Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi **e-ISSN**: 2549-4236, **p-ISSN**: 1411-8939
Lembaga Penellitian dan Pengabdian kepada Masyarakat
Volume 23(2), Juli 2023, 2335-2340
DOI: 10.33087/jiubj.v23i2.3448

Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Guru SMP Swasta Di Kota Batam

Kiki Sumanti, Yvonne Wangdra
Universitas Putera Batam
Correspondence: pb212120004@upbatam.ac.id, yvonne@puterabatam.ac.id

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara gaya kepemimpinan, kompensasi, dan budaya organisasi terhadap loyalitas guru SMP Swasta di Kota Batam. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan melakukan pembagian kuesioner online dan offline terhadap guru-guru SMP Swasta di Batu Aji, Kota Batam. Penelitian ini juga menggunakan analisis linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis tersebut, akhirnya dapat disimpulkan bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan dan loyalitas guru benar adanya. Di samping itu, ada juga hubungan antara kompensasi dan loyalitas guru, hubungan antara budaya organisasi dan loyalitas guru, serta hubungan antara ketiga variable tersebut terhadap loyalitas guru. Pengaruh tertinggi terhadap loyalitas guru didapatkan dari kepemimpinan, budaya organisasi dan juga kompensasi di mana guru tersebut bekerja.

Kata kunci : Budaya Organisasi; Gaya Kepemimpinan; Kompensasi; Loyalitas Guru

Abstract. *This study is aimed to understand if there is a connection between leadership style, compensation and organizational culture towards the loyalty of private junior high school teachers in Batam Island. The research is a quantitative research in which author gathers information by spreading questionnaires to the private high school teachers in Batu Aji, Batam Island. This research uses multiple linear regression analysis. Through the research and the analysis, we can finally conclude that it is indeed true that there is a connection in leadership style and teacher's loyalty. Aside from that, there are also a connections between compensation and teacher's loyalty, organizational culture to teacher's loyalty and a connection in the three variables to the teacher's loyalty. The highest impact in ascending order is received from leadership style, organizational culture and at the least the compensation in where the teacher is working.*

Keywords **:** *Compensation; Leadership Style; Organizational Structure; Teacher's Loyalty*

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan hal yang sangat penting dalam kehidupan di zaman ini. Untuk mencapai pendidikan yang baik, guru berperan sangat penting. Hal ini dapat dibuktikan dengan meningkatnya kebutuhan akan guru di Indonesia setiap tahunnya. Namun dengan berjalannya waktu, seorang guru tidak hanya wajib mengajar namun juga dituntut untuk bisa mengikuti perkembangan zaman. Oleh karena itu, seorang guru yang mau belajar mengikuti dapat menyesuaikan diri dengan zaman, tentunya akan dapat mengajarkan ilmu yang lebih banyak daripada guru yang hanya mengajarkan ilmu yang ada di buku teks. Peran guru tentunya tidak hanya mengajar, tetapi juga menjaga dan mendidik anak agak memiliki akhlak yang mulia. Poin-poin lebih yang harus dijalankan oleh profesi guru ini bisa disebut sebagai loyalitas seorang guru. Pada penerapanannya, loyalitas guru di dalam sekolah berperan penting dalam pelaksanaan sekolah. Loyalitas adalah salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi (Hasibuan, 2016). Sehingga loyalitas seorang guru dapat diasumsikan sebagai kesediaan untuk berkerja melebihi kondisi biasa, menceritakan dan membanggakan sekolah tempat ia bekerja, bersedia menerima tugas tambahan yang diberikan dan membantu sesama guru untuk kepentingan sekolah.

Dalam melaksanakan tugasnya, guru juga memiliki hierarki kebutuhan, baik secara finansial maupun lingkungan kerja yang memadai. Hal ini berhubungan langsung terhadap gaya kepemimpinan yang diambil oleh pemimpinnya. Dikarenakan gaya kepemimpinan seorang pimpinan memegaruhi keputusan yang akan diambilnya sehingga menentukan kebijaksanaan dan budaya perusahaan yang dianut oleh perusahaan atau instansi tersebut.

Dalam hal ini, gaya kepemimpinan yang dipegang oleh pemimpin sangatlah berpengaruh karena dapat menciptakan kondisi lingkungan yang berbeda karena prosesnya tidak hanya dirasakan langsung oleh guru-guru namun juga membangun budaya organisasi sekolah. Selain dari lingkungan, kebutuhan finansial tentunya juga mempengaruhi loyalitas. Sehingga tenaga yang guru keluarkan dibayarkan melalui kompensasi. Kompensasi juga dapat disebut sebagai penghargaan atau bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas semakin meningkat (Widodo, 2015). Jika apa yang dihasilkan guru tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup, maka konsentrasi guru juga akan menurun memikirkan cara lain untuk memenuhi kebutuhannya. Hal ini dapat menyebabkan turunnya performa guru dalam mengajar yang juga menyebabkan berkurangnya kualitas kinerja guru-guru. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi terhadap loyalitas guru SMP Swasta di Kota Batam.

METODE

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan design penelitian deskriptif karena penelitian ini mengumpulkan data untuk mengambarkan karakteristik objek, peristiwa atau situasi yaitu keadaan yang menjawab apakah loyalitas guru swasta di Kota Batam khususnya daerah Batu Aji terpengaruh oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi dan budaya organisasi yang dimiliki sekolah. Metode penelitian deskriptif yang akan dilakukan adalah metode penelitian survey dan penelitian kepustakaan dimana pengumpulan data akan menggunakan teknik kuesioner, sehingga peneliti akan mendatangi masing-masing sekolah dan membagi kuesioner untuk diisi. Hasil dari kuesioner tersebut akan diolah menggunakan SPSS. Penelitian ini dilakukan terhadap guru-guru pada SMP Swasta di Kota Batam khususnya di Batu Aji. Keseluruhan SMP Swasta yang terletak di Batu Aji ada 20 sekolah dengan total tenaga pendidik pada SMP SMP tersebut sebanyak 200 tenaga pendidik (Dapodik) dan data secara mendetail yang diminta pada Dinas Pendidikan Kota Batam. Teknik pengambilan sampel penulis adalah *simple random sampling* di mana rancangan pengambilan sampel ini memungkinkan peneliti untuk memasukan semua kelompok ingin diteliti (Space, 2013) yaitu tenaga pendidik yang mengajar di SMP Swasta khususnya di Batu Aji sehingga penelitian yang kecil tidak terabaikan. Peneliti berusaha mengambil sample secara keseluruhan agar mengurangi kurangnya error pada penelitian sehingga dapat menghasilkan penelitian yang paling mendekati kondisi nyata.

HASIL

Tabel 1
Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.311	1.662		1.992	.048		
	Kepemimpinan	.446	.078	.356	5.716	.000	.520	1.924
	Kompensasi	.239	.082	.165	2.904	.004	.620	1.612
	Budaya	.493	.075	.386	6.612	.000	.589	1.697

Sumber: data olahan

Tabel 1 menjelaskan: (1) loyalitas diprediksi memiliki formula yaitu loyalitas = 3,311 + 0,446 Gaya Kepemimpinan + 0,239 Kompensasi + 0,493 Budaya Organisasi dimana gaya kepemimpinan, kompensasi dan budaya organisasi dihitung menggunakan skala likert melalui survey; (2) nilai konstanta memiliki nilai poisitif yaitu 3,311. Tanda positif artinya ada pengaruh searah antara gaya kepemimpinan, kompensasi, dan budaya organisasi terhadap loyalitas guru; (3) nilai koefisien regresi untuk budaya organisasi adalah 0,493. Hal ini menunjukkan setiap 1 poin kenaikan budaya organisasi, maka akan ada kenaikan loyalitas sebesar 0,493; (4) nilai koefisien regresi untuk gaya kepemimpinan adalah 0,446. Hal ini menunjukkan setiap 1 poin kenaikan untuk gaya kepemimpinan, maka akan ada kenaikan loyalitas sebesar 0,446; dan (5) nilai koefisien regresi untuk kompensasi adalah 0,239. Hal ini menunjukkan setiap 1 poin kenaikan untuk kompensasi, maka akan ada kenaikan loyalitas sebesar 0,239.

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah hipotesa yang telah ditetapkan diterima atau ditolak. Penentuan apakah Ho diterima atau tidak dapat dilihat melalui nilai t. Jika nilai t hitung melebihi nilai t tabel maka, Ha1 diterima dan Ho ditolak. Pembacaan tabel dapat menggunakan rumus t tabel = t(a/2 : n-k-1) di mana a adalah 0,05, n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independent. Dengan penelitian yang memiliki responden sebanyak 200 orang dan variabel independent adalah 3, maka dapat dilihat pada tabel t (0,025: 197) bernilai sebesar 1,9721. Berdasarkan Tabel

1 maka dapat disimpulkan beberapa poin berikut, yaitu: (1) t hitung kepemimpinan lebih dari 1,9721 yaitu sebesar 5,716 sehingga Ho1 (gaya kepemimpinan kepala sekolah tidak berpengaruh terhadap loyalitas guru) ditolak dan Ha1 (gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap loyalitas guru) diterima; (2) t hitung kompensasi lebih dari 1,9721 yaitu sebesar 2,904 sehingga Ho2 (kompensasi tidak berpengaruh terhadap loyalitas guru) ditolak dan Ha2 (kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas guru) diterima; dan (3) t hitung budaya organisasi lebih lebih dari 1,9721 yaitu sebesar 6,612 sehingga Ho3 (budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap loyalitas guru swasta) ditolak dan Ha3 (budaya organisasi berpengaruh terhadap loyalitas guru swasta) diterima. Sedangkan Tabel 3 menjelaskan regresi signifikan ditemukan (F(3,1960 = 100,396), p-value = 0.000 < 0,05) dengan r *Square* senilai 0,606 yang menjelaskan hubungan antara gaya kepemimpinan, kompensasi dan budaya organisasi mempengaruhi loyalitas hingga 60,6%.

Tabel 2
Tabel F Hitung

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1128.572	3	376.191	100.396	.000[b]
	Residual	734.423	196	3.747		
	Total	1862.995	199			

Sumber: data olahan

Tabel 3
Tabel R Square

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.778[a]	.606	.600	1.93573

Sumber: data olahan

Tabel 4
Uji validitas x1 (gaya kepemimpinan)

		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	Kepemimpinan
x1.1	Pearson Correlation	1	.645**	.719**	.245**	.662**	.488**	.814**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	200	200	200	200	200	200	200
x1.2	Pearson Correlation	.645**	1	.604**	.202**	.533**	.585**	.775**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.004	.000	.000	.000
	N	200	200	200	200	200	200	200
x1.3	Pearson Correlation	.719**	.604**	1	.349**	.679**	.520**	.845**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	200	200	200	200	200	200	200
x1.4	Pearson Correlation	.245**	.202**	.349**	1	.251**	.129	.530**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000		.000	.068	.000
	N	200	200	200	200	200	200	200
x1.5	Pearson Correlation	.662**	.533**	.679**	.251**	1	.630**	.821**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	200	200	200	200	200	200	200
x1.6	Pearson Correlation	.488**	.585**	.520**	.129	.630**	1	.732**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.068	.000		.000
	N	200	200	200	200	200	200	200
Kepemimpinan	Pearson Correlation	.814**	.775**	.845**	.530**	.821**	.732**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	200	200	200	200	200	200	200

Sumber: data olahan

Berdasarkan Tabel 4 dapat disimpulkan bahwa 6 poin kuesioner mengenai gaya kepemimpinan valid karena memiliki r hitung yang lebih tinggi dari r tabel. Tabel 5 disimpulkan bahwa 4 poin soal mengenai kompensasi valid karena memiliki R hitung yang lebih tinggi dari R tabel.

Tabel 5
Uji validitas x2 (kompensasi)

		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	Kompensasi
x2.1	Pearson Correlation	1	.827**	.260**	.705**	.930**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	200	200	200	200	200
x2.2	Pearson Correlation	.827**	1	.168*	.611**	.882**
	Sig. (2-tailed)	.000		.018	.000	.000
	N	200	200	200	200	200
x2.3	Pearson Correlation	.260**	.168*	1	.257**	.451**
	Sig. (2-tailed)	.000	.018		.000	.000
	N	200	200	200	200	200
x2.4	Pearson Correlation	.705**	.611**	.257**	1	.825**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	200	200	200	200	200
Kompensasi	Pearson Correlation	.930**	.882**	.451**	.825**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	200	200	200	200	200

Sumber: data olahan

Tabel 6
Uji validitas x3 (budaya organisasi)

		x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	x3.5	x3.6	Budaya
x3.1	Pearson Correlation	1	.265**	.310**	.568**	.461**	.534**	.749**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	200	198	200	200	200	200	200
x3.2	Pearson Correlation	.265**	1	.472**	.193**	.236**	.191**	.616**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.006	.001	.007	.000
	N	198	198	198	198	198	198	198
x3.3	Pearson Correlation	.310**	.472**	1	.319**	.325**	.420**	.664**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	200	198	200	200	200	200	200
x3.4	Pearson Correlation	.568**	.193**	.319**	1	.316**	.542**	.703**
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.000		.000	.000	.000
	N	200	198	200	200	200	200	200
x3.5	Pearson Correlation	.461**	.236**	.325**	.316**	1	.501**	.637**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000		.000	.000
	N	200	198	200	200	200	200	200
x3.6	Pearson Correlation	.534**	.191**	.420**	.542**	.501**	1	.729**
	Sig. (2-tailed)	.000	.007	.000	.000	.000		.000
	N	200	198	200	200	200	200	200
Budaya	Pearson Correlation	.749**	.616**	.664**	.703**	.637**	.729**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	200	198	200	200	200	200	200

Sumber: data olahan

Tabel 6 disimpulkan bahwa 6 poin instrumen soal mengenai budaya organisasi valid karena memiliki r hitung yang lebih tinggi dari r tabel. Sedangkan Tabel 7 menunjukan bahwa 7 poin instrument tentang loyalitas valid karena rtabel lebih rendah daripada r hitung.

Tabel 7
Uji validitas y (loyalitas)

		y1.1	y1.2	y1.3	y1.4	y1.5	y1.6	y1.7	Loyalitas
y1.1	Pearson Correlation	1	.720**	.746**	.732**	.686**	.690**	.711**	.895**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	200	200	200	200	200	200	200	200
y1.2	Pearson Correlation	.720**	1	.769**	.646**	.560**	.622**	.681**	.838**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	200	200	200	200	200	200	200	200
y1.3	Pearson Correlation	.746**	.769**	1	.745**	.539**	.667**	.707**	.866**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	200	200	200	200	200	200	200	200
y1.4	Pearson Correlation	.732**	.646**	.745**	1	.700**	.672**	.692**	.869**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	200	200	200	200	200	200	200	200
y1.5	Pearson Correlation	.686**	.560**	.539**	.700**	1	.687**	.626**	.806**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	200	200	200	200	200	200	200	200
y1.6	Pearson Correlation	.690**	.622**	.667**	.672**	.687**	1	.750**	.849**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	200	200	200	200	200	200	200	200
y1.7	Pearson Correlation	.711**	.681**	.707**	.692**	.626**	.750**	1	.862**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	200	200	200	200	200	200	200	200
Loyalitas	Pearson Correlation	.895**	.838**	.866**	.869**	.806**	.849**	.862**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	200	200	200	200	200	200	200	200

Sumber: data olahan

Pengujian validitas dalam penelitian kali ini dapat dinyatakan semua valid karena seluruh rhitung lebih besar dari r tabel yaitu 0,1388 sehingga instrumen dibilang valid. Pengujian reliabilitas dapat disimpulkan reliabel jika memiliki nilai alpha lebih besar dari 70% (Ghozali, 2016). Tabel 8 dikarenakan hasil uji reliabilitas kali ini memiliki Cronbach alpha di atas 0,70 yaitu 0,921 maka penelitian dinyatakan reliabel.

Tabel 8
Tabel Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.936	23

Sumber: data olahan

Tabel 9 hasil pengolahan data dapat menyatakan data penelitian terdistribusi dengan normal yaitu *p-value* bernilai lebih besar dari 0,05 yakni 0,55. Sedangkan uji multikolinearitas dapat dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas jika hasil dari VIF di bawah 10. Hasil dari uji multikolinearitas juga dapat dilihst pada tabel 1. Pada penelitian ini, penulis mendeteksi tidak terjadinya multikolinearitas karena nilai VIF di bawah 10 yaitu sebesar 1,924 untuk gaya kepemimpinan, 1,612 untuk kompensasi, 1,697 untuk budaya organisasi. Nilai tolerance juga diatas 0,1 yaitu 0,520 untuk gaya kepemipinan, 0,62 untuk kompensasi dan 0,589 untuk budaya organisasi.

Tabel 9
Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		200
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.92108504
Most Extreme Differences	Absolute	.063
	Positive	.063
	Negative	-.060
Test Statistic		.063
Asymp. Sig. (2-tailed)		.055[c]

Sumber: data olahan

Tabel 10
Uji Heteroskedastisitas

Chi-Square	df	Sig.
44.897	9	.000

Sumber: data olahan

Tabel 10 menunjukan p-value yang tidak mencapai nilai yang ditentukan yaitu bernilai sebesar 0,000. Dikarenakan adanya heteroskedastisitas pada penelitian ini, maka peneliti menggunakan *white's robust standard error* untuk mengetahui signifikansi data. P-value yang di bawah 0,05 menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variable gaya kepemimpinan, kompensasi dan budaya organisasi terhadap loyalitas guru. Tabel 11 dapat dilihat bahwa variabel gaya kepemimpinan, kompensasi, dan budaya organisasi memiliki *p-value* yang di bawah 0,05 yang menunjukkan bahwa gaya kepempimpinan, kompensasi, dan budaya organisasi secara individu berpengaruh signifikan terhadap loyalitas guru-guru SMP swasta.

Tabel 11
Robust Standard Error

Dependent Variable: Loyalitas

Parameter	B	Robust Std. Error[a]	t	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
Intercept	3.311	1.512	2.190	.030	.329	6.294
Kepemimpinan	.446	.102	4.368	.000	.245	.647
Kompensasi	.239	.087	2.741	.007	.067	.411
Budaya	.493	.082	6.046	.000	.333	.654

Sumber: data olahan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas

Tabel 11 dapat dilihat bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas guru. Dari tiga variable yang diuji, gaya kepemimpinan memiliki koefisien tertinggi dibandingkan kedua variable lain yang berarti

bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh paling tinggi dibandingkan yang lain. Hal ini wajar terjadi karena gaya kepemimpinan seorang kepala sekolah dapat membangun lingkungan kerja sehari-hari. Kepala sekolah yang pandai memotivasi guru-guru akan menghasilkan guru-guru yang lebih optimis yang meningkatkan inovasi-inovasi dan prestasi guru-guru. Sehingga lingkungan kerja yang kondusif dapat dihasilkan dari gaya kepemimpinan kepala sekolah.

Penelitian yang hampir serupa dan menghasilkan hasil yang hampir sama juga pernah dilakukan sebelumnya. Penelitian tersebut menyatakan gaya kepemimpinan lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan dibandingan loyalitas karyawan. (Jayanti *et al.*, 2019). Jika diterapkan dalam dunia sekolah, maka pemimpin adalah kepala sekolah dan karyawan adalah tenaga pendidik (guru-guru) dan tenaga kependidikan (karyawan yang bekerja dalam dunia Pendidikan). Jika dilihat dari respondennya, dapat diasumsikan banyaknya guru yang sudah sarjana (mencapai 178 guru) membangun kondisi yang mana guru-guru merasa orang yang memimpin mereka harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik sehingga gaya kepemimpinan menjadi sangat signifikan untuk menjaga loyalitas guru.

Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas

Kompensasi tidak berpengaruh sesignifikan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi. Nilai koefisien pada kompensasi hanya sebesar 0,239 yang bernilai lebih kecil daripada kedua variabel yang lain. Jika dinyatakan bahwa guru-guru tidak terlalu mementingkan pendapatan, mungkin benar adanya. Mungkin ada sebagian guru yang mengajar hanya dengan misi ingin mencerdaskan generasi penerus bangsa. Namun penulis juga berasumsi terjadinya fenomena ini mungkin dikarenakan beberapa sekolah membayar guru lebih dari seharusnya. Namun jika dilihat dari beberapa isian survey, ada yang merasa bahwa pendapatan yang mereka dapatkan belum cukup untuk kehidupan sehari-hari sehingga ada kemungkinan guru-guru sekolah swasta tidak hanya mendapatkan penghasilan dari sekolah. Pendapatan lain bisa saja diperoleh dari insentif pemerintah daerah, sertifikasi guru, bahkan dengan berwirasusaha seperti membuka pemantapan atau les di luar waktu sekolah, dll. Penelitian ini sebenarnya memperkuat hasil dari penelitian-penelitian sebelumnya yang menyatakan kompensasi memiliki efek yang signifikan terhadap loyalitas guru (Lubis *et al.*, 2021). Namun uniknya, kompensasi dibandingkan 2 variabel lain merupakan variable yang paling tidak signiikan. Jika dilihat dari profil responden, terdapat 137 guru perempuan yang mengisi survey di Batu Aji sehingga tidak menutup kemungkinan kompensasi menjadi tidak sepenting itu karena sisi keibuan yang ingin mengajarkan anak-anaknya.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Loyalitas

Budaya organisasi juga berpengaruh signifikan terhadap loyalitas guru. Indikator untuk budaya organisasi sebenarnya terdiri dari beberapa poin. Namun dalam studi ini, penulis membatasi penelitian sehingga hanya berfokus ke orientasi pada hasil, inovasi, dan stabilitas kerja. Pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas cukup tinggi mungkin dikarenakan setiap orang mengejar stabilitas kerja dan kebebasan berinovasi. Penelitian sebelumnya pernah dilakukan dan mendapatkan simpulan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. (Astuti dan Prayoga, 2021)

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas

Gaya kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi dan budaya organisasi secara bersama memengaruhi loyalitas guru. Setiap variable sendirinya memengaruhi loyalitas, namun ketiga variabel secara total memengaruhi loyalitas hingga mencapai 60,6%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh ketiga variable sangatlah tinggi terhadap loyalitas guru-guru. Penelitian sebelumnya juga memberikan hasil yang menyerupai penelitian ini. Dalam penelitian sebelumnya disimpulkan bahwa kepemimpinan, karakteristik pekerjaan, kompensasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja ini memiliki dampak positif kepada loyalitas karyawan (Nguyen, Nguyen and Nguyen, 2020). Jika dinilai lagi dari profil responden dan banyaknya guru perempuan, maka tidak menutup kemungkinan hal ini terjadi karena banyaknya jumlah guru yang sudah sarjana dan guru perempuan yang memiliki jiwa keibuan yang tinggi.

SIMPULAN

Adapun simpulan dari penelitian ini adalah:

1. Adanya hubungan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap loyalitas guru-guru SMP Swasta.
2. Adanya hubungan signifikan antara kompensasi terhadap loyalitas guru-guru SMP Swasta.
3. Adanya hubungan signifikan antara budaya organisasi sekolah terhadap loyalitas guru-guru SMP Swasta.
4. Adanya hubungan signifikan antara kepemimpinan, kompensasi dan budaya organisasi terhadap loyalitas guru-guru SMP Swasta.

DAFTAR PUSTAKA

Astuti, Prihartini Budi dan Prayoga, Singgih Septiyan, 2021, Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan, dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Pegawai, *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 11(2), 200–215

Ghozali, I. 2016 *Aplikasi analisis multivariete: dengan program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, M.S.P. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Jayanti, K.T. *et al.* 2019, Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dan dampaknya terhadap loyalitas karyawan, 9, 71–88.

Lubis, L.E. *et al.* 2021, Efek Lingkungan Kerja dan Kompnesasi Terhadap Loyalitas Guru Pada Sekolah Widya Batam, 1(2), 60–71.

Nguyen, H.H., Nguyen, T.T. and Nguyen, P.T. 2020, Factors Affecting Employee Loyalty : A Case of Small and Medium Enterprises in Tra Vinh Province, *Viet Nam*, 7(1), 153–158.

Space, W.L. 2013, Research Methods for Business: A Skill-Building Approach, *Leadership & Organization Development Journal*, 34(7), 700–701.

Widodo, S.E. 2015, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Belajar.