

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

Sigid Budi Raharjo<sup>1)</sup>, Istiatin<sup>2)</sup>, Kartika Hendra Titi Sari<sup>3)</sup>  
**Universitas Islam Batik Surakarta**  
sigidbr@gmail.com<sup>1)</sup>

**ABSTRACT**

*This study aims to examine and evaluate the influence of the work environment on teacher loyalty at SDIT Mutiara Insan Sukoharjo. It also explores the impact of teacher empowerment, compensation, and principal leadership on teacher loyalty at the same institution. The research adopts a descriptive quantitative approach and was conducted at SDIT Mutiara Insan Sukoharjo. A total of 61 teachers participated in the study, with the sampling method using a census technique, meaning the entire population was included as the sample. The collected data were analyzed using multiple linear regression, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination. The findings reveal that the work environment, teacher empowerment, compensation, and leadership each have a significant influence on teacher loyalty at SDIT Mutiara Insan Sukoharjo. These results highlight the important role these factors play in fostering teacher commitment and long-term engagement within the school.*

**Keywords:** *teacher loyalty, work environment, teacher empowerment, compensation, principal leadership*

## 1. PENDAHULUAN

Loyalitas terhadap organisasi mencakup perasaan memiliki, keterlibatan emosional seperti turut merasakan suka dan duka organisasi, menjaga serta memperkuat citra organisasi, berpikiran positif terhadap organisasi, serta kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku (Dewi, R. & Windiarti, 2024). Loyalitas sendiri dapat diartikan sebagai sikap patuh dan pengabdian seseorang terhadap pekerjaannya dan tempat ia bekerja, yang tercermin melalui kedisiplinan dan tanggung jawab atas tugas yang diemban (Syamsudin, A.T. & Fadly, W., 2021).

Guru merasa memiliki dan menyumbangkan tenaga dan pikirannya untuk pendidikan tentunya dilandasi berbagai faktor, diantaranya adalah selain panggilan jiwa juga dukungan dari lingkungan kerja. Hal ini menunjang sekali tentang eksistensi dari lembaga pendidikan jika mempunyai tenaga pendidik atau guru seperti ini (Hasibuan, 2017). Dalam konteks pendidikan, loyalitas dikenal sebagai loyalitas keguruan, yaitu kesetiaan guru terhadap tugas sebagai pendidik, serta sebelum dan sesudah proses belajar-mengajar (Rosyada, D., 2017). Loyalitas guru mencerminkan komitmen tinggi terhadap proses pembelajaran, rasa tanggung jawab yang besar, serta keterlibatan emosional dalam menjalankan tugasnya. Sikap dan tindakan guru yang menunjukkan kepatuhan terhadap pekerjaan menjadi indikasi loyalitas yang dimiliki (Eriza, A.M., 2017). Guru yang memiliki loyalitas tinggi akan menunjukkan sikap positif terhadap sekolah tempatnya mengajar, seperti merasa bangga menjadi guru, peduli terhadap kondisi sekolah, bertanggung jawab terhadap tugas, aktif dalam berbagai kegiatan sekolah, serta berkomitmen menjaga nama baik institusi (Rahman et al., 2023).

Penurunan loyalitas guru menjadi isu krusial dalam dunia pendidikan karena dapat memengaruhi pengalaman belajar siswa dan kestabilan sekolah (Widayati, F. et al., 2020). Degradasi loyalitas ini merujuk pada menurunnya komitmen, dedikasi, atau keterikatan guru terhadap institusi tempatnya mengajar. Guru yang mengalami kondisi ini cenderung merasa kurang terhubung dengan profesinya, siswa, maupun pekerjaan itu sendiri. Tantangan kompleks seperti perubahan kurikulum, perkembangan teknologi, tuntutan akademik yang meningkat, beban kerja tambahan, peluang pengembangan karier, dinamika budaya organisasi, serta ketidakseimbangan antara beban kerja dengan kompensasi dan penghargaan, dapat berdampak pada loyalitas guru. Namun, seperti banyak sekolah lainnya, SDIT Mutiara Insan menghadapi tantangan berupa tingginya tingkat pergantian guru setiap tahun. Frekuensi rekrutmen guru baru ini menjadi sinyal adanya isu terkait loyalitas tenaga pendidik. Ketajaman dalam bertindak dalam mengembangkan dunia pendidikan faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas guru di sekolah ini. Beberapa faktor yang diduga berperan antara lain lingkungan kerja yang nyaman, pemberdayaan guru secara optimal, kompensasi yang layak, serta gaya kepemimpinan kepala sekolah yang efektif.

## 2. METODE PENELITIAN

Disebut deskriptif kuantitatif penelitian ini. SDIT Mutiara Insan sebagai objek penelitian. Sampelnya 61 karena semua yang ada diambil sebagai sampel. Isian data menggunakan pertanyaan yang isinya sangat setuju sampai tidak setuju, Penyelesaian data hasil penelitian dengan *software* SPSS 25.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

#### Validitas Lingkungan Kerja

Berikut Uji Pre-test untuk 20 responden dalam penelitian

#### 1) Validitas Instrumen Lingkungan Kerja (X1)

Setelah dilakukan penyebaran kuesioner dari 20 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  $20 - 2 = 18$  adalah 0,4438,

Berikut tabel hasil uji validitas :

**Tabel 1. Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1)**

Butir Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,503	0,4438	Valid
2	0,557	0,4438	Valid
3	0,653	0,4438	Valid
4	0,704	0,4438	Valid
5	0,668	0,4438	Valid

Sumber: data diolah tahun 2025

Dari hasil uji validitas, karena nilai *r*-hitung > *r*-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 III.3 sebagai berikut:

**Tabel 2 Uji Validitas Pemberdayaan Guru (X2)**

Butir Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,643	0,4438	Valid
2	0,475	0,4438	Valid
3	0,545	0,4438	Valid
4	0,674	0,4438	Valid
5	0,483	0,4438	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	0,744	0,4438	Valid
2	0,529	0,4438	Valid
3	0,759	0,4438	Valid
4	0,624	0,4438	Valid
5	0,605	0,4438	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	0,731	0,4438	Valid
2	0,609	0,4438	Valid
3	0,627	0,4438	Valid
4	0,614	0,4438	Valid
5	0,808	0,4438	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	0,748	0,4438	Valid
2	0,499	0,4438	Valid
3	0,777	0,4438	Valid
4	0,820	0,4438	Valid
5	0,941	0,4438	Valid

Sumber: Data yang diolah tahun 2025

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

**Uji Reliabilitas**

Kriteria uji reliabilitas dengan rumus alpha adalah apabila  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ , maka alat ukur tersebut reliabel, sebaliknya jika  $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$  maka alat ukur tersebut tidak reliabel.

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* ( $\alpha$ ), apabila Cronbach Alpha  $> 0,60$  maka butir pernyataan instrumen dinyatakan reliabel. Adapun hasil uji reliabilitas untuk semua variabel dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

**Tabel 6 Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Batas Minimal	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,735	0,6	Reliabel
Pemberdayaan Guru	0,690	0,6	Reliabel
Kompensasi	0,752	0,6	Reliabel
Kepemimpinan	0,764	0,6	Reliabel

Loyalitas Guru	0,795	0,6	Reliabel
----------------	-------	-----	----------

Sumber: Data diolah tahun 2025

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

### Uji Hipotesis

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Dari hasil analisis data diperoleh persamaan regresinya :

$$Y = -0,778 + 0,421X_1 + 0,377X_2 + 0,108X_3 + 0,154X_4.$$

Berdasarkan hasil analisis regresi, nilai intersep (konstanta) sebesar -0,778 menunjukkan bahwa apabila seluruh variabel independen—yakni Lingkungan Kerja, Pemberdayaan Guru, Kompensasi, dan Kepemimpinan—dianggap tetap atau tidak mengalami perubahan, maka Loyalitas Guru di SDIT Mutiara Insan Sukoharjo diperkirakan akan menurun sebesar 0,778 satuan. Selanjutnya, koefisien regresi untuk variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,421 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada faktor Lingkungan Kerja, dengan asumsi variabel lainnya tetap, dapat meningkatkan Loyalitas Guru sebesar 0,421 satuan. Demikian pula, variabel Pemberdayaan Guru memiliki koefisien sebesar 0,377, yang berarti peningkatan satu satuan pada faktor ini akan meningkatkan Loyalitas Guru sebesar 0,377 satuan jika variabel lainnya tidak berubah. Untuk variabel Kompensasi, koefisien sebesar 0,108 menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan dalam kompensasi akan berdampak pada peningkatan Loyalitas Guru sebesar 0,108 satuan, dengan asumsi faktor lain tetap konstan. Terakhir, variabel Kepemimpinan memiliki koefisien sebesar 0,154, yang berarti bahwa peningkatan satu satuan dalam kepemimpinan dapat meningkatkan Loyalitas Guru sebesar 0,154 satuan, apabila variabel-variabel lainnya tidak berubah. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan Loyalitas Guru di SDIT Mutiara Insan Sukoharjo.

### Uji t

- 1) Hasil uji t untuk variabel Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Guru menunjukkan bahwa nilai t hitung = 6,936 lebih besar dari t tabel = 2,003, sehingga  $H_0$  ditolak. Artinya, terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Guru di SDIT Mutiara Insan Sukoharjo.
- 2) Hasil uji t untuk variabel Pemberdayaan Guru terhadap Loyalitas Guru menunjukkan bahwa t hitung = 4,267 > t tabel = 2,003, sehingga  $H_0$  ditolak. Hal ini mengindikasikan bahwa Pemberdayaan Guru berpengaruh secara signifikan terhadap Loyalitas Guru di SDIT Mutiara Insan Sukoharjo.
- 3) Hasil uji t untuk variabel Kompensasi terhadap Loyalitas Guru diperoleh t hitung = 2,190, yang lebih besar dari t tabel = 2,003, sehingga  $H_0$  ditolak. Dengan demikian, Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Loyalitas Guru di SDIT Mutiara Insan Sukoharjo.
- 4) Hasil uji t untuk variabel Kepemimpinan terhadap Loyalitas Guru menunjukkan nilai t hitung = 2,422 > t tabel = 2,003, maka  $H_0$  ditolak. Ini berarti, Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Loyalitas Guru di SDIT Mutiara Insan Sukoharjo.

### Uji Kelayakan Model

Hasil pengolahan data melalui SPSS menunjukkan nilai F sebesar 43,884 dengan probabilitas 0,000. Mengingat angka probabilitas tersebut berada di bawah taraf signifikansi 0,05, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor Lingkungan Kerja, Pemberdayaan Guru, Kompensasi, dan Kepemimpinan secara bersamaan memberikan dampak yang bermakna terhadap Loyalitas Guru di SDIT Mutiara Insan Sukoharjo. Hal ini mengindikasikan bahwa kombinasi keempat variabel tersebut memiliki kontribusi yang berarti dalam menentukan sejauh mana loyalitas guru-guru di institusi pendidikan tersebut.

## Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Variabel terikat akan dipengaruhi oleh variabel bebas dalam bentuk persentase yaitu loyalitas dipengaruhi Lingkungan Kerja, Pemberdayaan Guru, Kompensasi, dan Kepemimpinan secara bersama-sama adalah 0,741 atau 74,1%. Dengan kata lain, mayoritas perubahan dalam loyalitas guru dipengaruhi oleh keempat variabel tersebut. Adapun sisanya, yaitu sebesar 25,9%, dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini, seperti budaya organisasi, sistem insentif, motivasi kerja, pembagian tugas, pemberian penghargaan, maupun variabel lain yang berpotensi memberikan pengaruh namun belum dikaji dalam penelitian ini.

## 4. SIMPULAN DAN SARAN

### Saran

Pertama, Lingkungan Kerja terbukti memberikan dampak positif terhadap tingkat loyalitas guru, yang berarti semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan, maka semakin tinggi pula loyalitas yang ditunjukkan oleh para guru. Kedua, Pemberdayaan Guru juga berperan penting dalam meningkatkan loyalitas, karena guru yang merasa diberdayakan cenderung memiliki keterikatan yang lebih kuat terhadap sekolah. Ketiga, Kompensasi yang diberikan turut memengaruhi loyalitas guru; kompensasi yang adil dan sesuai dapat menjadi motivasi untuk tetap setia dan berkontribusi maksimal. Terakhir, Kepemimpinan yang baik dari pihak manajemen atau kepala sekolah juga memiliki pengaruh terhadap loyalitas guru, karena kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan rasa nyaman, kepercayaan, dan komitmen di kalangan pendidik. Dengan demikian, keempat faktor tersebut secara signifikan berkontribusi dalam membangun dan memperkuat loyalitas guru di SDIT Mutiara Insan Sukoharjo.

### Implikasi

1. Lingkungan kerja di SDIT Mutiara Insan Sukoharjo berlandaskan nilai-nilai keislaman yang menciptakan atmosfer profesional yang kondusif namun menuntut. Para pendidik menghadapi ekspektasi tinggi dalam mengintegrasikan kurikulum akademik dengan pembinaan akhlak islami, yang membutuhkan komitmen dan keseimbangan dalam pengelolaan beban kerja. Meski demikian, adanya sistem dukungan kolegal dan kesempatan pengembangan diri membantu menjaga motivasi dan kualitas pengajaran. Lingkungan kerja yang sehat ini pada akhirnya berdampak positif terhadap pembentukan karakter siswa sesuai dengan visi pendidikan Islam terpadu.
2. Bagi pengelola SDIT Mutiara Insan Sukoharjo menyempurnakan program pemberdayaan guru melalui peningkatan kesempatan pengembangan profesional dan penguatan keterlibatan guru dalam proses pengambilan keputusan.
3. Dalam aspek kompensasi, temuan penelitian ini dapat menjadi acuan untuk mengembangkan sistem kompensasi yang lebih komprehensif dengan memperhatikan keseimbangan antara komponen finansial dan non-finansial serta mengintegrasikan nilai-nilai keislaman dalam sistem penghargaan.
4. Bagi kepala sekolah, hasil penelitian ini memberikan panduan praktis untuk mengimplementasikan gaya kepemimpinan yang efektif dalam membangun loyalitas guru, termasuk penerapan komunikasi dua arah, pengambilan keputusan kolaboratif, dan kepemimpinan berbasis nilai-nilai keislaman.
5. Penelitian ini juga memberikan implikasi praktis bagi jaringan sekolah Islam terpadu dalam mengembangkan model manajemen sumber daya manusia yang berorientasi pada peningkatan loyalitas guru dengan memperhatikan aspek pemberdayaan, kompensasi, dan kepemimpinan.

### Saran

Bagi SDIT Mutiara Insan Sukoharjo

1. Mengembangkan standar nasional terkait pemberdayaan guru, sistem kompensasi, dan model kepemimpinan yang dapat diadopsi oleh sekolah-sekolah Islam terpadu di seluruh Indonesia.

2. Memfasilitasi pertukaran praktik terbaik (*best practices*) antar sekolah Islam terpadu dalam aspek manajemen sumber daya manusia dan pengembangan loyalitas guru.
3. Mengadakan pelatihan kepemimpinan bagi kepala sekolah dengan fokus pada pengembangan gaya kepemimpinan yang efektif untuk konteks pendidikan Islam terpadu.

Peneliti Berikutnya

1. Ditambahkannya variabel-variabel lain yang potensial mempengaruhi loyalitas guru di sekolah Islam terpadu, seperti budaya organisasi, spiritualitas di tempat kerja, dan kecerdasan emosional pemimpin.
2. Mengembangkan penelitian dengan pendekatan *mixed-method* untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif tentang dinamika loyalitas guru di sekolah Islam terpadu.
3. Melakukan studi komparatif tentang loyalitas guru di berbagai jenis sekolah Islam terpadu dengan karakteristik yang berbeda untuk mengidentifikasi pola dan faktor yang konsisten mempengaruhi loyalitas guru.
4. Mengkaji dampak loyalitas guru terhadap kinerja sekolah dan hasil belajar siswa di sekolah Islam terpadu untuk memperkuat argumentasi pentingnya membangun loyalitas guru.

## 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.