 Banda Aceh dan Kabupaten Aceh Besar, Dinas Pendidikan Provinsi Aceh. Sekolah ini diperuntukkan bagi siswa - siswi yang berkebutuhan khusus (Disabilitas). Melihat kondisi masyarakat sekitar yang mempunyai anak dengan kebutuhan khusus dan belum adanya fasilitas pembelajaran untuk anak dengan kebutuhan khusus, maka didirikanlah SLB negeri kota jantho ini. Sekolah ini dibangun dan diresmikan pada tahun 1982, SLB Negeri Kota Jantho beralamat di Jl. Jenderal Ahmad Yani no. 1 Kota jantho, Kab. Aceh Besar , Provinsi Aceh. Dengan Nomor Pokok Sekolah Nasional (NPSN) 10100156, jenjang pendidikan SLB, status sekolah Negeri.

SLB negeri kota janto mempunyai guru ditahun 2018 sampai 2022 berjumlah 34 orang, pada tahun 2023 sampai 2024 berjumlah 40 orang guru penambahan guru ini terjadi karena adanya guru yang pensiun dan penambahan tenaga didik. Sekolah ini memiliki 11 ruang kelas untuk melakukan aktifitas belajar mengajarnya, selama kurun waktu 5 tahun terakhir SLB negeri kota jantho telah meluluskan sebanyak 18 siswa-siswi dengan berbagai keterbatasannya seperti tunanetra, tunarungu, tunadaksa, tulawicara dan lain sebagainya.

SLB Negeri Kota Jantho sekolah yang sudah berakreditasi A, serta mempunya visi sekolah yaitu “Terwujudnya pelajar Pancasila yang berakhlak mulia, memiliki kepribadian Mandiri, Kreatif, Cerdas, serta Mencintai lingkungan sekolah sesuai dengan kapasitasnya”. Untuk mewujudkan visi tersebut, satuan pendidikan telah menentukan langkah – langkah startegis yang dituangkan dalam

MISI , yaitu “Pertama Menanamkan nilai – nilai keimanan dan budi pekerti yang luhur untuk membentuk kepribadian yang berakhlak mulia dan sikap mental yang tangguh. Kedua meningkatkan potensi akademik dan non akademik sesuai dengan potensi dan tingkat kebutuhan yang dimiliki peserta didik. Ketiga melaksanakan kegiatan yang inovatif melalui pengembangan dimensi profil pelajar pancasila. Dan terakhir mengembangkan berbagai keterampilan hidup sesuai bakat dan minat siswa melalui program pengembangan pendidikan yang berorientasi kecakapan hidup.

4.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden menggambarkan identitas responden yang dilihat dari jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan status pernikahan, yang diperoleh dari hasil pengedaran kuisioner pada 40 orang guru responden. Untuk lebih jelasnya karakteristik responden tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

No	Variabel	Frekuensi	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin		
	- Laki – Laki	8	20,0
	- Perempuan	32	80,0
	Jumlah	40	100
2	Usia		
	- < 20 tahun	0	0
	- 21-29 tahun	18	45
	- 30-39 tahun	17	42,5
	- 40-49 tahun	5	12,5
	- > 50 tahun	0	0
	Jumlah	40	100

Lanjutan tabel 4.1

3	Tingkat Pendidikan		
	- SLTP	0	0
	- SLTA	0	0
	- Diploma	3	7,5
	- sarjana	36	90,0
	- Pascasarjana	1	2,5
Jumlah		40	100
4	Status Pernikahan		
	- Menikah	20	50
	- Belum Menikah	19	47,5
	- Pernah Menikah	1	2,5
Jumlah		40	100

Sumber : Data Primer 2024 (diolah)

Berdasarkan Tabel 4.1 diatas diketahui bahwa mayoritas responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 32 orang (80%), sedangkan selebihnya sebanyak 8 orang (20%) berjenis kelamin laki – laki. Frekuensi responden yang pada rentang usia 21 sampai 29 tahun, yaitu sebanyak 18 orang (45%) dan disusul oleh responden yang berusia 30 sampai 39 tahun, yaitu sebanyak 17 orang (42,5%), selanjutnya responden yang berusia 40 sampai 50 tahun, yaitu sebanyak 5 orang (12,5%).

Tabel 4.1 juga menunjukkan tingkat pendidikan responden, dapat dilihat bahwa responden dengan tingkat pendidikan Diploma, yaitu sebanyak 3 orang (7,5%). Selanjutnya responden dengan tingkat pendidikan sarjana, yaitu sebanyak 36 orang (90%) dan ada pula responden dengan tingkat pendidikan pascasarjana yaitu sebanyak 1 orang (2,5%). Pada tabel 4.1 juga menjelaskan status pernikahan responden, yang dapat diketahui bahwa responden dengan status menikah, yaitu sebanyak 20 orang (50%) dan responden dengan status belum menikah, yaitu

sebanyak 19 orang (47,5%), serta responden yang pernah menikah yaitu sebanyak 1 orang (2,5)

Berdasarkan uraian diatas dapat dilihat mayoritas responden berjenis kelamin perempuan hal ini mungkin terjadi karena untuk menghadapi Siswa Berkebutuhan Khusus (SBK) peran guru perempuanlah yang mudah melakukan interaksi dengan sifat keibuannya. Jika dilihat dari usia, responden mayoritas berusia 21-29 tahun. Hal ini usia responden masih tergolong *fresh graduate* (energik) dan mungkin dapat memudahkan seorang guru dalam melayani SBK. Mayoritas tingkat pendidikan responden adalah sarjana, dalam hal ini responden dianggap mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Dan jika dilihat dari status pernikahan mayoritas responden adalah menikah hal ini mungkin bisa menjadi faktor dalam menghadapi SBK dengan sifat naluri orang tua yang dimiliki responden.

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

4.3.1 Deskripsi Variabel Dependent

Variabel Dependent adalah variabel terikat, dalam penelitian ini variabel terikat adalah kinerja. Adapun deskripsi hasil penelitian pada variabel kinerja adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2
Variabel Kinerja

No	Item Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan keterampilan dan keahlian saya sehingga menghasilkan hasil kerja yang baik	1	2,5	1	2,5	3	7,5	22	55,0	13	32,5	4,13
2	Saya memiliki prakarsa (inisiatif) yang baik dalam melakukan pekerjaan	1	2,5	1	2,5	4	10,0	25	62,5	9	22,5	4,00
3	Saya memiliki sikap yang baik dan patut dicontoh dalam melakukan pekerjaan	1	2,5	1	2,5	4	10,0	22	55,0	12	30,0	4,08
4	Saya mampu mengenali perasaan diri sendiri dan orang lain dalam bekerja serta kemampuan dalam mengelola emosi dengan baik	0	0,0	2	5,0	4	10,0	26	65,0	8	20,0	4,00
5	Saya memiliki pengetahuan dan paham betul akan pekerjaan yang saya kerjakan	1	2,5	0	0,0	3	7,5	28	70,0	8	20,0	4,05
6	Saya selalu disiplin dalam segala hal terutama waktu saat bekerja	0	0,0	3	7,5	4	10,0	23	57,5	10	25,5	4,00
Rata-rata												4,04

Sumber : Data Primer, 2024 (diolah)

pada tabel di atas menjelaskan variabel kinerja guru, yaitu pada persepsi responden item pertama diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,13 (4) yang berarti setuju Pernyataan responden pada item kedua diperoleh rata-rata sebesar 4,00 (4)

yang berarti setuju. Pernyataan responden pada item ketiga diperoleh rata-rata 4,08 (4) yang berarti setuju. Pernyataan responden pada item keempat diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,00 (4) yang berarti setuju. Pernyataan responden pada item kelima diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,05 (4) yang berarti setuju. Dan pernyataan terakhir pada item keenam diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,00 (4) yang berarti setuju.

Maka dari semua item pernyataan tentang variabel kinerja secara rata-rata memiliki nilai 4,04 (4). Jadi dari hasil tersebut dapat disimpulkan kinerja guru SLB berada pada klasifikasi tinggi, artinya kinerja yang ada telah memenuhi standar, namun harus dilakukan upaya peningkatan hal ini dimaksudkan untuk pencapaian kinerja yang optimal kedepannya.

4.3.2 Deskripsi Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel bebas yang mempengaruhi variabel terikat atau variabel dependen, sedangkan variabel independen terdiri dari variabel loyalitas kerja dan komitmen organisasi.

1. Loyalitas Kerja

Deskripsi hasil penelitian pada variabel loyalitas kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3
Variabel Loyalitas Kerja

No	Item Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Saya memiliki keinginan kuat untuk tetap menjadi bagian dari tempat saya bekerja sekarang	1	2,5	1	2,5	4	10,0	27	67,5	7	17,5	3,95
2	Saya selalu menerima semua hal-hal yang ada ditempat saya bekerja dan akan melakukan hal terbaik untuk mencapai tujuan organisasi kedepannya	1	2,5	1	2,5	4	10,0	29	72,5	4	12,5	3,90
3	Saya selalu melakukan kegiatan yang konsisten dengan kesediaan saya bekerja diluar jam kerja jika diminta pada waktu-waktu tertentu	2	5,0	3	7,5	9	22,5	22	55,0	4	10,0	3,58
4	Saya memiliki produktifitas kerja yang rendah dikarenakan kemalasan dan penundaan kerja	1	2,5	10	25,0	15	37,5	13	37,5	1	2,5	3,08
5	Saya sering absen (tidak masuk) selama saya bekerja	3	7,5	11	27,5	19	47,0	7	17,5	0	0,00	2,75

Lanjutan tabel 4.3

6	Saya berani mengajukan tuntutan apabila ada yang merasa tidak puas dengan hasil kerja saya	1	2,5	5	12,5	16	40,0	16	40,0	2	5,0	3,33
Rata – rata												3,42

Sumber : Data Primer, 2024 (diolah)

Pada tabel di atas menjelaskan variabel loyalitas kerja, yaitu pada persepsi responden pada item pertama diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,95 (4) yang berarti setuju. Pernyataan responden pada item kedua diperoleh rata-rata sebesar 3,90 (4) yang berarti setuju. Pernyataan responden pada item ketiga diperoleh rata-rata 3,58 (4) yang berarti setuju. Pernyataan responden pada item keempat diperoleh nilai rata-rata sebesar 3.08 (3) kurang setuju. Pernyataan responden pada item kelima diperoleh nilai rata-rata sebesar 2,75 (3) yang berarti kurang setuju. Pernyataan responden pada item keenam diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,33 (3) yang berarti kurang setuju.

Maka dari itu semua item pernyataan tentang variabel loyalitas kerja secara rata-rata memiliki nilai 3,42 (3). Jadi dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa loyalitas kerja yang ada di SLB berada pada kalsifikasi tinggi. Artinya loyalitas kerja yang ada telah memenuhi standar, namun harus dilakukan upaya peningkatan, terutama untuk indikator absensi dan produktifitas kerja karena item ini lah yang memperoleh nilai yang rendah, hal ini di maksud untuk menunjang pencapaian loyalitas kerja yang optimal.

2. Komitmen Organisasi

Deskripsi hasil penelitian ini pada variabel komitmen organisasi adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4
Variabel Komitmen Organisasi

No	Item Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Saya bisa menjaga emosional saya dalam bekerja dan juga sering ikut serta dalam setiap kegiatan yang ada dalam organisasi	0	0,0	2	5,0	3	7,5	23	57,5	12	30,5	4,13
2	Jika saya melakukan kesalahan dalam bekerja, organisasi selalu mengambil keputusan yang tepat, baik untuk dipertahankan ataupun tidak dipertahankan didalam organisasi	1	2,5	1	2,5	9	22,5	25	62,5	4	10,0	3,75
3	Saya memiliki rasa tanggung jawab dan tetap berada dalam organisasi karena tindakan tersebut memang harus dilakukan	0	0,0	3	7,5	1	2,5	29	57,5	7	25,0	4,00
4	Sebagai anggota saya memiliki rasa kepercayaan yang tinggi terhadap organisasi untuk kemajuan organisasi kedepannya	1	2,5	0	0,0	6	15,0	23	57,5	10	25,0	4,03

Lanjutan Tabel 4.4

5	Saya sering terlibat dalam setiap hal – hal penting yang ada guna kemajuan organisasi	1	2,5	0	0,0	8	20,0	23	57,0	8	20,0	3,93
6	Saya memiliki kesediaan dalam bekerja selama masa kerja saya terhadap organisasi	2	5,0	1	2,4	5	12,5	22	55,0	10	25,0	3,92
Rata – rata												3,96

Sumber : Data Primer, 2024 (diolah)

Pada tabel di atas menjelaskan variabel komitmen organisasi, yaitu pada persepsi responden item pernyataan pertama diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,13 (4) yang berarti setuju. Pernyataan responden pada item kedua diperoleh rata-rata sebesar 3,75 (4) yang berarti setuju. Pernyataan responden pada item ketiga diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,00 (4) yang berarti setuju. Pernyataan responden pada item keempat diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,03 (4) yang berarti setuju. Pernyataan responden pada item kelima diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,93 (4) yang berarti setuju. Pernyataan responden pada item keenam diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,92 (4) yang berarti setuju.

Maka dari itu pernyataan tentang variabel komitmen organisasi secara rata-rata memiliki nilai 3,96 (4). Jadi berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi yang ada di SLB berada pada kalsifikasi tinggi. Artinya komitmen kerja yang ada telah memenuhi standar, namun harus ada upaya peningkatan terutama pada indikator pengambilan keputusan karena item inilah yang memperoleh nilai yang rendah, hal ini dimaksud untuk menunjang pencapaian komitmen organisasi yang lebih optimal kedepannya.

4.4 Hasil Pengujian Data

4.4.1 Pengujian Data

1. Pengujian Validitas

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik yaitu dengan menggunakan uji *Pearson Product Moment Coefficient of Correlation* dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 25. Seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikansi di bawah 5%. hasilnya menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi di atas nilai kritis 5% yaitu di atas 0.312 (lihat Tabel Nilai Kritis Korelasi *r Product-Moment* untuk $n = 40 = 0,312$ pada lampiran *output SPSS*),. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas

Butir Pernyataan	Variabel	r hitung	r tabel	Status
Item A1	Y	0,785	0.312	Valid
Item A2		0,903	0.312	Valid
Item A3		0,845	0.312	Valid
Item A4		0,755	0.312	Valid
Item A5		0,859	0.312	Valid
Item A6		0,656	0.312	Valid
Item B1	X1	0,548	0.312	Valid
Item B2		0,566	0.312	Valid
Item B3		0,656	0.312	Valid
Item B4		0,336	0.312	Valid
Item B5		0,335	0.312	Valid
Item B6		0,497	0,312	Valid
Item C1	X2	0,721	0.312	Valid
Item C2		0,456	0.312	Valid
Item C3		0,830	0.312	Valid
Item C4		0,803	0,312	Valid
Item C5		0,732	0,312	Valid
Item C6		0,403	0,312	Valid

Sumber : Data Primer 2024 (diolah)

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid, karena diperoleh nilai validitas lebih besar dari nilai kritis *product moment* sebesar 0.312 pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$, sehingga instrumen data tersebut layak untuk dilakukan pembahasan lebih lanjut.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yang digunakan adalah teknik analisis *Cronbach Alpha*. Untuk menilai kehandalan kuesioner yang digunakan, Instrumen penelitian (kuesioner) dapat dikatakan reliabel apabila mempunyai $\alpha \geq 0,60$. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6
Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)

No	Variabel	Nilai Alpha	Kriteria	Status
1.	Kinerja Guru (Y)	0,930	0.60	Reliable
2.	Loyalitas Kerja (X ₁)	0,730	0.60	Reliable
3.	Komitmen Organisasi (X ₂)	0,853	0.60	Reliable

Sumber : Data Primer 2024 (diolah)

Pada tabel 4.6 diatas memperlihatkan bahwa uji reliabilitas terhadap 3 (tiga) atribut pernyataan yang terlibat dalam masing-masing variabel loyalitas kerja (X₁) dengan nilai 0,730, komitmen organisasi (X₂) dengan nilai 0,853 dan kinerja guru (Y) dengan nilai 0,930 dengan demikian nilai-nilai dari atribut yang terlibat dalam pengukuran variabel tersebut memenuhi redibilitas *Cronbach's Alpha* karena nilai alpha melebihi dari 0,60. Maka dengan demikian instrumen penelitian (kuesioner) dapat dikatakan reliabel.

4.4.2 Pengujian Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Pengujian asumsi normalitas untuk menguji data variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Jika distribusi data normal, maka analisis data dan pengujian hipotesis digunakan statistik parametrik. Pengujian normalitas data menggunakan uji kolmogorov-smirnov *one sampel test* dengan kriteria uji: jika probabilitas signifikan $> 0,05$ maka data berdistribusi normal. Pengolahan data dalam penelitian ini memperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.7
Uji Normalitas

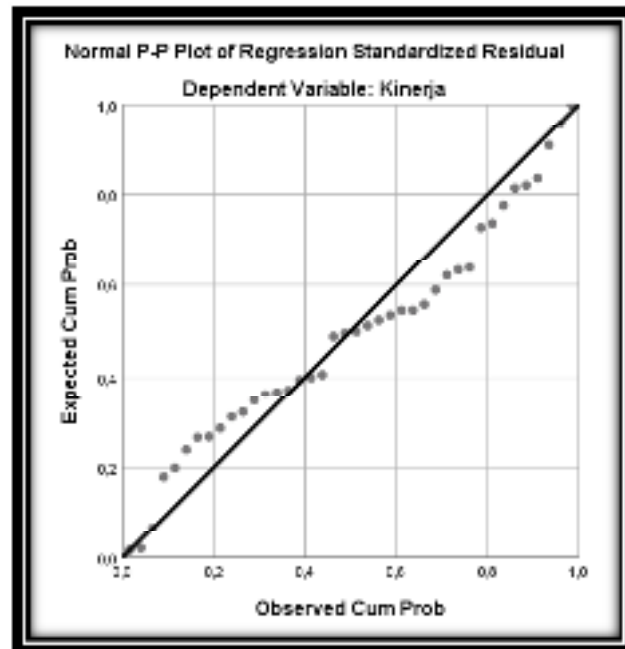
Normalitas	Residual
Kolmogorov-Smirnov Z	0,134
Sig.	0,069

Sumber : Data Primer 2024 (diolah)

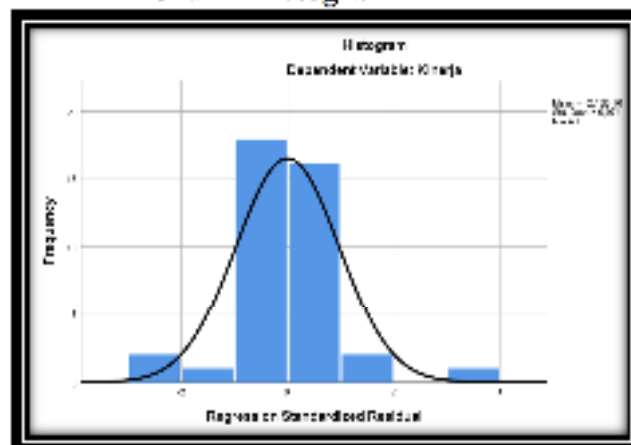
Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel-variabel penelitian adalah sebesar 0,069. Hal ini berarti nilai signifikansi tersebut lebih besar dari nilai alpha (0,05), ini berarti seluruh data berdistribusi normal. Selain itu, dasar pengambilan keputusan uji normalitas lainnya juga dilakukan berdasarkan grafik histogram dan grafik p-plot. Adapun dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- Data dikatakan berdistribusi normal, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya.
- Sebaliknya data dikatakan tidak berdistribusi normal, jika data menyebar jauh dari arah garis dan tidak mengikuti diagonal grafik histogramnya

Gambar 4.1
Grafik Plot



Gambar 4.2
Grafik Histogram



Berdasarkan tampilan *output chart* di atas kita dapat melihat grafik plot. maupun grafik histogram Pada gambar P-Plot terlihat titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonalnya sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Selanjutnya, dimana grafik histogram memberikan

pola distribusi yang melenceng ke kanan yang artinya adalah data berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji asumsi klasik ini digunakan untuk mengukur tingkat asosiasi (keeratan) hubungan/pengaruh antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi (R). Pedoman pengambilan keputusan pada uji multikolonieritas dengan menggunakan SPSS adalah dengan melihat nilai tolerance dan nilai VIF, yaitu:

A. Berdasarkan nilai tolerance

1. Jika nilai tolerance lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi.
2. Jika nilai tolerance lebih kecil dari 0,10 maka artinya terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

B. Berdasarkan nilai VIF

1. Jika nilai VIF lebih kecil dari 10 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi
2. Jika nilai VIF lebih besar dari 10, maka artinya terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

Tabel 4.8
Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas

Variabel	Kolonieritas	
	Tolerance	VIF
Loyalitas kerja (X_1)	0,554	1,804
Komitmen Organisasi (X_2)	0,554	1,804

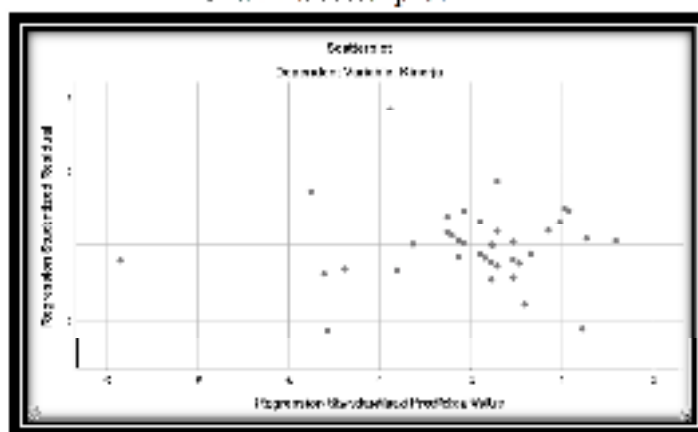
Sumber : Data Primer 2024 (diolah)

Berdasarkan hasil output uji multikolinieritas pada tabel 4.8 di atas, dapat dilihat bahwa nilai tolerance keseluruhan variabel lebih besar dari 0.10, dan nilai VIF dari keseluruhan variabel lebih kecil dari 10. Dengan demikian, mengacu pada dasar pengambilan keputusan untuk uji multikolinieritas pada bab III sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas pada keseluruhan variabel tersebut.

3. Uji Heteroskedastisitas

Dalam persamaan regresi berganda perlu diuji sama atau tidak varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi lainnya. Jika residual mempunyai varians yang sama, disebut homoskedastisitas. dan jika tidak sama disebut heteroskedastisitas. Persamaan regresi yang baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas. Analisis uji ini menggunakan SPSS melalui grafik *scatterplot* antara *Z prediction* (ZPRED) untuk variabel bebas (sumbu X=Y hasil prediksi) dan nilai residual nya (SRESID) merupakan variabel terikat (sumbu Y=Y prediksi – Y rill). Hasil olah data untuk uji homoskedastisitas tersebut dapat dilihat pada grafik berikut ini:

Gambar 4.3
Grafik Scatterplot



Dari hasil output gambar *scatterplot* di atas, didapat titik-titik menyebar di bawah serta di atas sumbu Y, dan tidak mempunyai pola yang teratur. Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel bebas di atas tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.5. Pembahasan Hasil Penelitian

4.5.1 Pengaruh Variabel Independen Terhadap Variabel Dependen

Seperti dikemukakan pada rumusan masalah dan hipotesis penelitian yaitu menganalisis variabel Loyalitas Kerja (X_1), dan Komitmen Organisasi (X_2) sebagai variabel bebas (Independent Variabel) baik secara simultan maupun parsial, maka untuk menjelaskan didasarkan kepada analisis regresi linier berganda seperti yang terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.9
Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Variabel terikat

Nama Variabel	B	Standar Error	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig
Konstanta (a)	-0,017	0,414	-0,042	2,026	0,967
Loyalitas Kerja (X_1)	0,425	0,144	2,963	2,026	0,005
Komitmen Organisasi (X_2)	0,657	0,129	5,079	2,026	0,000

Sumber : Data Primer, 2024 (diolah)

Berdasarkan hasil output komputer melalui program SPSS, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = -0,017 + 0,425 (X_1) + 0,657 (X_2)$$

Dari persamaan regresi di atas dapat dijelaskan hasil penelitian sebagai berikut:

a. Konstanta (a)

- konstanta dalam penelitian sebesar -0,017 artinya nilai tetap dan tidak ada perubahan, apabila variabel loyalitas kerja (X_1), dan komitmen organisasi (X_2) bersifat 0 persen atau tidak mengalami perubahan.
- Berarti apabila variabel loyalitas kerja (X_1), dan komitmen organisasi (X_2) dianggap konstan, maka besarnya kinerja (Y) sebesar -0,017, artinya dengan nilai konstan yang negatif berarti pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen dapat menyebabkan kinerja menurun.

b. Koefisien Regresi (β)

- Besarnya koefisien variabel loyalitas kerja (X_1) sebesar 0.425 artinya setiap kenaikan 100% perubahan dalam variabel loyalitas kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 42,5% dengan asumsi variabel indenpenden yang lain konstan
- Besarnya koefisien variabel komitmen organisasi (X_2) sebesar 0.657 artinya setiap kenaikan 100% perubahan dalam variabel komitmen organisasi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 65,7% dengan asumsi variabel independen yang lain konstan.

c. Koefisien korelasi (R) dan determinasi (r^2)

Sedangkan untuk melihat hubungan dan pengaruh variabel bebas terhadap kinerja pegawai berdasarkan korelasi dan determinasi seperti dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.10
Model Summary

R	r^2	Adjusted r^2	Std. Error of the Estimate	Keterangan
0,853 ^a	0,727	0,712	0,368	Sangat Kuat

Sumber : Data Primer, 2024 (diolah)

- Koefisien korelasi (R) = 0,853 yang menunjukkan bahwa derajat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 85,30%. Artinya kinerja guru Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri Kota Jantho sangat erat hubungannya dengan faktor loyalitas kerja (X_1), dan komitmen organisasi (X_2).
- Koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,72. Artinya sebesar 72,70% perubahan-perubahan kinerja guru Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri Kota Jantho dapat dijelaskan oleh perubahan dalam faktor loyalitas kerja (X_1), dan komitmen organisasi (X_2) sedangkan selebihnya yaitu sebesar 27,30%, dipengaruhi oleh faktor-faktor variabel lain di luar dari pada yang menjadi variabel penelitian ini seperti stres kerja dan profesionalisme kerja.

4.5.2 Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Uji parsial digunakan untuk menguji kemaknaan parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , pada taraf signifikansi $\alpha = 5\%$. Hasil perhitungan yang diperlihatkan pada tabel 4.11 berikut ini:

Tabel 4.11
Uji Parsial (t-test)

No	Variabel Independen	T_{hitung}	T_{tabel}	Sig.
1.	Loyalitas Kerja (X_1)	2,963	2,026	0,005
2.	Komitmen Organisasi (X_2)	5,079	2,026	0,000

Sumber : Data Primer, 2024 (diolah)

Pada tabel di atas menunjukkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri Kota Jantho secara parsial, antara lain :

1. Variabel Loyalitas Kerja

Hasil penelitian terhadap variabel loyalitas kerja (X_1) diperoleh t_{hitung} (2,963) dan t_{tabel} (2,026). Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,963 > 2,026$) dengan signifikansi sebesar 0,005 atau probabilitas di bawah $\alpha = 5\%$. Dengan demikian hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa secara parsial variabel loyalitas kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri Kota Jantho. Namun loyalitas kerja masih bisa ditingkatkan apabila lebih memperhatikan tingkat absensi dan produktifitas kerja, karena dari hasil kuisioner item pernyataan tersebutlah yang mempunyai nilai yang rendah.

2. Variabel Komitmen Organisasi

Hasil penelitian terhadap variabel komitmen organisasi (X_2) diperoleh t_{hitung} (5,079) dan t_{tabel} (2,026). Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,079 > 2,026$) dengan signifikansi sebesar 0.000 atau probabilitas di bawah $\alpha = 5\%$. Dengan demikian hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa secara parsial variabel komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap

kinerja guru Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri Kota Jantho. Namun komitmen organisasi masih bisa ditingkatkan apabila lebih memperhatikan ketersediaan pegawai dalam mengambil keputusan dan ketersediaan dalam bekerja, karena item pernyataan inilah yang memperoleh nilai rendah pada saat pembagian kuisioner.

4.5.3 Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yaitu loyalitas kerja dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri Kota Jantho, seperti terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.12
Analisis of Variance (Anova)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Squares	F _{hitung}	F _{tabel}	Sig
Regresi	13,402	2	6,701	49,306	3,252	0,000
Residual	5,029	37	0,136			
Total	18,431	39				

Sumber : Data Primer, 2024 (diolah)

Pengujian dilakukan dengan Anova yang membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} pada tabel 4.12 menunjukkan F_{hitung} sebesar 49,306 sedangkan F_{tabel} pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ adalah sebesar 3,252. Dari perhitungan tersebut memperlihatkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($49,306 > 3,252$), sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa menerima H_a (Hipotesis alternative) dan menolak H_o (Hipotesis nol), artinya bahwa variabel loyalitas kerja (X_1), dan komitmen organisasi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri Kota Jantho

Dengan demikian terbukti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara, loyalitas kerja (X_1), dan komitmen organisasi (X_2) terhadap kinerja guru Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri Kota Jantho, dengan demikian hipotesis alternatif (H_a) yang diajukan menerima dan menolak hipotesis nol (H_o), karena diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, dengan tingkat probabilitas *Sig* (0,000).

4.6 Pembuktian Hipotesis

Analisis yang digunakan untuk pengujian hipotesis adalah dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dengan menggunakan perhitungan program komputasi SPSS versi 25. diperoleh persamaan regresi:

$$Y = -0,017 + 0,425 (X_1) + 0,657 (X_2)$$

Untuk menguji signifikansi dari persamaan regresi linier tersebut digunakan analisis varian untuk regresi. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu ($49,306 > 3.252$), maka dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi tersebut signifikan

1. Pengaruh Loyalitas Kerja secara sendiri – sendiri (parsial) terhadap Kinerja Guru Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri Kota Jantho.

Pada variabel independent X_1 , hasil penelitian ini juga diperkuat dengan beberapa peneliti sebelumnya seperti (Widayati, dkk 2020) menemukan bahwa variabel loyalitas kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Loyalitas merupakan kondisi yang mengikat antara pegawai dengan perusahaannya, karena loyalitas bukan hanya kesetiaan yang tercermin dari

seberapa lama seseorang berkerja di dalam organisasi, namun dapat dilihat juga dari seberapa besar pikiran, ide, gagasan, serta kinerjanya tercurah sepenuhnya kepada organisasi itu.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi secara sendiri – sendiri (parsial) terhadap Kinerja Guru Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri Kota Jantho

Pada variabel X_2 yaitu Komitmen Organisasi, hasil penelitian ini juga diperkuat dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan (Hayati, dkk 2020) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Sungai Rotan. Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seseorang memihak organisasi serta tujuan – tujuan dan keinginan nya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

3. Pengaruh Loyalitas Kerja dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja guru Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri Kota Jantho.

Besarnya pengaruh atau kontribusi yang diberikan oleh pengaruh variabel Loyalitas Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri Kota Jantho, diketahui dari harga koefisien determinasi atau r^2 adjusted. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh harga $r^2 = 0,727$ yang berarti besarnya pengaruh variabel Loyalitas Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja guru Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri Kota Jantho 70,27%. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa selain variabel Loyalitas Kerja dan Komitmen Organisasi, kinerja guru Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri Kota Jantho juga

dipengaruhi variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini sebesar 29,73% seperti stres kerja, profesionalisme kerja. Dan lain sebagainya

4.7 Implikasi Penelitian

Secara teoritis implikasi hasil penelitian ini memperkuat bukti-bukti penelitian sebelumnya, melalui loyalitas kerja dengan nilai t-test sebesar 2,963 (29,63%) dan komitmen organisasi dengan nilai t-test sebesar 5,079 (50,79%) dan berpengaruh terhadap kinerja, hendaknya bagi Kepala Sekolah dapat digunakan bahan masukan dari hasil penelitian ini agar lebih baik lagi dalam meningkatkan kinerja pegawainya. Selain itu, penelitian ini juga memberikan implikasi terhadap para peneliti untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang kualitas SDM, melalui loyalitas kerja dan komitmen organisasi

Sedangkan secara praktis, implikasi dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kinerja guru melalui loyalitas kerja dan komitmen organisasi sudah berjalan dengan sangat baik, namun masih perlu ditingkatkan. Oleh karena itu, guru hendaknya melakukan evaluasi diri menyangkut kualitas diri sendiri, dan meningkatkan kinerjanya agar tetap loyal terhadap instansinya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Pengaruh Loyalitas Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri Kota Jantho, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Loyalitas Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan dengan nilai t-test sebesar 2,963 (29,63%) dengan tingkat signifikan 0,005 terhadap kinerja guru Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri Kota Jantho
2. Komitmen Organisasi berpengaruh secara parsial dan signifikan dengan t-test sebesar 5,079 (50,79%) dengan tingkat signifikan 0,000 terhadap kinerja guru Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri Kota Jantho.
3. Loyalitas Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara simultan dan signifikan dengan nilai f-test sebesar 49,306 (49,30%) dan tingkat signifikan sebesar 0.000 terhadap Kinerja Guru Sekolah Luar Biasa (SLB) Negeri Kota Jantho.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Disarankan kepada SLB negeri kota jantho agar lebih fokus dalam memperhatikan loyalitas kerja gurunya, karena berdasarkan hasil penelitian loyalitas kerja berpengaruh terhadap kinerja namun masih memperoleh nilai yang rendah, maka dari itu kepala sekolah harus lebih melakukan pengecekan dan evaluasi untuk tingkat absensi dan produktifitas kerja agar loyalitas kerja dapat meningkat, atau dapat melakukan mutasi terhadap pegawai yang mempunyai loyalitas yang rendah.
2. Disarankan kepada SLB negeri kota jantho supaya lebih meningkatkan komitmen organisasi karena komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja gurunya, melalui fokus pada melakukan musyawarah sebelum melakukan pengambilan keputusan yang tepat dan kesediaan dalam bekerja mungkin bisa meningkatkan komitmen organisasi
3. Diharapkan bagi peneliti berikutnya apabila ingin meneliti dengan judul yang sama, dan menambahkan variabel lain yang belum diteliti seperti stres kerja dan profesionalisme kerja serta mungkin memerlukan populasi yang lebih besar sebagai perbandingan dengan Sekolah Luar Biasa (SLB) lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, A., Al, M., Mochammad, M., & Mukzam, D. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT Pelindo Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 47(2), 33–38.
- Akmal, Z., Sri Kartikowati, R., Edi, F., SDN Binaan Khusus Kota Dumai, G., Ekonomi, P., Riau, U., & Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Dumai, P. S. (n.d.). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Dumai Kota Kota Dumai. *Instructional Development Journal (IDJ)*. <http://ejournal.uin-suska.ac.id/index.php/IDJ>
- Astuti, D. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 55–68.
- Drs. syahrums, M. P., & Drs. Salim, M. P. (2018). *MOTEDOLOGI PENELITIAN KUANTITATIF* (R. Ananda M.Pd (ed.)). Citapustaka Media.
- Fitria, S., & Nio, S. R. (2020). Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Pada Guru Honorer Sma Swasta Bukittinggi. *Proyeksi*, 15(2), 131. <https://doi.org/10.30659/jp.15.2.131-140>
- Gusti Ayu Made Rina Widiyaniti, I Gusti Ayu Wimba, & I Gede Aryana Mahayasa. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas Anggota Bumdes Di Desa Kukuh Winangun. *Journal of Applied Management Studies*, 3(1), 1–8. <https://doi.org/10.51713/jamms.v3i1.41>
- Hayati, R., Arafat, Y., & Sari, A. P. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 5(2), 100. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v5i2.3753>
- Huda, M., & Farhan, F. (2019). Pengaruh Budaya Organisasional Dan Komitmen Organisasional. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 15(2), 62. <https://doi.org/10.29406/jmm.v15i2.1557>
- Idris, M., Manajemen, M., & Nobel Indonesia, S. (n.d.). *PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, KOMITMEN GURU DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP GURU SD DI GUGUS I WILAYAH V KEC. BULUKUMPA KAB. BULUKUMBA*.
- Meutia, K. I., & Husada, C. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(1), 119–126. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v4i1.246>
- Novia ruth silaen, syamsuriansyah, Reni chairunnisah, M. R. S. (2021). *Kinerja Karyawan*. Widina Bhakti Persada Bandung. www.penerbitwidina.com

- Pradika, P. W. T. A. (2022). Jurnal Dirosah Islamiyah Jurnal Dirosah Islamiyah. *Jurnal Dirosah Islamiyah*, 4, 174–183. <https://doi.org/10.17467/jdi.v3i1.290>
- Purba, & Ratnasari. (2018). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mutiara Utama Sukses. *Jurnal Manajemen*, 6.
- Purwoko, S. (2018). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, komitmen guru, disiplin kerja guru, dan budaya sekolah terhadap kinerja guru SMK. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 6(2), 150. <https://doi.org/10.21831/amp.v6i2.8467>
- Rohman, H. (2020). Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal MADINASIKA Manajemen Dan Keguruan*, 1(2), 92–102. <https://ejournalunma.ac.id/index.php/madinasika>
- Rosmawati, R., Ahyani, N., & Missriani, M. (2020). Pengaruh Disiplin dan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 200–205. <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.22>
- Suhardi, A., Ismilasari, I., & Jasman, J. (2021). Analisis Pengaruh Loyalitas dan komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 1117–1124. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.421>
- Widayati, Fitria, & 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>

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner

KUISISIONER PENELITIAN

PENGARUH LOYALITAS KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH LUAR BIASA (SLB) NEGERI KOTA JANTHO

Assalamualaikum wr.wb

Bapak/ibu responden terhormat

Saya NANDA MUHARRAM mahasiswa Universitas Muhammadiyah Aceh. Dalam hal ini memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuisisioner ini guna memperoleh data yang nantinya akan memudahkan saya dalam hal penyusunan tugas akhir. Saya sangat menghargai bantuan Bapak/Ibu untuk menjawab kuisisioner ini. Kerahasiaan informasi akan sangat dijaga.

Ada 5 pilihan jawaban yang tersedia untuk masing-masing pertanyaan, yaitu :

- STS = Sangat Tidak Setuju (point 1)
- TS = Tidak Setuju (point 2)
- KS = Kurang Setuju (point 3)
- S = Setuju (point 4)
- SS = Sangat Setuju (point 5)

A. Identitas Responden

Berikan tanda (✓) pada jawaban yang sesuai dengan pilihan anda:

1. Nama Responden
2. Jenis Kelamin
 - ☐ Laki-laki
 - ☐ Perempuan
3. Usia
 - ☐ < 20 tahun
 - ☐ 21-29 tahun
 - ☐ 30-39 tahun
 - ☐ 40-49 tahun
 - ☐ > 50 tahun
4. Tingkat Pendidikan

- ☐ SLTP
- ☐ SLTA
- ☐ Diploma
- ☐ sarjana
- ☐ Pascasarjana

5. Status

- ☐ Menikah
- ☐ Belum Menikah
- ☐ Pernah Menikah

B. Variabel Penelitian

1. Variabel Kinerja Guru (Y)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan keterampilan dan keahlian saya sehingga menghasilkan hasil kerja yang baik					
2	Saya memiliki prakarsa (inisiatif) yang baik dalam melakukan pekerjaan					
3	Saya memiliki sikap yang baik dan patut dicontoh dalam melakukan pekerjaan					
4	Saya mampu mengenali perasaan diri sendiri dan orang lain dalam bekerja serta kemampuan dalam mengelola emosi dengan baik					
5	Saya memiliki pengetahuan dan paham betul akan pekerjaan yang saya kerjakan					
6	Saya selalu disiplin dalam segala hal terutama waktu saat bekerja					

2. Variabel Loyalitas Kerja

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya memiliki keinginan kuat untuk tetap menjadi bagian dari tempat saya bekerja sekarang					
2	Saya selalu menerima semua hal-hal yang ada ditempat saya bekerja dan akan melakukan hal terbaik untuk mencapai tujuan organisasi kedepannya					

3	Saya selalu melakukan kegiatan yang konsisten dengan kesediaan saya bekerja diluar jam kerja jika diminta pada waktu-waktu tertentu					
4	Saya memiliki produktifitas kerja yang rendah dikarenakan kemalasan dan penundaan kerja					
5	Saya sering absen (tidak masuk) selama saya bekerja					
6	Saya berani mengajukan tuntutan apabila ada yang merasa tidak puas dengan hasil kerja saya					

3. Variabel Komitmen Organisasi

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya bisa menjaga emosional saya dalam bekerja dan juga sering ikut serta dalam setiap kegiatan yang ada dalam organisasi					
2	Jika saya melakukan kesalahan dalam bekerja, organisasi selalu mengambil keputusan yang tepat, baik untuk dipertahankan ataupun tidak dipertahankan didalam organisasi					
3	Saya memiliki rasa tanggung jawab dan tetap berada dalam organisasi karena tindakan tersebut memang harus dilakukan					
4	Sebagai anggota saya memiliki rasa kepercayaan yang tinggi terhadap organisasi untuk kemajuan organisasi kedepannya					
5	Saya sering terlibat dalam setiap hal – hal penting yang ada guna kemajuan organisasi					
6	Saya memiliki kesediaan dalam bekerja selama masa kerja saya terhadap organisasi					

Lampiran 2

Tabel Karakteristik Responden

Responnden	Jenis Kelamin	Umur	Tingkat Pendidikan	Status
1	perempuan	40-49 tahun	sarjana	Menikah
2	perempuan	30-39 tahun	sarjana	Menikah
3	perempuan	40-49 tahun	sarjana	Menikah
4	perempuan	30-39 tahun	sarjana	Menikah
5	perempuan	30-39 tahun	sarjana	Menikah
6	laki - laki	40-49 tahun	sarjana	Menikah
7	perempuan	30-39 tahun	sarjana	Menikah
8	perempuan	30-39 tahun	sarjana	Menikah
9	perempuan	40-49 tahun	sarjana	Menikah
10	perempuan	30-39 tahun	sarjana	Belum menikah
11	perempuan	30-39 tahun	sarjana	Menikah
12	perempuan	30-39 tahun	sarjana	Menikah
13	perempuan	30-39 tahun	sarjana	Menikah
14	perempuan	30-39 tahun	sarjana	Menikah
15	perempuan	21-29 tahun	sarjana	Belum menikah
16	perempuan	30-39 tahun	sarjana	Pernah menikah
17	perempuan	30-39 tahun	sarjana	Menikah
18	perempuan	21-29 tahun	sarjana	Belum menikah
19	laki - laki	21-29 tahun	sarjana	Belum menikah
20	perempuan	21-29 tahun	sarjana	Menikah
21	perempuan	21-29 tahun	sarjana	Belum menikah
22	perempuan	21-29 tahun	sarjana	Belum menikah
23	perempuan	30-39 tahun	sarjana	Menikah
24	perempuan	21-29 tahun	sarjana	Belum menikah
25	perempuan	30-39 tahun	sarjana	Belum menikah
26	laki - laki	30-39 tahun	pascasarjana	Menikah
27	laki - laki	21-29 tahun	sarjana	Belum menikah
28	perempuan	21-29 tahun	sarjana	Belum menikah
29	perempuan	30-39 tahun	sarjana	Menikah
30	laki - laki	21-29 tahun	sarjana	Belum menikah
31	perempuan	21-29 tahun	sarjana	Belum menikah
32	perempuan	21-29 tahun	sarjana	Belum menikah
33	laki - laki	21-29 tahun	sarjana	Belum menikah
34	perempuan	30-39 tahun	diploma	Menikah
35	perempuan	21-29 tahun	sarjana	Belum menikah
36	perempuan	21-29 tahun	sarjana	Belum menikah
37	perempuan	21-29 tahun	sarjana	Belum menikah
38	perempuan	40-49 tahun	sarjana	Menikah
39	laki - laki	21-29 tahun	diploma	Belum menikah
40	laki - laki	21-29 tahun	diploma	Belum menikah

Lampiran 3 Tabel Kuisioner

Tabel Variabel Dependen (Y)

Responden	Kinerja						
	1	2	3	4	5	6	K
1	S	S	S	S	S	S	4,00
2	S	S	S	S	S	S	4,00
3	S	S	KS	S	S	S	3,83
4	SS	S	S	S	S	S	4,17
5	S	S	SS	S	S	S	4,17
6	KS	KS	KS	S	S	KS	3,33
7	SS	S	S	S	S	S	4,17
8	S	S	S	S	S	KS	3,83
9	S	S	S	S	S	S	4,00
10	S	S	S	S	S	S	4,00
11	SS	SS	SS	SS	SS	SS	5,00
12	KS	KS	S	S	S	KS	3,50
13	S	S	S	SS	S	S	4,17
14	S	S	S	S	S	S	4,00
15	S	S	S	S	S	SS	4,17
16	SS	S	S	KS	S	S	4,00
17	S	S	S	S	S	S	4,00
18	SS	SS	S	S	S	S	4,33
19	SS	SS	SS	SS	SS	SS	5,00
20	S	S	S	S	S	S	4,00
21	S	S	SS	S	S	SS	4,33
22	S	S	S	S	S	TS	3,67
23	S	SS	S	S	S	SS	4,33
24	SS	SS	SS	S	SS	S	4,67
25	KS	KS	KS	KS	KS	KS	3,00
26	SS	SS	SS	SS	SS	SS	5,00
27	SS	SS	SS	SS	SS	S	4,83
28	S	S	S	S	S	S	4,00
29	STS	TS	STS	KS	KS	S	2,33
30	S	S	S	S	S	S	4,00
31	SS	S	SS	SS	SS	SS	4,83
32	TS	STS	TS	TS	STS	TS	1,67
33	SS	SS	SS	SS	S	SS	4,83
34	SS	SS	SS	S	SS	SS	4,83

Lanjutan Tabel Variabel Dependen (Y)

35	S	KS	KS	TS	KS	TS	2,83
36	S	S	S	S	S	S	4,00
37	SS	S	SS	S	S	S	4,33
38	S	S	S	SS	S	SS	4,33
39	S	S	S	KS	S	S	3,83
40	S	S	SS	S	SS	S	4,33

Tabel Variabel Independent (X₁ dan X₂)

Responden	Loyalitas Kerja							Komitmen Organisasi						
	1	2	3	4	5	6	LK	1	2	3	4	5	6	KO
1	S	S	S	KS	KS	KS	3,50	S	S	S	S	S	S	4,00
2	S	S	S	KS	S	TS	3,50	SS	SS	SS	SS	SS	SS	5,00
3	S	S	S	S	KS	KS	3,67	S	S	S	S	S	S	4,00
4	S	S	S	KS	TS	TS	3,17	SS	S	SS	S	S	S	4,33
5	S	S	S	TS	TS	TS	3,00	S	S	S	S	S	S	4,00
6	KS	KS	KS	TS	STS	KS	2,50	S	KS	S	S	S	S	3,83
7	S	S	S	S	KS	KS	3,67	S	S	S	S	S	S	4,00
8	S	S	KS	TS	TS	S	3,17	S	S	S	S	S	S	4,00
9	S	S	S	TS	KS	S	3,50	S	KS	S	S	S	S	3,83
10	S	S	S	KS	KS	KS	3,50	S	S	S	S	S	SS	4,17
11	SS	SS	SS	KS	KS	KS	4,00	SS	TS	SS	SS	SS	SS	4,50
12	S	S	TS	S	TS	TS	3,00	KS	KS	TS	KS	KS	TS	2,67
13	S	S	S	S	S	S	4,00	S	S	S	S	S	S	4,00
14	S	S	S	S	KS	S	3,83	S	S	S	KS	S	S	3,83
15	SS	SS	S	KS	TS	S	3,83	S	S	S	SS	S	S	4,17
16	S	S	KS	KS	KS	KS	3,33	SS	S	S	S	KS	KS	3,83
17	S	S	S	TS	TS	KS	3,17	S	S	S	S	S	S	4,00
18	S	S	S	KS	KS	KS	3,50	SS	KS	S	S	KS	SS	4,00
19	S	S	S	S	S	S	4,00	SS	SS	SS	SS	SS	SS	5,00
20	S	S	KS	STS	KS	KS	3,00	S	S	S	S	S	S	4,00
21	SS	S	S	S	KS	S	4,00	SS	KS	S	S	S	S	4,00
22	TS	S	TS	S	S	TS	3,00	S	S	S	KS	KS	S	3,67
23	S	SS	S	TS	TS	S	3,50	S	S	S	S	S	SS	4,17
24	S	S	S	KS	KS	KS	3,50	S	SS	SS	SS	S	SS	4,67
25	KS	KS	KS	KS	KS	KS	3,00	KS	KS	KS	KS	KS	KS	3,00
26	SS	SS	SS	KS	KS	SS	4,33	SS	SS	SS	SS	SS	STS	4,33

Lanjutan Tabel Variabel Independent (X_1 dan X_2)

27	S	S	SS	SS	S	S	4,33	SS	S	S	S	SS	SS	4,50
28	KS	S	KS	S	STS	S	3,17	S	S	S	S	S	S	4,00
29	S	TS	TS	S	TS	S	3,00	TS	STS	TS	KS	S	SS	2,83
30	S	SS	KS	KS	KS	S	3,67	S	S	S	SS	KS	S	4,00
31	S	S	S	KS	KS	S	3,67	SS	S	SS	SS	SS	S	4,67
32	STS	STS	STS	KS	KS	STS	1,67	TS	KS	TS	STS	STS	STS	1,67
33	S	S	KS	KS	KS	S	3,50	SS	S	S	S	S	S	4,17
34	S	S	S	TS	TS	KS	3,17	S	KS	S	KS	KS	KS	3,33
35	KS	KS	STS	TS	STS	KS	2,17	KS	KS	S	S	KS	KS	3,33
36	S	S	S	S	S	S	4,00	S	S	S	S	S	S	4,00
37	S	S	S	S	S	S	4,00	S	S	S	S	SS	S	4,17
38	SS	S	SS	TS	TS	KS	3,50	S	S	S	SS	SS	SS	4,50
39	SS	S	S	S	KS	SS	4,17	S	S	S	S	S	S	4,00
40	SS	KS	KS	TS	TS	KS	3,00	SS	S	S	SS	S	KS	4,17

Lampiran 4 SPSS OUTPUT

Frequency Table

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki - laki	8	20,0	20,0	20,0
	Perempuan	32	80,0	80,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Umur					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-29 tahun	18	45,0	45,0	45,0
	30-39 tahun	17	42,5	42,5	87,5
	40-49 tahun	5	12,5	12,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Tingkat Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma	3	7,5	7,5	7,5
	Sarjana	36	90,0	90,0	97,5
	Pascasarjana	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Status					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menikah	20	50,0	50,0	50,0
	Belum Menikah	19	47,5	47,5	97,5
	Pernah Menikah	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Deskripsi kuisioner variabel kinerja

Y1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	1	2,5	2,5	2,5
	tidak setuju	1	2,5	2,5	5,0
	kurang setuju	3	7,5	7,5	12,5
	setuju	22	55,0	55,0	67,5
	sangat setuju	13	32,5	32,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Y2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	1	2,5	2,5	2,5
	tidak setuju	1	2,5	2,5	5,0
	kurang setuju	4	10,0	10,0	15,0
	setuju	25	62,5	62,5	77,5
	sangat setuju	9	22,5	22,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Y3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	1	2,5	2,5	2,5
	tidak setuju	1	2,5	2,5	5,0
	kurang setuju	4	10,0	10,0	15,0
	setuju	22	55,0	55,0	70,0
	sangat setuju	12	30,0	30,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Y4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	2	5,0	5,0	5,0
	kurang setuju	4	10,0	10,0	15,0
	setuju	26	65,0	65,0	80,0
	sangat setuju	8	20,0	20,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Y5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	1	2,5	2,5	2,5
	kurang setuju	3	7,5	7,5	10,0
	setuju	28	70,0	70,0	80,0
	sangat setuju	8	20,0	20,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Y6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	3	7,5	7,5	7,5
	kurang setuju	4	10,0	10,0	17,5
	setuju	23	57,5	57,5	75,0
	sangat setuju	10	25,0	25,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Deskripsi Kuisioner Variabel Loyalitas Kerja

X1.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	1	2,5	2,5	2,5
	tidak setuju	1	2,5	2,5	5,0
	kurang setuju	4	10,0	10,0	15,0
	setuju	27	67,5	67,5	82,5
	sangat setuju	7	17,5	17,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

X1.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	1	2,5	2,5	2,5
	tidak setuju	1	2,5	2,5	5,0
	kurang setuju	4	10,0	10,0	15,0
	setuju	29	72,5	72,5	87,5
	sangat setuju	5	12,5	12,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

X1.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	2	5,0	5,0	5,0
	tidak setuju	3	7,5	7,5	12,5
	kurang setuju	9	22,5	22,5	35,0
	setuju	22	55,0	55,0	90,0
	sangat setuju	4	10,0	10,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

X1.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	3	7,5	7,5	7,5
	tidak setuju	11	27,5	27,5	35,0
	kurang setuju	19	47,5	47,5	82,5
	setuju	7	17,5	17,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

X1.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	1	2,5	2,5	2,5
	tidak setuju	5	12,5	12,5	15,0
	kurang setuju	16	40,0	40,0	55,0
	setuju	16	40,0	40,0	95,0
	sangat setuju	2	5,0	5,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Deskripsi Kuisioner Variabel Komitmen Organisasi

X2.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	2	5,0	5,0	5,0
	kurang setuju	3	7,5	7,5	12,5
	setuju	23	57,5	57,5	70,0
	sangat setuju	12	30,0	30,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

X2.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	1	2,5	2,5	2,5
	tidak setuju	1	2,5	2,5	5,0
	kurang setuju	9	22,5	22,5	27,5
	setuju	25	62,5	62,5	90,0
	sangat setuju	4	10,0	10,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

X2.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	3	7,5	7,5	7,5
	kurang setuju	1	2,5	2,5	10,0
	setuju	29	72,5	72,5	82,5
	sangat setuju	7	17,5	17,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

X2.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	1	2,5	2,5	2,5
	kurang setuju	6	15,0	15,0	17,5
	setuju	23	57,5	57,5	75,0
	sangat setuju	10	25,0	25,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

X2.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	1	2,5	2,5	2,5
	kurang setuju	8	20,0	20,0	22,5
	setuju	23	57,5	57,5	80,0
	sangat setuju	8	20,0	20,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

X2.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	2	5,0	5,0	5,0
	tidak setuju	1	2,5	2,5	7,5
	kurang setuju	5	12,5	12,5	20,0
	setuju	22	55,0	55,0	75,0
	sangat setuju	10	25,0	25,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Reabilitas dan Validitas Kinerja

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	40	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,930	,932	6

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	20,13	11,702	,785	,802	,919
Y2	20,25	11,372	,903	,854	,903
Y3	20,18	11,379	,845	,777	,911
Y4	20,25	12,654	,755	,645	,923
Y5	20,20	12,215	,859	,775	,911
Y6	20,25	12,551	,656	,518	,936

Reabilitas dan Validitas Loyalitas Kerja

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	40	100,0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,730	,733	6

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	16,63	7,984	,548	,612	,670
X1.2	16,68	8,071	,566	,492	,667
X1.3	17,00	6,821	,656	,627	,627
X1.4	17,50	8,974	,336	,322	,759
X1.5	17,83	8,661	,335	,370	,729
X1.6	17,25	7,885	,497	,351	,683

Reabilitas dan Validitas Komitmen Organisasi

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	40	100,0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

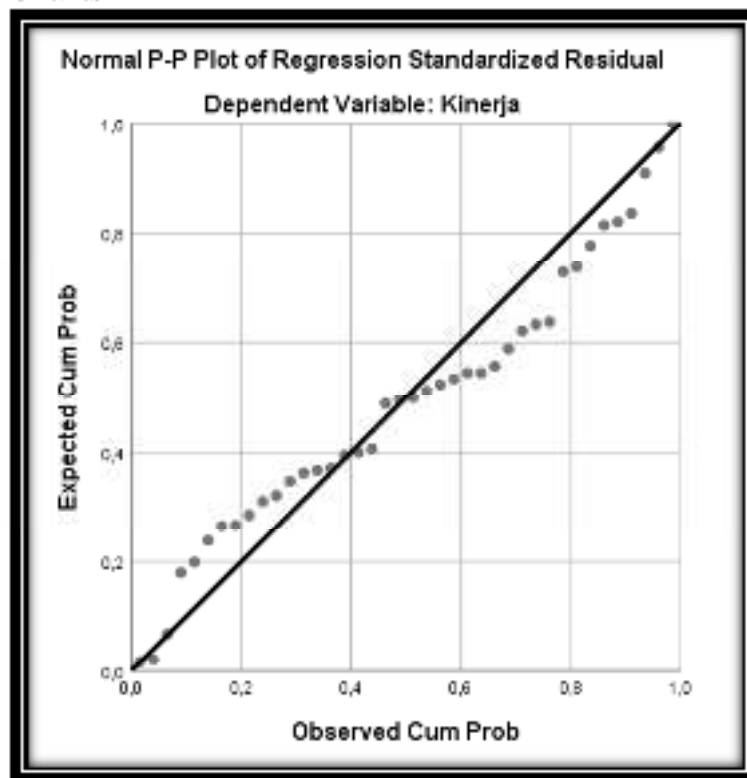
Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,853	,864	6

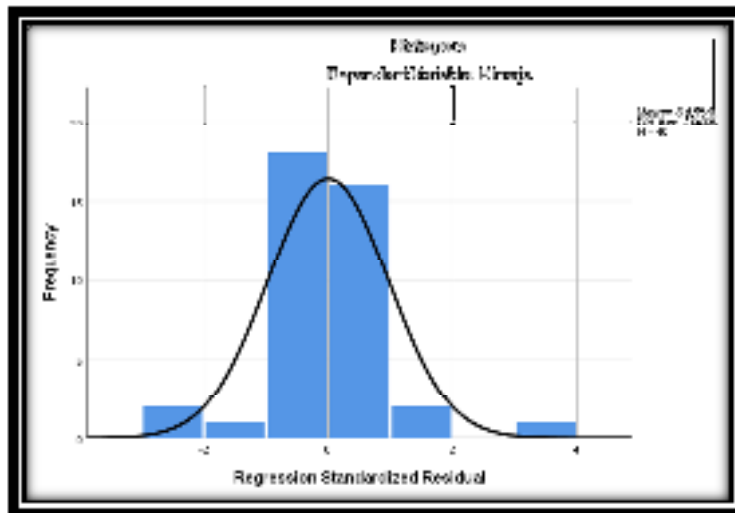
Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	19,63	9,574	,721	,658	,815
X2.2	20,00	10,615	,456	,400	,861
X2.3	19,75	9,372	,830	,774	,797
X2.4	19,73	9,025	,803	,687	,797
X2.5	19,83	9,328	,732	,595	,811
X2.6	19,83	10,097	,403	,325	,883

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,35907826
Most Extreme Differences	Absolute	,134
	Positive	,134
	Negative	-,110
Test Statistic		,134
Asymp. Sig. (2-tailed)		,069 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Charts





Uji Multikolinearitas

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen , Loyalitas ^b	.	Enter
a. Dependent Variable: Kinerja			
b. All requested variables entered.			

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Loyalitas	,554	1,804
	Komitmen	,554	1,804

Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	1,7879	4,9685	4,0417	,58621	40
Std. Predicted Value	-3,845	1,581	,000	1,000	40
Standard Error of Predicted Value	,059	,235	,095	,034	40
Adjusted Predicted Value	1,8705	4,9650	4,0477	,58039	40
Residual	-,78653	1,31271	,00000	,35908	40
Std. Residual	-2,134	3,561	,000	,974	40
Stud. Residual	-2,275	3,660	-,008	1,019	40
Deleted Residual	-,89442	1,38721	-,00605	,39322	40
Stud. Deleted Residual	-2,420	4,521	,009	1,121	40
Mahal. Distance	,017	14,836	1,950	2,571	40
Cook's Distance	,000	,280	,033	,070	40
Centered Leverage Value	,000	,380	,050	,066	40
a. Dependent Variable: Kinerja					

Scatterplot
Dependent Variable: Rlnwpa

Regression Statistics

Statistic	Value
R Square	0.444
Adjusted R Square	0.414
Standard Error	0.404
Observations	20

ANOVA

Source	SS	df	MS	F	Sig.
Regression	0.770	1	0.770	10.44	.004
Residual	0.966	18	0.054		
Total	1.736	19			

Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
1	(Constant)		1.000	.000
1	Rlnwpa	0.770	10.44	.004

Lampiran 5 Nilai F tabel, t tabel dan r tabel

Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194

Lanjutan Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295	98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290	99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286	100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191

Nilai T Tabel

DF	Tingkat Keyakinan				DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%		99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314	51	2,676	2,310	2,008	1,675
2	9,925	6,205	4,303	2,920	52	2,674	2,308	2,007	1,675
3	5,841	4,177	3,182	2,353	53	2,672	2,307	2,006	1,674
4	4,604	3,495	2,776	2,132	54	2,670	2,306	2,005	1,674
5	4,032	3,163	2,571	2,015	55	2,668	2,304	2,004	1,673
6	3,707	2,969	2,447	1,943	56	2,667	2,303	2,003	1,673
7	3,499	2,841	2,365	1,895	57	2,665	2,302	2,002	1,672
8	3,355	2,752	2,306	1,860	58	2,663	2,301	2,002	1,672
9	3,250	2,685	2,262	1,833	59	2,662	2,300	2,001	1,671
10	3,169	2,634	2,228	1,812	60	2,660	2,299	2,000	1,671
11	3,106	2,593	2,201	1,796	61	2,659	2,298	2,000	1,670
12	3,055	2,560	2,179	1,782	62	2,657	2,297	1,999	1,670
13	3,012	2,533	2,160	1,771	63	2,656	2,296	1,998	1,669
14	2,977	2,510	2,145	1,761	64	2,655	2,295	1,998	1,669
15	2,947	2,490	2,131	1,753	65	2,654	2,295	1,997	1,669
16	2,921	2,473	2,120	1,746	66	2,652	2,294	1,997	1,668
17	2,898	2,458	2,110	1,740	67	2,651	2,293	1,996	1,668
18	2,878	2,445	2,101	1,734	68	2,650	2,292	1,995	1,668
19	2,861	2,433	2,093	1,729	69	2,649	2,291	1,995	1,667
20	2,845	2,423	2,086	1,725	70	2,648	2,291	1,994	1,667
21	2,831	2,414	2,080	1,721	71	2,647	2,290	1,994	1,667
22	2,819	2,405	2,074	1,717	72	2,646	2,289	1,993	1,666
23	2,807	2,398	2,069	1,714	73	2,645	2,289	1,993	1,666
24	2,797	2,391	2,064	1,711	74	2,644	2,288	1,993	1,666
25	2,787	2,385	2,060	1,708	75	2,643	2,287	1,992	1,665
26	2,779	2,379	2,056	1,706	76	2,642	2,287	1,992	1,665
27	2,771	2,373	2,052	1,703	77	2,641	2,286	1,991	1,665
28	2,763	2,368	2,048	1,701	78	2,640	2,285	1,991	1,665
29	2,756	2,364	2,045	1,699	79	2,639	2,285	1,990	1,664
30	2,750	2,360	2,042	1,697	80	2,639	2,284	1,990	1,664
31	2,744	2,356	2,040	1,696	81	2,638	2,284	1,990	1,664
32	2,738	2,352	2,037	1,694	82	2,637	2,283	1,989	1,664
33	2,733	2,348	2,035	1,692	83	2,636	2,283	1,989	1,663
34	2,728	2,345	2,032	1,691	84	2,636	2,282	1,989	1,663
35	2,724	2,342	2,030	1,690	85	2,635	2,282	1,988	1,663
36	2,719	2,339	2,028	1,688	86	2,634	2,281	1,988	1,663
37	2,715	2,336	2,026	1,687	87	2,634	2,281	1,988	1,663
38	2,712	2,334	2,024	1,686	88	2,633	2,280	1,987	1,662

Lanjutan Nilai T Tabel

39	2,708	2,331	2,023	1,685
40	2,704	2,329	2,021	1,684
41	2,701	2,327	2,020	1,683
42	2,698	2,325	2,018	1,682
43	2,695	2,323	2,017	1,681
44	2,692	2,321	2,015	1,680
45	2,690	2,319	2,014	1,679
46	2,687	2,317	2,013	1,679
47	2,685	2,315	2,012	1,678
48	2,682	2,314	2,011	1,677
49	2,680	2,312	2,010	1,677
50	2,678	2,311	2,009	1,676

89	2,632	2,280	1,987	1,662
90	2,632	2,280	1,987	1,662
91	2,631	2,279	1,986	1,662
92	2,630	2,279	1,986	1,662
93	2,630	2,278	1,986	1,661
94	2,629	2,278	1,986	1,661
95	2,629	2,277	1,985	1,661
96	2,628	2,277	1,985	1,661
97	2,627	2,277	1,985	1,661
98	2,627	2,276	1,984	1,661
99	2,626	2,276	1,984	1,660
100	2,626	2,276	1,984	1,660

Nilai-nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

N	Nilai kritis	N	Nilai kritis
1	0,997	51	0,279
2	0,997	52	0,279
3	0,997	53	0,279
4	0,495	54	0,279
5	0,878	55	0,266
6	0,811	56	0,266
7	0,754	57	0,266
8	0,707	58	0,266
9	0,666	59	0,266
10	0,632	60	0,254
11	0,602	61	0,254
12	0,576	62	0,254
13	0,553	63	0,254
14	0,534	64	0,254
15	0,514	65	0,244
16	0,497	66	0,244
17	0,482	67	0,244
18	0,468	68	0,244
19	0,456	69	0,244
20	0,444	70	0,235
21	0,433	71	0,235
22	0,423	72	0,235
23	0,413	73	0,235
24	0,404	74	0,235
25	0,396	75	0,235
26	0,388	76	0,227

Lanjutan Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

27	0,381	77	0,277
28	0,374	78	0,227
29	0,367	79	0,277
30	0,361	80	0,220
31	0,355	81	0,220
32	0,349	82	0,220
33	0,344	83	0,220
34	0,339	84	0,220
35	0,334	85	0,213
36	0,329	86	0,213
37	0,325	87	0,213
38	0,320	88	0,213
39	0,316	89	0,213
40	0,312	90	0,207
41	0,308	91	0,207
42	0,304	92	0,207
43	0,301	93	0,207
44	0,297	94	0,207
45	0,294	95	0,202
46	0,291	96	0,202
47	0,288	97	0,202
48	0,284	98	0,202
49	0,281	99	0,202
50	0,279	100	0,194