

PENGARUH PERILAKU KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS GURU DI SMA IT NUR HIDAYAH SUKOHARJO

Budhi Hartanto¹, Istiatin², Kartika Hendra Ts³

Universitas Islam Batik Surakarta

Email : budhihartanto@gmail.com

Abstract

The purpose of this research is to examine and analyze the influence of principal leadership behavior on teacher loyalty at SMA IT Nur Hidayah. To examine and analyze the influence of work environment on teacher loyalty at SMA IT Nur Hidayah. To examine and analyze the influence of job satisfaction on teacher loyalty at SMA IT Nur Hidayah. To examine and analyze the influence of work compensation on teacher loyalty at SMA IT Nur Hidayah. This research uses a quantitative descriptive approach. The location of this research was conducted at SMA IT Nur Hidayah Sukoharjo. The sample consisted of 81 people or respondents. The sampling technique was total sampling technique (census). The results of this research are: The t-test related to Leadership Behavior (X1) on Teacher Loyalty at SMA IT Sukoharjo obtained results $t \text{ count} = 9.290 > t \text{ table} = 1.991$, so there is an influence between Leadership Behavior (X1) on Teacher Loyalty at SMA IT Nur Hidayah Sukoharjo (Y). The t-test related to Work Environment (X2) on Teacher Loyalty at SMA IT Nur Hidayah Sukoharjo (Y) obtained results $t \text{ count} = 6.667 > t \text{ table} = 1.991$, so there is an influence between Work Environment (X2) on Teacher Loyalty at SMA IT Nur Hidayah Sukoharjo (Y). The t-test related to Work Motivation (X3) on Teacher Loyalty at SMA IT Nur Hidayah Sukoharjo (Y) obtained results $t \text{ count} = 3.053 > t \text{ table} = 1.991$, so there is an influence between Leadership Behavior (X1) on Teacher Loyalty at SMA IT Nur Hidayah Sukoharjo (Y). The t-test related to Compensation (X4) on Teacher Loyalty at SMA IT Nur Hidayah Sukoharjo (Y) obtained results $t \text{ count for Compensation (X4)} = 4.417 > t \text{ table} = 1.991$, so there is an influence between Compensation (X4) on Teacher Loyalty at SMA IT Nur Hidayah Sukoharjo (Y).

Keywords: Leadership Behavior, Work Environment, Motivation, Compensation, Teacher Loyalty

1. PENDAHULUAN

Di masa kini yang penuh dengan kecanggihan teknologi yang semakin berkembang banyak hal mempengaruhi pola pikir dan gaya hidup masyarakat dari semua aspek termasuk juga di dunia pendidikan. Maka dari itu di dunia Pendidikan tersebut juga perlu mengusahakan sebaik-baiknya rencana dan pelaksanaan program. Dari mulai memperhatikan, mempersiapkan, juga menyusun sistem yang baik sesuai dengan perkembangan zaman. Di satu sisi perlu pula menyiapkan sumber daya manusia sebagai tenaga pendidik (guru) yang bisa bersungguh-sungguh dalam menjalankan peran dan tugasnya. Ini adalah keniscayaan tugas yang patut dilakukan oleh suatu lembaga pendidikan. Berbagai bentuk kesetiaan dan peran serta pendidik dalam menggunakan pikiran, waktu, dan tenaganya juga terus perlu dikawal untuk mewujudkan visi atau tujuan organisasi yang dipengaruhi dengan adanya pengaruh perilaku kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kompensasi sehingga anggota mampu menunjukkan sikap dan kontribusi yang positif terhadap organisasi sekolah dalam menjalankan

tugasnya.

Kita ketahui bersama bahwa guru adalah faktor utama dalam mewujudkan pendidikan yang berhasil dalam sebuah lembaga sekolah. Guru bertugas sebagai pengajar, dalam proses pelaksanaannya akan tercapai secara optimal bukan hanya karena kecakapan ilmu yang ia miliki saja, akan tetapi perlu disertai loyalitas seorang pengajar dan pendidik. Di sinilah peran seorang pemimpin berjalan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurlaela (2021), menyatakan bahwa perilaku kepemimpinan berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja guru, atas dasar ini maka dinyatakan bahwa variabel perilaku kepemimpinan dapat maksimal untuk meningkatkan variabel loyalitas kerja guru. Adapun yang menjelaskan perilaku kepemimpinan adalah tampilan yang kuat dari sebuah tingkah laku yang disampaikan dengan menunjukkan harapan dan nilai organisasi yang berpengaruh terhadap bentuk iklim organisasi. Maksud dari penjelasan tersebut adalah perilaku kepemimpinan seperti alat ukur yang apabila tingkah laku pemimpin itu baik maka atmosfirnya menyenangkan dan lingkungannya memadai dalam menjalankan kegiatan organisasi. Terdapat dimensi perilaku kepemimpinan kepala sekolah yaitu memberikan teladan dengan memberikan sikap yang positif, memberikan semangat dan perhatian terhadap guru, memberikan bimbingan dan pengawasan yang aktif, serta memberdayakan dalam pengembangan guru.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas guru sangatlah penting untuk diperhatikan. Lingkungan kerja merupakan suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Faktor yang mendorong dalam melakukan suatu aktivitas adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerjalah yang dapat diartikan sebagai faktor pendorong dalam perilaku seseorang untuk melakukan tugas dalam kegiatannya. Motivasi sebagai faktor yang ikut menentukan kinerja karyawan, yang besar kecilnya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan tergantung dari pada intensitas motivasi yang diberikan oleh sebuah perusahaan kepada karyawannya (Kartini, *et al*, 2023). Kompensasi langsung yang meliputi gaji, tunjangan fungsional, tunjangan hari raya, bonus pengabdian, bonus prestasi, uang transportasi makan, uang duka dan biaya pemakaman. Kompensasi tidak langsung meliputi bantuan biaya pengobatan rawat jalan dan rawat inap, dana pensiun, perumahan, beasiswa, penghargaan, formasi jabatan, dan rekreasi.

Berdasarkan fenomena terkait loyalitas guru di SMAIT Nur Hidayah Sukoharjo dan hasil penelitian terdahulu tentang variabel yang mempengaruhi loyalitas tersebut, maka penelitian ini menguji kembali *Pengaruh Perilaku Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Guru Di SMAIT Nur Hidayah Sukoharjo*.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di SMA IT Nur Hidayah Kabupaten Sukoharjo. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 81 orang atau responden. Teknik sampling menggunakan metode sensus, yaitu penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2019: 118). Analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji-t, uji kelayakan model dan koefisien determinasi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

1) Validitas Instrumen Perilaku Kepemimpinan (X1)

Setelah dilakukan penyebaran kuesioner dari 81 responden, maka kita akan menentukan besarnya r-tabel terlebih dahulu. Rumus r-tabel $dk - (N-2)$

dengan taraf signifikan 0,05. Jadi kita dapat menentukan besarnya nilai r-tabel untuk $81 - 2 = 79$ adalah 0,2185

Berikut tabel hasil uji validitas :

Tabel 1

Uji Validitas Perilaku Kepemimpinan (X1)

Butir Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,492	0,2185	Valid
2	0,281	0,2185	Valid
3	0,461	0,2185	Valid
4	0,788	0,2185	Valid
5	0,735	0,2185	Valid

Dari hasil uji validitas, karena nilai r-hitung > r-tabel, maka instrumen dinyatakan Valid.

2) Validitas Instrumen Lingkungan Kerja (X2)

Tabel 2

Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

Butir Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,400	0,2185	Valid
2	0,324	0,2185	Valid
3	0,377	0,2185	Valid
4	0,688	0,2185	Valid
5	0,516	0,2185	Valid

Sumber: Data diolah 2025

Dari hasil uji validitas, karena nilai r-hitung > r-tabel, maka instrumen dinyatakan Valid.

3) Validitas Instrumen Motivasi Kerja (X3)

Tabel 3

Uji Validitas Motivasi Kerja (X3)

Butir Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,303	0,2185	Valid
2	0,526	0,2185	Valid
3	0,502	0,2185	Valid
4	0,791	0,2185	Valid
5	0,644	0,2185	Valid

Sumber: Data yang diolah 2025

Dari hasil uji validitas, karena nilai r-hitung > r-tabel, maka instrumen dinyatakan Valid.

4) Validitas Kompensasi (X4)

Tabel 4
Uji Validitas Kompensasi (X4)

Butir Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,304	0,2185	Valid
2	0,505	0,2185	Valid
3	0,881	0,2185	Valid
4	0,670	0,2185	Valid
5	0,531	0,2185	Valid

Sumber: Data yang diolah 2025

Dari hasil uji validitas, karena nilai r-hitung > r-tabel, maka instrumen dinyatakan Valid.

5) Validitas Loyalitas Guru Pada SMAIT Nur Hidayah Sukoharjo (Y)

Tabel 5
Uji Validitas Loyalitas Guru SMAIT Nur Hidayah Sukoharjo (Y)

Butir Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,271	0,2185	Valid
2	0,654	0,2185	Valid
3	0,445	0,2185	Valid
4	0,585	0,2185	Valid
5	0,205	0,2185	Valid

Sumber: Data yang diolah 2025

Dari hasil uji validitas, karena nilai r-hitung > r-tabel, maka instrumen dinyatakan Valid.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 6
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Batas Minimal	Keterangan
Perilaku Kepemimpinan	0,667	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,605	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja	0,679	0,6	Reliabel
Kompensasi	0,714	0,6	Reliabel
Loyalitas Guru	0,745	0,6	Reliabel

Sumber: Data diolah 2025

Karena nilai Cronbach Alpha (α), apabila Cronbach Alpha > 0,60 maka butir pernyataan instrumen dinyatakan reliabel.

3. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Dari hasil tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresinya :

$Y = -0,578 + 0,348X_1 + 0,413X_2 + 0,093X_3 + 0,189X_4$. Persamaan tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

- 1). $a = -0,578$, ini berarti, apabila faktor Perilaku Kepemimpinan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Motivasi Kerja (X_3) dan Kompensasi (X_4) dianggap konstan, maka akan mengakibatkan Loyalitas Guru Pada SMAIT Nur Hidayah Sukoharjo (Y) menurun sebesar 0,578.

- 2) $b_1 = 0,348$, ini berarti, apabila faktor Perilaku Kepemimpinan (X_1) bertambah 1 satuan dan variabel Lingkungan Kerja (X_2), Motivasi Kerja (X_3), dan Kompensasi (X_4) dianggap konstan akan dapat meningkatkan Loyalitas Guru Pada SMAIT Nur Hidayah Sukoharjo (Y) sebesar 0,348.
 - 3) $b_2 = 0,413$ ini berarti, apabila faktor Lingkungan Kerja (X_2) bertambah 1 satuan, dan variabel Perilaku Kepemimpinan (X_1), Motivasi Kerja (X_3) dan Kompensasi (X_4) konstan, maka Loyalitas Guru Pada SMAIT Nur Hidayah Sukoharjo (Y) meningkat sebesar 0,413.
 - 4) $b_3 = 0,093$ ini berarti, apabila faktor Motivasi Kerja (X_3) bertambah 1 satuan, dan variabel Perilaku Kepemimpinan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Kompensasi (X_4) konstan maka Loyalitas Guru Pada SMAIT Nur Hidayah Sukoharjo (Y) meningkat sebesar 0,093.
 - 5) $b_4 = 0,189$ ini berarti, apabila faktor Kompensasi (X_4) bertambah 1 satuan, dan variabel Perilaku Kepemimpinan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) konstan maka Loyalitas Guru Pada SMAIT Nur Hidayah Sukoharjo (Y) meningkat sebesar 0,189.
- b. Uji t
- 1) Uji t yang berkaitan dengan Perilaku Kepemimpinan (X_1) terhadap Loyalitas Guru Pada SMAIT Sukoharjo (Y) diperoleh hasil t hitung = 9,290 > t tabel = 1,991 maka H_0 di tolak, berarti terdapat pengaruh antara Perilaku Kepemimpinan (X_1) terhadap Loyalitas Guru Pada SMAIT Nur Hidayah Sukoharjo (Y)
 - 2) Uji t yang berkaitan dengan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Loyalitas Guru Pada SMAIT Nur Hidayah Sukoharjo (Y) diperoleh hasil t hitung = 6,667 > t tabel = 1,991 maka H_0 di tolak, berarti terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Loyalitas Guru Pada SMAIT Nur Hidayah Sukoharjo (Y)
 - 3) Uji t yang berkaitan dengan Motivasi Kerja (X_3) terhadap Loyalitas Guru Pada SMAIT Nur Hidayah Sukoharjo (Y) diperoleh hasil t hitung = 3,053 > t tabel = 1,991 maka H_0 di tolak, berarti terdapat pengaruh antara Perilaku Kepemimpinan (X_1) terhadap Loyalitas Guru Pada SMAIT Nur Hidayah Sukoharjo (Y)
 - 4) Uji t yang berkaitan dengan Kompensasi (X_4) terhadap Loyalitas Guru Pada SMAIT Nur Hidayah Sukoharjo (Y) diperoleh hasil t hitung Kompensasi (X_4) sebesar = 4,417 > t tabel = 1,991 maka H_0 di tolak, berarti terdapat pengaruh antara Kompensasi (X_4) terhadap Loyalitas Guru Pada SMAIT Nur Hidayah Sukoharjo (Y)
- c. Uji Kelayakan Model
- Dari hasil olah data SPSS diperoleh nilai F-hitung sebesar 122,460 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena nilai signifikannya $0,000 < 0,05$, maka secara bersama-sama variabel bebas yaitu Perilaku Kepemimpinan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Motivasi Kerja (X_3) dan Kompensasi (X_4) berpengaruh terhadap Loyalitas Guru Pada SMAIT Nur Hidayah Sukoharjo (Y)
- d. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)
- Dengan menggunakan program SPSS, maka dapat diperoleh untuk R^2 sebesar 0,859 atau 85,9%, artinya bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh antara variabel independen yaitu Perilaku Kepemimpinan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Motivasi Kerja (X_3) dan Kompensasi (X_4) terhadap Loyalitas Guru Pada SMAIT Nur Hidayah Sukoharjo (Y) sebesar 85,9%, sedangkan yang 14,1% dipengaruhi oleh faktor lain, yang tidak

diteliti seperti Insentif, Sarana dan prasarana, reward, budaya organisasi dan lain-lain.

4. KESIMPULAN

1. Perilaku kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas guru, di mana gaya kepemimpinan yang demokratis dan transformasional, komunikasi efektif, pemberian dukungan profesional, serta keteladanan pemimpin menjadi aspek penting dalam membangun komitmen dan kesetiaan guru terhadap institusi.
2. Lingkungan kerja juga terbukti berpengaruh terhadap loyalitas guru. Lingkungan fisik yang memadai, iklim psikososial yang positif, hubungan interpersonal yang harmonis, serta budaya sekolah yang menghargai kontribusi individual menjadi faktor penentu dalam menciptakan kenyamanan dan keterikatan guru terhadap sekolah. Lingkungan kerja yang selaras dengan nilai-nilai keislaman semakin memperkuat identifikasi guru dengan institusi dan meningkatkan loyalitas mereka.
3. Motivasi kerja menjadi faktor krusial lainnya yang memengaruhi loyalitas guru. Motivasi intrinsik berupa panggilan profesi, motivasi pengembangan diri, motivasi finansial, motivasi sosial, serta motivasi spiritual berperan penting dalam membangun dedikasi dan komitmen jangka panjang guru terhadap SMAIT Nur Hidayah Sukoharjo. Motivasi yang tinggi mendorong guru untuk memberikan kinerja terbaik dan mempertahankan hubungan dengan institusi.
4. Kompensasi juga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap loyalitas guru. Sistem kompensasi yang adil, kompetitif, dan transparan, yang mencakup gaji pokok, tunjangan dan insentif berbasis kinerja, serta kompensasi non-finansial, merefleksikan penghargaan institusi terhadap profesionalisme guru. Ketepatan dan konsistensi dalam pembayaran kompensasi membangun kepercayaan yang menjadi fondasi loyalitas jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Kartini, T. M., & Dahlia, P. P. (2023). Pengaruh Kompensasi, Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Loyalitas Kerja. *Jurnal Pelita Manajemen*, 2(01), 56-65.
- Nurlaela, R, Ima Rahmawati, & Hana Lestari (2021). Kontribusi Perilaku Kepemimpinan terhadap Loyalitas Kerja Guru SMA Swasta Se-Kecamatan Cibungbulang, *Jurnal Dirosah Islamiyah*, Vol 3 No 1 (2021).
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.