

LOYALITAS GURU DITINJAU DARI LINGKUNGAN KERJA, PEMBERDAYAAN GURU, KOMPENSASI, DAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH PADA SDIT MUTIARA INSAN SUKOHARJO

Sigid Budi Raharjo¹, Sudarwati², Istiatin³

Universitas Islam Batik Surakarta

Email : sigidbudiraharjo@gmail.com

Abstract

The research objectives are to examine and analyze the influence of work environment on teacher loyalty at SDIT Mutiara Insan Sukoharjo. To examine and analyze the influence of teacher empowerment on teacher loyalty at SDIT Mutiara Insan Sukoharjo. To examine and analyze the influence of compensation on teacher loyalty at SDIT Mutiara Insan Sukoharjo. To examine and analyze the influence of principal leadership on teacher loyalty at SDIT Mutiara Insan Sukoharjo. This research type is descriptive quantitative. The research location is at SDIT Mutiara Insan Sukoharjo. The sample in this study consisted of 61 teachers. The sampling technique used was census technique, which means that the entire population was used as the research sample. Data analysis techniques included multiple linear regression analysis, t-test, F test, and coefficient of determination. Work Environment influences Teacher Loyalty at Integrated Islamic Elementary School Mutiara Insan Sukoharjo. Teacher Empowerment influences Teacher Loyalty at Integrated Islamic Elementary School Mutiara Insan Sukoharjo. Compensation influences Teacher Loyalty at Integrated Islamic Elementary School Mutiara Insan Sukoharjo. Leadership influences Teacher Loyalty at Integrated Islamic Elementary School Mutiara Insan Sukoharjo.

Keywords: Teacher Loyalty, Work Environment, Teacher Empowerment, Compensation, Principal Leadership

1. PENDAHULUAN

Loyalitas terhadap organisasi meliputi rasa memiliki, rasa sedih dan senang atas organisasi, menjaga dan meningkatkan citra organisasi, tidak berpikir negatif terhadap organisasi, serta taat dan patuh akan peraturan (Dewi, R. & Windiarti, 2024). Loyalitas merupakan perilaku kepatuhan dan pengabdian seseorang dalam bekerja baik terhadap tempat maupun pekerjaannya dengan kedisiplinan dan tanggung jawab atas tugas yang diberikan (Syamsudin, A.T. & Fadly, W., 2021).

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 di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab (Hasibuan, 2017). Loyalitas dalam pendidikan disebut sebagai loyalitas keguruan, seorang guru dituntut memiliki sikap loyal terhadap tugas, peran, dan fungsi guru baik di dalam maupun di luar kelas, sebelum dan sesudah kelas (Rosyada, D., 2017). Loyalitas guru mencakup kesetiaan dan keyakinan terhadap pekerjaan, hal ini terlihat dari komitmen tinggi dalam pengelolaan pembelajaran, tanggung jawab, dan keterlibatan psikologis dalam tugas, serta sikap dan perilaku yang menunjukkan kepatuhan terhadap pekerjaan (Eriza, A.M., 2017). Guru yang memiliki loyalitas dalam bekerja dapat terlihat dari sikap yang ditunjukkan terhadap institusi sekolah berupa sikap senang sebagai guru, bangga terhadap sekolah, peduli terhadap sekolah, dan

bertanggung jawab dalam tugas mengajar, mampu melibatkan diri sepenuhnya kepada aktivitas-aktivitas sekolah, siap dan bersedia mempertahankan nama baik sekolah (Rahman *et al.*, 2023).

Degradasi loyalitas guru merupakan masalah yang penting dalam dunia pendidikan karena dapat berdampak negatif pada pengalaman pendidikan siswa dan stabilitas sekolah (Widayati, F. *et al.*, 2020). Degradasi loyalitas guru merujuk pada penurunan tingkat komitmen, dedikasi atau keterikatan guru terhadap lembaga pendidikan tempat guru mengajar. Ini adalah situasi di mana guru mungkin merasa kurang terikat terhadap pekerjaan, siswa atau profesi guru sebagai pendidik. Kompleksitas tantangan guru saat ini cenderung mempengaruhi tingkat loyalitas guru. Tantangan seperti perubahan kurikulum, kemajuan teknologi, peningkatan standar akademik, beban tugas tambahan, pengembangan karir, perubahan budaya organisasi, dan kondisi lingkungan kerja yang tidak berbanding lurus dengan kompensasi dan penghargaan yang diterima guru.

Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Mutiara Insan Sukoharjo berada di bawah naungan Yayasan Pendidikan dan Dakwah Islam (Yapendais) Mutiara Insan Sukoharjo. Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Mutiara Insan Sukoharjo merupakan salah satu lembaga pendidikan yang berkomitmen untuk memberikan pendidikan berkualitas dan mempersiapkan generasi muda dengan nilai-nilai Islam yang kuat. Namun, seperti lembaga pendidikan lainnya, SDIT Mutiara Insan juga dihadapkan pada permasalahan keluarnya guru sehingga setiap tahun melakukan rekrutmen guru-guru yang baru. Keluarnya guru dari sekolah dengan berbagai alasan dapat menjadi indikasi adanya permasalahan terkait loyalitas guru. Dalam konteks inilah, penting untuk mengeksplorasi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas guru di SDIT Mutiara Insan. Lingkungan kerja yang kondusif, pemberdayaan guru yang baik, kompensasi yang memadai, dan kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dapat menjadi elemen kunci dalam mempertahankan loyalitas guru di sekolah ini.

Berdasarkan permasalahan-permasalahan yang ada di SDIT Mutiara Insan Sukoharjo serta mengingat pentingnya loyalitas guru dalam menghasilkan pendidikan yang berkualitas, peneliti ingin menguji kembali pengaruh lingkungan kerja, pemberdayaan guru, kompensasi, dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap loyalitas guru.

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Adapun tempat penelitian di SDIT Mutiara Insan Sukoharjo. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 61 guru. Teknik sampling menggunakan teknik sensus, yang artinya semua populasi dijadikan sampel dalam penelitian. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, uji-t, uji F dan koefisien determinasi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

1) Validitas Instrumen Lingkungan Kerja (X1)

Setelah dilakukan penyebaran kuesioner dari 61 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 $61 - 2 = 59$ adalah 0,2521

Berikut tabel hasil uji validitas :

Tabel.1 Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1)

Butir Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,314	0,2521	Valid
2	0,288	0,2521	Valid
3	0,515	0,2521	Valid
4	0,730	0,2521	Valid
5	0,703	0,2521	Valid

Sumber: data diolah tahun 2025

Dari hasil uji validitas, karena nilai $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$, maka instrumen dinyatakan Valid.

2) Validitas Instrumen Pemberdayaan Guru (X2)

Hasil uji validitas instrumen Pemberdayaan Guru (X2) pada guru Sekolah Dasar Islam Terpadu Mutiara Insan Sukoharjo tampak dalam tabel IV.2 sebagai berikut:

Tabel 2 Uji Validitas Pemberdayaan Guru (X2)

Butir Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,427	0,2521	Valid
2	0,281	0,2521	Valid
3	0,538	0,2521	Valid
4	0,637	0,2521	Valid
5	0,437	0,2521	Valid

Sumber: Data diolah tahun 2025

Dari hasil uji validitas, karena nilai $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$, maka instrumen dinyatakan Valid.

3) Validitas Instrumen Kompensasi (X3)

Tabel 3 Uji Validitas Kompensasi (X3)

Butir Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,397	0,2521	Valid
2	0,463	0,2521	Valid
3	0,473	0,2521	Valid
4	0,804	0,2521	Valid
5	0,577	0,2521	Valid

Sumber: Data diolah tahun 2025

Dari hasil uji validitas variabel Kompensasi (X3), karena nilai $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$, maka instrumen dinyatakan Valid.

4) Validitas Kepemimpinan (X4)

Tabel 4 Uji Validitas Kepemimpinan (X4)

Butir Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,309	0,2521	Valid
2	0,608	0,2521	Valid
3	0,878	0,2521	Valid
4	0,699	0,2521	Valid
5	0,538	0,2521	Valid

Sumber: Data yang diolah tahun 2025

Dari hasil uji validitas, karena nilai $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$, maka instrumen dinyatakan Valid.

5) Validitas Loyalitas Guru Sekolah Dasar Islam Terpadu Mutiara Insan Sukoharjo (Y)

Tabel 5 Uji Validitas Loyalitas Guru

Butir Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,341	0,2521	Valid
2	0,641	0,2521	Valid
3	0,501	0,2521	Valid
4	0,645	0,2521	Valid
5	0,319	0,2521	Valid

Sumber: Data yang diolah tahun 2025

Dari hasil uji validitas, karena nilai $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$, maka instrumen dinyatakan Valid.

b. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α), apabila *Cronbach Alpha* $> 0,60$ maka butir pernyataan instrumen dinyatakan reliabel.

Berikut tabel reliabilitas yang telah direkap:

Tabel IV.6 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Batas Minimal	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,629	0,6	Reliabel
Pemberdayaan Guru	0,623	0,6	Reliabel
Kompensasi	0,680	0,6	Reliabel
Kepemimpinan	0,734	0,6	Reliabel
Loyalitas Guru	0,600	0,6	Reliabel

Sumber: Data diolah tahun 2025

Karena nilai *Cronbach Alpha* (α), apabila *Cronbach Alpha* $\geq 0,60$ maka butir pernyataan instrumen dinyatakan reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Nilai Kolmogorov-Smirnov diperoleh nilai 0,063. Karena nilainya $> 0,05$ maka variabel tersebut berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Adanya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* yang lebih kecil dari 0,1 atau nilai VIF yang lebih besar dari 10. Jika nilai *tolerance* $>$ dari 0,1 atau nilai VIF $<$ dari 10 maka tidak terdapat multikolinearitas. Dari hasil analisis data dapat diperoleh nilai uji Multikolinieritas Lingkungan kerja VIF 1,306, Pemberdayaan guru 2,016, Kompensasi 1,041 dan kepemimpinan 1,818. Karena nilai *tolerance* $>$ dari 0,1 atau nilai VIF $<$ dari 10 maka tidak terdapat multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil olah data dapat diketahui Uji Glejser variabel Lingkungan Kerja nilai signifikasinya sebesar 0,423, Pemberdayaan Guru sebesar 0,305 dan

Kompensasi sebesar 0,769 dan Kepemimpinan sebesar 0,842. dari hasil tersebut, karena nilai signifikan lebih besar dari 5%, maka tidak ada masalah heteroskedastisitas.

3. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Dari hasil analisis data diperoleh persamaan regresinya :

$Y = -0,778 + 0,421X_1 + 0,377X_2 + 0,108X_3 + 0,154X_4$. Persamaan tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

- 1). $a = -0,778$, ini berarti, apabila faktor Lingkungan Kerja (X_1), Pemberdayaan Guru (X_2), Kompensasi (X_3) dan Kepemimpinan (X_4) dianggap konstan, maka akan mengakibatkan Loyalitas Guru Sekolah Dasar Islam Terpadu Mutiara Insan Sukoharjo (Y) menurun sebesar 0,778.
- 2) $b_1 = 0,421$, ini berarti, apabila faktor Lingkungan Kerja (X_1) bertambah 1 satuan dan variabel Pemberdayaan Guru (X_2), Kompensasi (X_3), dan Kepemimpinan (X_4) dianggap konstan akan dapat meningkatkan Loyalitas Guru Sekolah Dasar Islam Terpadu Mutiara Insan Sukoharjo (Y) sebesar 0,421.
- 3) $b_2 = 0,377$ ini berarti, apabila faktor Pemberdayaan Guru (X_2) bertambah 1 satuan, dan variabel Lingkungan Kerja (X_1), Kompensasi (X_3) dan Kepemimpinan (X_4) konstan, maka Loyalitas Guru Sekolah Dasar Islam Terpadu Mutiara Insan Sukoharjo (Y) meningkat sebesar 0,377.
- 4) $b_3 = 0,108$ ini berarti, apabila faktor Kompensasi (X_3) bertambah 1 satuan, dan variabel Lingkungan Kerja (X_1), Pemberdayaan Guru (X_2), dan Kepemimpinan (X_4) konstan maka Loyalitas Guru Sekolah Dasar Islam Terpadu Mutiara Insan Sukoharjo (Y) meningkat sebesar 0,108.
- 5) $b_4 = 0,154$ ini berarti, apabila faktor Kepemimpinan (X_4) bertambah 1 satuan, dan variabel Lingkungan Kerja (X_1), Pemberdayaan Guru (X_2), dan Kompensasi (X_3) konstan maka Loyalitas Guru Sekolah Dasar Islam Terpadu Mutiara Insan Sukoharjo (Y) meningkat sebesar 0,154.

b. Uji t

- 1) Uji t yang berkaitan dengan Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Loyalitas Guru Sekolah Dasar Islam Terpadu Mutiara Insan Sukoharjo (Y) diperoleh hasil t hitung = 6,936 > t tabel = 2,003 maka H_0 di tolak, berarti terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Loyalitas Guru Sekolah Dasar Islam Terpadu Mutiara Insan Sukoharjo (Y)
- 2) Uji t yang berkaitan dengan Pemberdayaan Guru (X_2) terhadap Loyalitas Guru Sekolah Dasar Islam Terpadu Mutiara Insan Sukoharjo (Y) diperoleh hasil t hitung = 4,267 > t tabel = 2,003 maka H_0 di tolak, berarti terdapat pengaruh antara Pemberdayaan Guru (X_2) terhadap Loyalitas Guru Sekolah Dasar Islam Terpadu Mutiara Insan Sukoharjo (Y)
- 3) Uji t yang berkaitan dengan Kompensasi (X_3) terhadap Loyalitas Guru Sekolah Dasar Islam Terpadu Mutiara Insan Sukoharjo (Y) diperoleh hasil t hitung = 2,190 > t tabel = 2,003 maka H_0 di tolak, berarti terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Loyalitas Guru Sekolah Dasar Islam Terpadu Mutiara Insan Sukoharjo (Y)
- 4) Uji t yang berkaitan dengan Kepemimpinan (X_4) terhadap Loyalitas Guru Sekolah Dasar Islam Terpadu Mutiara Insan Sukoharjo (Y) diperoleh hasil t hitung

Kepemimpinan (X_4) sebesar $= 2,422 > t \text{ tabel} = 2,003$ maka H_0 di tolak, berarti terdapat pengaruh antara Kepemimpinan (X_4) terhadap Loyalitas Guru Sekolah Dasar Islam Terpadu Mutiara Insan Sukoharjo (Y)

c. Uji Kelayakan Model

Dari hasil olah data SPSS diperoleh nilai F-hitung sebesar 43,884 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena nilai signifikannya $0,000 < 0,05$, maka secara bersama-sama variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja (X_1), Pemberdayaan Guru (X_2), Kompensasi (X_3) dan Kepemimpinan (X_4) berpengaruh terhadap Loyalitas Guru Sekolah Dasar Islam Terpadu Mutiara Insan Sukoharjo (Y)

d. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Dengan menggunakan program SPSS, maka dapat diperoleh untuk R^2 sebesar 0,741 atau 74,19%, artinya bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh antara variabel independen yaitu Lingkungan Kerja (X_1), Pemberdayaan Guru (X_2), Kompensasi (X_3) dan Kepemimpinan (X_4) terhadap Loyalitas Guru Sekolah Dasar Islam Terpadu Mutiara Insan Sukoharjo (Y) sebesar 74,1%, sedangkan yang 25,9% dipengaruhi oleh faktor lain, yang tidak diteliti seperti budaya organisasi, insentif, motivasi, pembagian kerja, reward, dan lain-lain.

4. KESIMPULAN

1. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Guru Sekolah Dasar Islam Terpadu Mutiara Insan Sukoharjo.
2. Pemberdayaan Guru berpengaruh terhadap Loyalitas Guru Sekolah Dasar Islam Terpadu Mutiara Insan Sukoharjo.
3. Kompensasi berpengaruh terhadap Loyalitas Guru Sekolah Dasar Islam Terpadu Mutiara Insan Sukoharjo.
4. Kepemimpinan berpengaruh terhadap Loyalitas Guru Sekolah Dasar Islam Terpadu Mutiara Insan Sukoharjo.

DAFTAR PUSTAKA

- Dewi, R., & Windiarti. (2024). *Manajemen lingkungan kerja dan implikasinya terhadap kinerja guru SDIT*. Jurnal Administrasi Pendidikan Islam, 16(1), 45-59.
- Eriza, A. M. (2017). *Budaya organisasi sekolah Islam terpadu: Studi kasus di SDIT*. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 5(2), 127-142.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rahman, A., Mahmud, K., Pratiwi, S., & Juhadi, M. (2023). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap profesionalisme guru SDIT di Jawa Tengah*. Jurnal Pendidikan Dasar Islam, 10(1), 78-94.
- Rosyada, D. (2017). *Paradigma pendidikan demokratis: Model pengembangan lingkungan kerja di sekolah Islam terpadu*. Jakarta: Kencana.

- Syamsudin, A. T., & Fadly, W. (2021). *Analisis iklim organisasi dan implikasinya terhadap kinerja pendidik di SDIT*. Educational Management Review, 9(2), 112-130.
- Widayati, F., Sutomo, H., & Nurjanah, S. (2020). *Kepuasan kerja guru: Studi korelasional pada lingkungan kerja SDIT di Sukoharjo*. Jurnal Penelitian Pendidikan Islam, 8(2), 203-218.