

PENGARUH KOMITMEN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP LOYALITAS UNTUK MENINGKATKAN KINERJA GURU

“ *The influence of commitment and job satisfaction mediated by loyalty and teacher performance* “

¹⁾ Ignatius Sigit Rinta Padmaka, ²⁾ Chandra Wibowo Widhianto, ³⁾ Howard Sarmento Giam

^{1,2)} Program Studi Magister Manajemen, Universitas Bunda Mulia

³⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Bunda Mulia

^{1,2,3)} Jl. Lodan Raya No. 2 Ancol Jakarta Utara 14430

Diterima 2022-03-21 / Disetujui 2022-03-31

ABSTRACT

Good employee performance is the most important part in achieving the targets of the institutions. The purpose of this research study is to explain and determine the relationship between the influence of commitment and job satisfaction mediated by loyalty to the performance of employees who in this case are teachers (Empirical Study of Perkumpulan Strada Vocational High Schools). This research uses a quantitative approach to employees, in this case teachers at the Vocational High School level, where the population is the same as the sample in this study, 120 employees. This study uses a statistical analysis of the structural equation model and the analytical tool used is Smart PLS 3.0. The result shows that the relationship of commitment has a positive and significant effect on performance, job satisfaction has a positive and significant effect on performance, commitment has a positive and significant effect on loyalty, job satisfaction has a positive and significant effect on loyalty, commitment mediated by loyalty satisfaction has a positive and significant effect on performance, job satisfaction mediated by loyalty has a positive and significant effect on performance, loyalty has a positive and significant effect on the performance of teacher..

Keywords: commitment, job satisfaction, loyalty, teacher performance

ABSTRAK

Kinerja karyawan yang baik merupakan bagian terpenting dalam tercapainya target dari institusi. Tujuan dari penelitian ini untuk menjelaskan dan mengetahui hubungan antara pengaruh komitmen dan kepuasan kerja yang dimediasi loyalitas terhadap kinerja karyawan yang dalam hal ini adalah Guru (Studi Empiris pada Guru Jenjang Sekolah Menengah Kejuruan di Perkumpulan Strada). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif pada karyawan dalam hal ini Guru jenjang Sekolah Menengah Kejuruan, dimana populasi sama dengan sampel pada penelitian ini yaitu sebanyak 120 karyawan dalam hal ini Guru. Penelitian ini menggunakan analisis statistik model persamaan struktural dan alat analisis yang digunakan adalah Smart PLS 3.0. Hasil dari penelitian ini memperlihatkan bahwa hubungan Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas, Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas, Komitmen yang dimediasi Loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Kepuasan Kerja yang dimediasi Loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, Loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dalam hal ini Guru.

Kata Kunci: Komitmen, Kepuasan Kerja, Loyalitas, Kinerja Guru

*Korespondensi Penulis:

Email: chandra@bundamulia.ac.id

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan dalam hal ini statusnya adalah Guru, sangat menentukan tercapainya tujuan organisasi, yang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya komitmen, kepuasan kerja, loyalitas maupun faktor lain yang sering memengaruhi kinerja. Berawal dari kecilnya tingkat kenaikan kinerja guru dan juga jumlah guru swasta yang jumlahnya semakin menurun. Disisi lain ditemukan juga melalui web Kemendikbud (2020) jumlah Guru jenjang vokasi sangat stabil, hal ini lah yang membuat peneliti menjadi sangat tertantang untuk melakukan sebuah penelitian dimana ditemukan dua sisi hasil yang berbeda sehingga muncul pertanyaan, apa yang sebenarnya mendasari hal tersebut dari suatu kinerja karyawan dimana dalam hal ini adalah Guru dengan faktor-faktor lain yang mempengaruhinya, seperti loyalitas yang masih tinggi, kepuasana kerja ataupun suatu komitmen.

Identifikasi Masalah

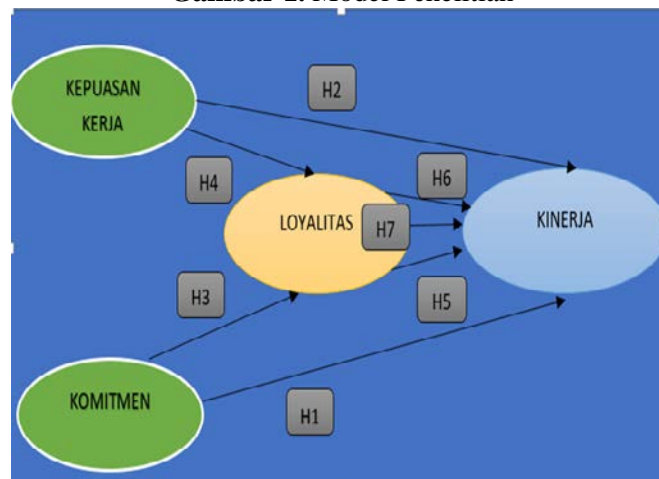
Terdapat ketidaktepatan baik dalam penerapan birokrasi, dan wewenang yang harus diterima dan dilaksanakan perbedaan

generasi dan juga kompensasi yang diterima diantara guru, yang saling terintegrasi dan terkorelasi positif dan negatif bagi kinerja para guru, dua sikap yakni sikap taat dan tidak taat sehingga terkadang tujuan akhir mereka tidak sesuai yang diharapkan, perasaan tidak puas, penurunan moral kerja dan terganggunya layanan organisasi, dan yang terakhir masih rendahnya komitmen seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Hal yang membuat yakin peneliti akan melakukan penelitian ini adalah terdapatnya penelitian terdahulu oleh Sidharta & Margaretha (2011), di mana terdapat hasil yang bertentangan bahwa komitmen seseorang didasarkan pada tiga faktor yaitu: tidak ada pekerjaan lain, mendapat tekanan dari orang lain, dan ingin tetap bergabung dalam organisasi sehingga dapat ditarik kesimpulan terdapat faktor lain selain kepuasan bekerja dan loyalitas yang memengaruhi kinerja seseorang.

Model Penelitian dan Hipotesis Penelitian

Model penelitian dapat diilustrasikan sebagai berikut:

Gambar 1. Model Penelitian



Sumber: Diolah Peneliti (2022)

Hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- H1 : Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
- H2 : Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

- H3 : Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas
- H4 : Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas
- H5 : Komitmen yang dimediasi oleh loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan
- H6 : Kepuasan Kerja yang dimediasi oleh Loyalitas berpengaruh positif

dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H7 : Loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara komitmen, kepuasan kerja dan loyalitas mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam hal ini profesi Guru. Manfaat dari penelitian ini dapat digunakan sebagai sebagai bahan pengambilan keputusan dan sebagai indikator penilaian kinerja Guru yang berhubungan dengan kemajuan pemakaian sistem pengembangan dan penilaian sumber daya manusia (Alshaikhmubarak, A. (2020)).

METODE PENELITIAN

Populasi, Sampel & Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dalam mengumpulkan, dan menganalisis data (Yusuf, 2020). Variabel penelitian terdiri dari 4 variabel yaitu Komitmen, Kepuasan Kerja, Loyalitas dan Kinerja Guru. Kuesioner ini didistribusikan ke 120 orang responden yang mengisi kuesioner dengan jumlah populasi 1.250 Guru di Perkumpulan Strada dan sampel sebanyak 120 Guru ini khusus untuk jenjang Sekolah Menengah Kejuruan yaitu guru yang ada di SMK Strada 1, SMK Strada 2, SMK Strada 3, SMK Strada Daan Mogot dan SMK Strada Budi Luhur yang semuanya berada di daerah Jakarta, Tangerang dan Bekasi. Distribusi kuesioner secara online menggunakan Google Form dan kuesioner ini menggunakan skala Likert (Yusuf, 2020).

Operasional Variabel dan Pengukuran

Dua variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu: komitmen dan kepuasan kerja. Satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan dan satu variabel mediasi yaitu loyalitas. Setiap variabel-variabel dilakukan pengukuran dengan menggunakan beberapa indikator yang telah dikembangkan sebelumnya dan digunakan oleh beberapa penelitian terdahulu. Indikator-indikator tersebut yang akan menjadi dasar dalam membuat kuesioner

dalam penelitian ini dengan mengabungkan penilaian 1-5 dalam setiap indikator yang muncul dari masing-masing variabel.

Komitmen, (Ali, 2020) (Masry-Herzallah, 2020) (Dang, 2020) (Izhak Berkovich, 2017) (Yun Jeong Ro, 2020)

1. Visi dan misi sekolah akan digunakan sebagai arah tujuan untuk bekerja
2. Perasaan setia kepada sekolah, yayasan sangat dibutuhkan
3. Aturan yang mengikat saya untuk sangat membantu dalam melaksanakan setiap pekerjaan
4. Lingkungan Kerja yang kondusif dapat membantu saya dalam bekerja
5. Sosok pemimpin yang bisa mengarahkan, memberi contoh dan mengayomi sangat dibutuhkan dalam bekerja
6. Keberagaman sebagai wujud usaha saling menutupi kekurangan satu dengan yang lain, baik sifat, kompetensi, usia, generasi, karakter dan tanggung jawab untuk sebagai usaha membantu mewujudkan komitmen bersama

Kepuasan Kerja, (Mardanov, 2020) (Alam, 2020) (Huning, 2020) (Ashraf, 2020) (Sunarto, 2019)

1. Dapat bekerja secara maksimal karena pekerjaan menjadi guru sesuai dengan kepribadian saya
2. Sosok seorang pemimpin dapat mempengaruhi kepuasan saya dalam bekerja
3. Suasana kerja yang kondusif dapat mempengaruhi saya dalam bekerja.
4. Perasaan senang dapat mempengaruhi tingkat kesuksesan dalam bekerja
5. Kompensasi yang diberikan sudah sesuai dengan usaha saya saya dalam bekerja
6. Kepuasan dalam bekerja akan membuat keputusan saya untuk berkarya sampai purnakarya

Loyalitas, (Ghorbanzadeh, 2021) (Hayford, 2019) (Gallegos, 2019) (Ashraf, 2020)

1. Menunjukkan sikap menjaga hubungan baik dengan rekan kerja dan pemimpin
2. Menjaga komunikasi yang baik dengan rekan kerja dan pemimpin
3. Memberikan kualitas pelayanan yang terbaik untuk peserta didik, orang tua murid, rekan kerja dan yayasan
4. Menjaga hubungan baik yang sudah terbentuk di keluarga besar sekolah dan yayasan
5. Tidak akan berpindah pekerjaan maupun berpindah yayasan karena saya sudah merasa nyaman berada disini sehingga saya bisa fokus mewujudkan tujuan hidup saya
6. Menjaga kepercayaan yang diberikan kepada saya sebagai seorang guru di masyarakat

Kinerja Karyawan,
(Alshaikhmubarak, A., Da Camara, N. and Baruch, Y, 2020) , (Yun Jeong Ro, 2020) (Chong, S 2014)

1. Bersedia mengembangkan terus kompetensi sebagai seorang Guru
2. Bersedia memotivasi diri dan teman sejawat untuk mau berkembang sebagai seorang Guru
3. Tidak akan menyalakan kesempatan bekerja di sekolah dan yayasan ini walaupun ada ajakan bekerja ditempat lain sebagai usaha memberikan yang terbaik dalam peningkatan kinerja
4. Bersedia dengan penuh ketulusan untuk menjaga mutu dan kualitas diri sebagai Guru
5. Memberikan contoh disiplin waktu, baik dengan anak, teman sejawat dan atasan sebagai wujud totalitas sebagai

Guru yang mengajarkan suatu karakter

6. Bersedia dengan senang hati apabila diminta oleh yayasan untuk mengembangkan kompetensi saya dengan sekolah S2 atau pelatihan-pelatihan

HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

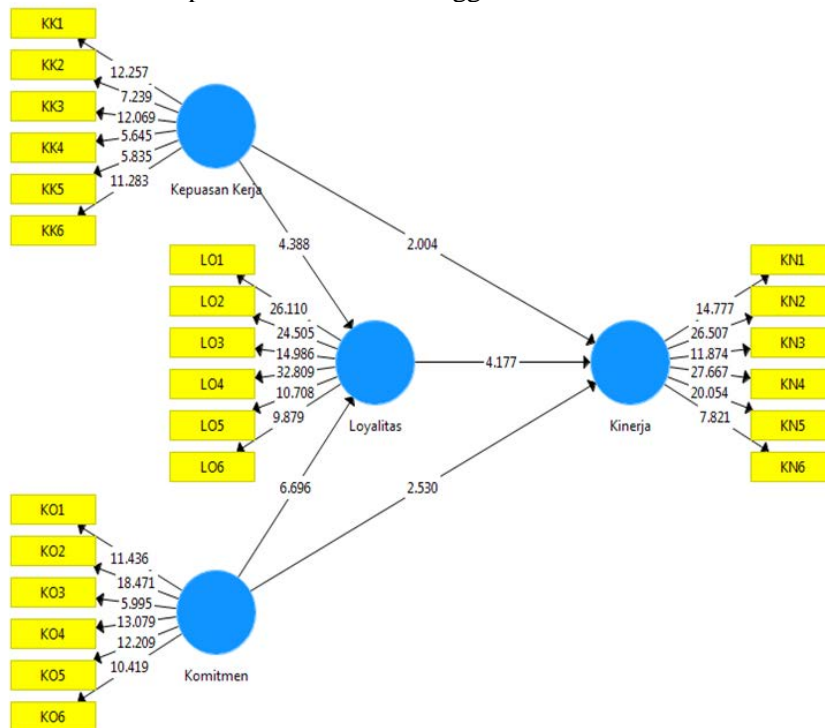
Pengujian Kelayakan Instrumen

Uji Kelayakan dilakukan sebelum dilakukan uji hipotesis, dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Pengujian dilakukan menggunakan perangkat lunak Smart PLS 3.0. Hasilnya dari total 24 indikator yang digunakan, semuanya dinyatakan valid, yaitu dengan nilai Outer Loading di atas 0,7 dan AVE diatas 0,5. Variabel yang memiliki tingkat validitas tertinggi adalah variabel Komitmen dengan nilai Outer Loading setiap indikatornya di atas 0,900 dan nilai AVE sebesar 0,719. Selanjutnya, dari 4 variabel yang diteliti, semuanya dinyatakan reliabel, dengan nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability di atas 0,700. Variabel yang memiliki tingkat validitas tertinggi adalah variabel loyalitas dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,919 dan nilai Composite Reliability sebesar 0,938

Pengujian Hipotesis

Hipotesis penelitian diuji menggunakan koefisien t-statistic. Dimana hasil / *output* dari perintah *bootstrapping* menghasilkan t-statistic. Indikator yang hasilnya memiliki t-statistic > 1,96 disebut signifikan (Ghozali dan Latan, 2015). Indikator juga dapat disebut berpengaruh jika memiliki p-value < 0,05 (Haryono, 2017).

Gambar 2. Hipotesis Penelitian menggunakan Koefisien T-Statistic



Sumber: Diolah Peneliti (2022)

Dengan pengujian statistik menghasilkan data sebagai berikut:

Tabel 1. Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Komitmen → Kinerja	0,268	0,258	0,106	2,530	0,012
Kepuasan Kerja → Kinerja	0,210	0,216	0,105	2,004	0,046
Komitmen → Loyalitas	0,539	0,531	0,081	6,696	0,000
Kepuasan Kerja → Loyalitas	0,365	0,361	0,083	4,388	0,000
Loyalitas → Kinerja	0,412	0,406	0,099	4,177	0,000

Sumber: Diolah Peneliti (2022)

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian hipotesis pengaruh langsung sebagai berikut:

- Hipotesis 1 Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan
 Komitmen mempunyai nilai t-statistic 2.530 > 1,96, p-value 0.012 < 0,05 dan original sample 0.268 maka H1 diterima, artinya Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- Hipotesis 2 Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
 Kepuasan Kerja mempunyai nilai t-statistic 2.004 > 1,96, p-value 0.046 < 0,05 dan original sample 0.210 maka H2 diterima, artinya Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- Hipotesis 3 Komitmen Terhadap Loyalitas
 Loyalitas mempunyai nilai t-statistic 6.696 > 1,96, p-value 0,000 < 0,05 dan original sample 0.539 maka H3 diterima, artinya Loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
- Hipotesis 4 Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas
 Komitmen mempunyai nilai t-statistic 4.388 > 1,96, p-value 0.000 < 0,05 dan original sample 0.365 maka H4 diterima, artinya Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas.

5. Hipotesis 7 Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
 Kepuasan Kerja mempunyai nilai t-statistic $4.177 > 1,96$, p-value $0.000 < 0,05$ dan original sample 0.412 maka

H7 diterima, artinya Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 2. Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Komitmen → Loyalitas → Kinerja	0,222	0,215	0,060	3,684	0,000
Kepuasan Kerja → Loyalitas → Kinerja	0,150	0,148	0,052	2,874	0,004

Sumber: Diolah Peneliti (2022)

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan hasil pengujian hipotesis atas pengaruh tidak langsung sebagai berikut:

- Hipotesis 5 Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan melalui Loyalitas Komitmen Terhadap Kinerja melalui Loyalitas mempunyai nilai t-statistic $3.684 > 1,96$, p-value $0.000 < 0,05$ dan *original sample* 0.222 maka H_5 diterima, artinya Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan Loyalitas sebagai mediator.
- Hipotesis 6 Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Loyalitas Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja melalui Loyalitas mempunyai nilai t-statistic $2.874 > 1,96$, p-value $0.004 < 0,05$ dan *original sample* 0.150 maka H_6 diterima, artinya Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan Loyalitas sebagai mediator.

Dari Penelitian ini dapat dilihat Komitmen berpengaruh terhadap Kinerja mempunyai T-statistic 2.530 lebih tinggi dibandingkan dengan Kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dalam hal ini Guru mempunyai nilai T-statistic 2.004 begitu pula sama dengan hasil Komitmen melalui loyalitas berpengaruh ke Kinerja Karyawan mempunyai nilai T-statistic 3.684 lebih tinggi dibandingkan dengan Kepuasan Kerja melalui Loyalitas berpengaruh ke Kinerja Karyawan dengan nilai 2.874 .

Sehingga apabila dilihat pengaruh langsung tidak langsung (*direct indirect*), T-statistic hubungan antara komitmen langsung

ke kinerja, hubungan kepuasan kerja ke kinerja dibandingkan dengan hubungan komitmen menggunakan mediasi loyalitas untuk meningkatkan kinerja karyawan serta Kepuasan Kerja menggunakan mediasi loyalitas untuk meningkatkan kinerja karyawan yang memberikan pengaruh terbesar adalah pengaruh tidak langsung pada variabel komitmen menggunakan mediasi loyalitas untuk meningkatkan kinerja sebesar 3.684 , hal ini dibuktikan pula peran komitmen terhadap loyalitas juga mempunyai nilai t-statistic tinggi sebesar 6.696 .

Oleh karena itu dalam penelitian ini peran variabel mediasi yaitu loyalitas sangat mengambil pengaruh yang cukup besar dalam mewujudkan kinerja karyawan yang baik.

SIMPULAN

Dari hasil penelitian ini bisa disimpulkan bahwa semua hipotesis bisa diterima, yang berarti bahwa setiap variabel memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

Peran komitmen mengambil peran lebih besar daripada kepuasan kerja untuk dapat menghasilkan kinerja karyawan yang lebih baik.

Peran variabel mediasi memberikan peranan yang lebih besar untuk menghasilkan kinerja karyawan yang lebih baik lagi

Untuk penelitian berikutnya bisa dimasukkan untuk penelitian yang berfokus pada pengaruh komitmen dan kepuasan kerja yang dimediasi loyalitas untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan melihat berbagai generasi serta dapat menambahkan sampel dan populasi responden.

DAFTAR PUSTAKA

- Alam, M. S. (2020). A moderated mediation model of employee experienced diversity management: openness to experience, perceived visible diversity discrimination and job satisfaction. *International Journal of Manpower*, Vol. 42 No. 5, pp. 733- 755. Retrieved from <https://doi.org/10.1108/IJM-06-2019-0286>
- Ali, S. Z. (2020). Demonstrating the motivational scale for commitments toward teachers' turnover intentions using self-determination theory: a case of higher education institutions in Pakistan. *International Journal of Educational Management*, Vol. 35 No. 2, pp. 365-381. Retrieved from <https://doi.org/10.1108/IJEM-02-2020-0058> *International Journal of Education Managemet*.
- Alshaikhmubarak,A.(2020).The impact of high-performance human resource practices on the research performance and career success of academics in Saudi Arabia. *Career Development International*, Vol. 25 No. 6, pp. 671-690. Retrieved from <https://doi.org/10.1108/CDI-09-2019-0209>.
- Appuhamilage, K. S. (2019). The impact of loyalty on the student satisfaction in higher education. *Higher Education Evaluation and Development*, vol. 13 no. 2 Retrieved from <https://doi.org/10.1108/HEED-01-2019-0003>
- Ashraf, M. A. (2020). Demographic factors, compensation, job satisfaction and organizational commitment in private university: an analysis using SEM. *Journal of Global Responsibility*, Vol. 11 No. 4, pp. 407-436. Retrieved from <https://doi.org/10.1108/JGR-01-2020-0010>
- Azila-Gbettor, E. M. (2019). Self-esteem, organizational citizenship behavior and commitment among university students. *Journal of Applied Research in Higher Education*, vol. 12 no. 5 Retrieved from <https://doi.org/10.1108/JARHE-04-2019-0095>
- Chong, S. (2013). Academic quality management in teacher education: a Singapore perspective. *Quality Assurance in Education*, vol. 22 no. 1 Retrieved from <https://doi.org/10.1108/QAE-05-2012-0023>
- Dang, V. T. (2020). Workplace learning and foreign workers' commitment to host cultural organization: the effects of cross-cultural adjustment and supervisor trust. *Employee Relations: The International Journal*. Employee Relations, Vol. 43 No. 1, pp. 297-317. Retrieved from <https://doi.org/10.1108/ER-02-2020-0039>
- Devos, M. T. (2018). Importance of system and leadership in performance appraisal. *Personnel Review*. Management Decision, vol. 19 no. 6 Retrieved from <https://doi.org/10.1108/eb001277>
- Gallegos, J. A. (2019). Explaining university student loyalty: theory, method, and empirical research in Chile . *Academia Revista Latinoamericana de Administración*. vol. 32 no. 4 Retrieved from <https://doi.org/10.1108/ARLA-02-2019-0049>
- Ghorbanzadeh, D. (2020). Emotional brand attachment and brand love: the emotional bridges in the process of transition from satisfaction to loyalty. *Management Journal*. Rajagiri Management Journal, Vol. 15 No. 1, pp. 16-38. Retrieved from <https://doi.org/10.1108/RAMJ-05-2020-0024>
- Ghozali, I. H. (2015). Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris. Undip. Semarang.
- Gürlek, M. (2020). Understanding the relationships among knowledge-oriented leadership, knowledge management capacity, innovation performance and organizational performance. *Kybernetes*, Vol. 49 No. 11, pp. 2819-2846. Retrieved from <https://doi.org/10.1108/K-09-2019-0632>

- Hamzah, A. (2020). *Metode Penelitian Kepustakaan Library Research*. Jakarta: Literasi Nusantara.
- Hayford Amegbe, C. H. (2019). Achieving service quality and students loyalty through intimacy and trust of employees of universities. a test case of Kenyan universities. *International Journal of Educational Management*. vol. 33 no. 2 Retrieved from <https://doi.org/10.1108/IJEM-09-2017-0251>
- Henkin, S. P. (2005). Teacher team commitment, teamwork and trust: exploring associations. *Journal of Educational Administration*, vol. 43 no. 5 Retrieved from <https://doi.org/10.1108/09578230510615233>
- Huning, T. M. (2020). The effect of servant leadership, perceived organizational support, job satisfaction and job embeddedness on turnover intentions. *Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship*. vol. 8 no. 2 Retrieved from <https://doi.org/10.1108/EBHRM-06-2019-0049>
- Ingle, K. (2011). Context matters: principals' sensemaking of teacher hiring and on-the- job performance. *Journal of Educational Administration.*, vol. 49 no. 5 Retrieved from <https://doi.org/10.1108/09578231111159557>
- K.Kokubun. (2019). *Organizational Commitment, reward and education in the Philippines*.
- Latan, G. d. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP Undip. Semarang.
- Liu, P. (2020). Motivating teachers' commitment to change through distributed leadership in Chinese urban primary schools. *International Journal of Educational Management*. vol. 34 no. 7 Retrieved from <https://doi.org/10.1108/IJEM-12-2019-0431>
- M.Huning, T. (2020). The effect of servant leadership, perceived organizational support, job satisfaction and job embeddedness on turnover intentions An empirical investigation. *Evidence-based HRM: a Global*. vol. 8 no. 2 Retrieved from <https://doi.org/10.1108/EBHRM-06-2019-0049>
- Mardanov, I. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation, organizational context, employee contentment, job satisfaction, performance and intention to stay. *Evidence- based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship*. vol. 9 no. 3 Retrieved from <https://doi.org/10.1108/EBHRM-02-2020-0018>
- Masry-Herzallah, A. (2020). Cultural values, school innovative climate and organizational affective commitment: a study of Israeli teachers. *International Journal of Educational Management*. vol. 35 no. 2 Retrieved from <https://doi.org/10.1108/IJEM-06-2020-0302>
- Matla, S. J. (2019). Teachers' job satisfaction at well-performing, historically disadvantaged schools. *International Journal of Educational Management*. vol. 34 no. 4 Retrieved from <https://doi.org/10.1108/IJEM-08-2019-0303>
- Michael Mustafa, H. M. (2020). Determining nonfamily employees' job satisfaction and turnover intentions: the roles of job autonomy and work passion. *Journal of Family Business Management*. Retrieved from <https://doi.org/10.1108/JFBM-08-2020-0079>
- Papadopoulos, A. S. (2014). School teachers' job satisfaction School teachers' job satisfaction. *International Journal of Educational Management*. vol. 29 no. 1 Retrieved from <https://doi.org/10.1108/IJEM-05-2013-0081>
- Sidharta, N., & Margaretha, M. (2011). Dampak Komitmen Organisasi Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention: Studi Empiris Pada karyawan Bagian Oprator di Salah Satu Perusahaan Garment di Cimahi. *Manajemen*.
- Sim, S. C.-Y. (2016). Postmodern patriotism: teachers' perceptions of loyalty to Singapore. *Asian Education and Development Studies*. vol. 6 no. 1

- Retrieved from
<https://doi.org/10.1108/AEDS-01-2016-0012>
- Strada, P. (2021). Retrieved from
PerkumpulanStrada.education:
<https://perkumpulanstrada.education>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Method) Kuantitatif dan Kualitatif*. Jakarta: Alfa Betta.
- Sun, J. (2014). Conceptualizing the critical path linked by teacher commitment. *Journal of Educational Administration*.
- Sunarto. (2019). PENTINGNYA KEPUASAN KERJA. *Jurnal Efisiensi – Kajian Ilmu Administrasi*.
- Veretennik, E. (2019). The impact of trust and information networks on teachers' job satisfaction. *Kybernetes*. vol. 49 no. 1 Retrieved from
<https://doi.org/10.1108/K-04-2019-0298>
- Wahono. (2016). *Perkembangan Guru tahun 2009/2010-2024/2015*. Jakarta: Kemendikbud Pusat Data dan Statistik Pendidikan dan Kebudayaan
- Wei-Cheng J. Mau, R. E. (2014). Job satisfaction and career persistence of beginning teachers. *International Journal of Educational Management*. vol. 22 no. 1 Retrieved from
<https://doi.org/10.1108/09513540810844558>
- Yun Jeong Ro, M. Y. (2020). The roles of learning orientation: structural determinants for improving knowledge sharing with committed and satisfied employees. *INDUSTRIAL AND COMMERCIAL TRAINING*. vol. 53 no. 1 Retrieved from
<https://doi.org/10.1108/ICT-10-2019-0094>
- Yusuf, M. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Pengabungan*. Jakarta: Kencana. Hal 58-68

