

Kontribusi Perilaku Kepemimpinan terhadap Loyalitas Kerja Guru SMA Swasta Se-Kecamatan Cibungbulang

Richa Nurlaela¹,

Mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan

IAI Sahid, Bogor

richanurlaela3110@gmail.com

Ima Rahmawati²,

Dosen Program Studi Manajemen Pendidikan

IAI Sahid, Bogor

dafenta.ima13@gmail.com

Hana Lestari³,

Dosen Program Studi Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah

IAI Sahid, Bogor

hanalestari3011@gmail.com

Abstrak: Teacher work loyalty is a measure of loyalty which is described by the ability of employees to defend and maintain the company / organization both in the area and outside the work area. This study aims to determine the contribution of leadership behavior to teacher job loyalty. This research was conducted in private high schools throughout Cibungbulang District. The number of samples taken was 25 teachers, with a non-probability sampling method with a sampling technique, namely saturated samples. This research uses a quantitative approach with a survey method. Data collection techniques using a questionnaire or questionnaire. The data analysis technique used is simple linear regression. Based on the results of the analysis, it shows that there is a contribution between leadership behavior and teacher work loyalty. This shows that the stronger the influence of leadership behavior, the higher the job loyalty generated by the teacher. Therefore, to foster job loyalty to teachers, a leader is expected to further improve leadership behavior in order to increase teacher job loyalty.

Keywords: Leadership Behavior, Teacher Work Loyalty.

Abstrak: Loyalitas kerja guru adalah pengukuran sikap setia yang digambarkan dengan kesanggupan pegawai dalam membela dan menjaga perusahaan/organisasi baik ketika berada di area maupun di luar area bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kontribusi perilaku kepemimpinan terhadap loyalitas kerja guru. penelitian ini dilakukan di SMA Swasta se-Kecamatan Cibungbulang. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 25 guru, dengan metode *non-probability sampling* dengan teknik pengambilan sampel yaitu sampel jenuh. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *survey*. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner atau angket. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat kontribusi antara perilaku kepemimpinan terhadap loyalitas kerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat pengaruh perilaku kepemimpinan, maka loyalitas kerja yang dihasilkan oleh guru akan semakin tinggi. Oleh karena itu untuk menumbuhkan loyalitas kerja pada guru diharapkan seorang pemimpin untuk lebih meningkatkan perilaku kepemimpinan agar dapat meningkatkan loyalitas kerja guru.

Kata kunci: Perilaku Kepemimpinan, Loyalitas Kerja Guru.

ملخص: كان الغرض من هذه الدراسة هو تحديد تأثير الدافع الداخلي في مهارة الطلبة من السنة الخامسة للدرس اللغة العربية بمدرسة الإبتدائية الأركية تنجوليا بوغور. تستخدم هذه الدراسة نمجا كميا مع عينة من 39 مستجيبا باستخدام تقنيات أخذ العينات غير الاحتمالية مع العينات المشبعة. استرجاع البيانات باستخدام استبيان وملاحظة وتوثيق غير المشاركين. تقنية تحليل البيانات المستخدمة هي الانحدار الخطي البسيط باستخدام تطبيق SPSS 20.0. بناء على نتائج اختبار الانحدار الخطي البسيط، تم الحصول على قيمة معنوية قدرها $0,05 < 0,000$ ، ويمكن استنتاج أن هناك تأثيرا إيجابيا وهامًا بين الدافع الداخلي في مهارة الطلبة. وهذا يدل على أنه كلما كان تأثير الدافع الداخلي أقوى، فإن مهارة الطلبة الناتج عن الطلاب سوف أكثر زيادة.

الكلمات الإسترشادية

PENDAHULUAN

Di masa teknologi dengan kecanggihan yang semakin berkembang ini, sangat mempengaruhi gaya hidup masyarakat dari semua aspek termasuk dunia pendidikan, dari mulai memperhatikan,

mempersiapkan, dan menyusun sistem yang baik sesuai dengan perkembangan zaman, begitu pula dengan tenaga pendidik yang sungguh-sungguh dalam bekerja merupakan suatu hal yang patut dimiliki oleh suatu lembaga pendidikan. Berbagai bentuk kesetiaan dan peran serta pendidik dalam menggunakan pikiran, waktu, dan tenaganya untuk mewujudkan visi atau tujuan organisasi yang dipengaruhi dengan adanya nilai kepuasan kerja yang tinggi sehingga anggota mampu menunjukkan sikap dan kontribusi yang positif terhadap organisasi dalam menjalankan tugasnya (Siregar, 2017; Hasibuan, 2005).

Sebagaimana yang kita ketahui bahwa guru adalah faktor utama dalam mewujudkan pendidikan yang berhasil dalam lembaga sekolah. Guru berperan sebagai pengajar, dalam proses pelaksanaannya akan tercapai secara optimal bukan hanya karena kecakapan ilmu yang ia miliki saja, akan tetapi perlu disertai loyalitas seorang guru dalam pendidikan, di sinilah peran seorang pemimpin berjalan. Pemimpin yang handal biasanya sudah menyadari bahwa sudah menjadi kewajiban seorang pemimpin untuk memperhatikan kebutuhan para pegawainya secara baik guna mempertahankan dan meningkatkan kualitas sekolahnya (Zatiyah et al., 2020). Beberapa faktor seorang guru dapat dikatakan memiliki loyalitas dalam bekerja apabila melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, bekerja semaksimal mungkin sesuai keahlian dan kemampuannya, adanya lingkungan kerja baik yaitu terpenuhinya sarana prasarana dan memiliki hubungan yang baik dengan atasan maupun sesama rekan kerja, disiplin dalam bekerja, serta memiliki komitmen yang tinggi terhadap lembaga sekolah (Rahmawati et al., 2020; Johannes et al., 2018; Kurniawati, 2016).

Hasil studi pendahuluan menunjukkan bahwa terdapat beberapa masalah yang berkaitan dengan loyalitas kerja guru diantaranya yaitu: guru belum mampu melaksanakan tugas sesuai harapan dan sesuai waktu yang ditentukan, kompensasi atau gaji yang guru terima tidak sesuai dengan tugas yang dikerjakan serta kelalaian dalam ketepatan memberikan gaji, guru yang mendapatkan posisi kerja tidak sesuai dengan latar belakang Pendidikan, guru masih kurang dalam mengaplikasikan hasil pelatihan, guru memiliki beberapa hambatan seperti kurang beradaptasi dengan perkembangan teknologi, terbatasnya sarana prasarana yang dimiliki sekolah, pemimpin kerap kali bersikap tertutup terhadap guru dan jarang membuka forum komunikasi, sikap perhatian dari pemimpin terhadap bawahan masih kurang, guru masih sering terlambat datang ke sekolah, serta rendahnya komitmen guru dalam bekerja (Lestari, 2020).

Faktor yang mempengaruhi adanya loyalitas adalah peran kepemimpinan. Pemimpin akan dihormati dan dipatuhi oleh pegawainya tergantung bagaimana cara ia mengelola dan menjalankan kegiatan di lembaganya (Nurdin et al., 2020). Perilaku kepemimpinan diartikan sebagai suatu sikap dan perhatian dari seorang pemimpin terhadap bawahannya, sehingga pemimpin tahu dan bersikap menjaga perusahaannya dari berbagai kelemahan dan ancaman yang dihadapi perusahaan sehingga menjadi suatu keyakinan bagi para bawahan dalam menerima nilai-nilai dan aturan perusahaan serta memahami pencapaian tujuan organisasi (Permana et al., 2020; Mutmainah, 2017; Ruyani, 2013; Mantja, 1996). Maka dari itu terbentuknya sikap loyalitas kerja dapat dipengaruhi oleh perilaku kepemimpinan seorang pemimpin. Menurut (Dessler., 2003), perilaku kepemimpinan dalam orientasi kerja adalah kegiatan memberikan informasi latar belakang kepada para karyawan baru yang dibutuhkan untuk melakukan suatu pekerjaan secara memuaskan. Beberapa definisi lain mengenai perilaku sesuai dengan orientasinya, perilaku kepemimpinan berorientasi hubungan menurut (Herbert, 2011) difokuskan pada kualitas dari hubungan dengan pengikut, dengan indikatornya meliputi: saling mempercayai, saling menghargai, dan penuh kehangatan hubungan antara pemimpin dengan pegawainya.

Nampaknya faktor yang mempengaruhi adanya sikap loyalitas kerja pada lembaga sekolah dalam kondisi saat ini masih sangat kurang, lembaga masih minim kesadaran akan hal tersebut, sehingga

timbang balik yang diharapkan pun kurang memuaskan. Loyalitas seorang guru tidak akan terwujud apabila pemimpinnya saja kurang memperhatikan mereka, rendahnya kepuasan kerja kemungkinan besar dapat berasal dari pemimpin. Komunikasi yang kurang efektif dan kurangnya perhatian dari seorang pemimpin juga menjadi salah satu pemicu tidak terpenuhi kepuasan kerja. Dengan demikian, dan meninjau perilaku kepemimpinan yang berpengaruh terhadap loyalitas kerja menjadi salah satu faktor penting yang seharusnya dijadikan sorotan oleh setiap lembaga pendidikan. Sehingga menjadi penting bagi peneliti untuk mengangkat permasalahan tentang loyalitas kerja guru yang berkaitan dengan perilaku kepemimpinan pada lembaga Pendidikan Sekolah Menengah Atas Swasta Cibungbulang untuk dijadikan bahan penelitian.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Kontribusi perilaku kepemimpinan terhadap loyalitas kerja guru di Sekolah Menengah Atas Swasta se-Kecamatan Cibungbulang" dengan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kontribusi positif perilaku kepemimpinan terhadap loyalitas kerja guru di Sekolah Menengah Atas Swasta se-Kecamatan Cibungbulang.

TINJAUAN PUSTAKA

Istilah loyalitas berasal dari kata loyal yang artinya setia, dengan demikian loyalitas kerja diartikan sebagai suatu sikap pegawai yang aktif dengan dibuktikan adanya sikap bangga terhadap organisasi, adanya dukungan yang nyata terhadap organisasi, memberikan kontribusi yang positif bagi organisasi, membela organisasi dalam keadaan baik maupun buruk, serta terus bertahan untuk organisasi yang terbentuk karena adanya dorongan atau motivasi dari pemimpin terhadap pegawainya untuk meningkatkan pencapaian tujuan organisasi (Rahmawati, 2014). Adapun faktor pendorong loyalitas kerja yaitu adanya arahan dari pemimpin, adanya dorongan dari pemimpin, adanya perhatian dari pemimpin, serta menciptakan sikap kerja yang positif dari pemimpin.

Pendapat lain menjelaskan loyalitas kerja diartikan sebagai suatu orientasi terhadap hubungan yang diciptakan oleh atasan sehubungan dengan hal tersebut penting untuk disadari oleh suatu institusi/perusahaan karena pegawai dengan memiliki loyalitas kerja yang tinggi dianggap dapat menunjukkan hasil kerja yang maksimal dalam pencapaian tujuan institusi/perusahaan (Gunawan, 2018). Berkaitan dengan identifikasi pegawai ditunjukkan memberikan peluang berupa promosi jabatan guna membangun dan meningkatkan kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Pegawai yang memiliki loyalitas tinggi memiliki ciri-ciri dalam tindakannya yaitu berupa kecakapan pegawai dalam bekerja sama, memaksimalkan kemampuan yang dimiliki ketika bekerja, serta menyukai adanya kompetisi dalam bekerja.

Adapun penjelasan lain mengenai loyalitas kerja adalah kemauan pegawai menjadi anggota organisasi serta kemampuan pegawai dalam menjaga dan mengamankan organisasi baik dari hambatan yang dihadapi oleh perusahaan maupun ancaman yang berasal dari luar, dalam hal ini loyalitas diartikan sebagai transparansi organisasi, yang mana sifat transparansi ini dapat membantu dalam menjaga organisasi untuk mencapai prestasi yang lebih unggul secara berkelanjutan dalam sebuah organisasi (Tasrif, 2013). Faktor pendukung loyalitas kerja di antaranya: pegawai memiliki produktivitas yang tinggi, pegawai bekerja dengan efisien dan efektif, pegawai mampu memberi kepuasan bagi perusahaan, pegawai terampil dalam memelihara organisasi, pegawai mampu menyelamatkan organisasi apabila dalam keadaan jatuh, pegawai mendahulukan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi.

Terkait loyalitas kerja, teori tersebut tercantum pula dalam hadits Nabi Shallallahu 'alaihi wa sallam, yang berbunyi:

من سن في الإسلام سنة حسنة فله أجرها وأجر من عمل بها إلى يوم القيامة

Artinya: “Barangsiapa yang mencontohkan suatu sunnah (perbuatan) yang baik dalam Islam maka ia mendapat pahala sekaligus pahala orang lain yang mengamalkannya sampai hari kiamat”.

Hadist di atas dapat diartikan dengan pentingnya melaksanakan sesuatu sesuai dengan ajaran yang baik, agar mendapatkan pahala dan bermanfaat untuk orang banyak sehingga mampu diamalkan sampai oleh siapapun dan kapanpun dan ia telah mencontohkan sebuah sunnah hasanah. Sebab timbulnya hadits di atas ditunjukkan oleh kisah orang-orang yang datang kepada Rasulullah dan mereka dalam keadaan yang sulit, maka beliau menghimbau keada sahabat-sahabatnya untuk memberikan sebagian harta yang mereka miliki, kemudian datang seorang Anshar dengan membawa sebungkus uang perak dan diletakkan di hadapan Rasulullah, lalu berseri-serilah wajah beliau.

Berdasarkan beberapa uraian di atas, maka loyalitas kerja disintesis sebagai sikap kesetiaan seseorang dalam menjalankan tugasnya disertai dengan rasa cinta, kesanggupan melaksanakan pekerjaan dan mengamalkan sesuatu dengan penuh sadar dan tanggung jawab yang diwujudkan dengan konsistensi dalam bekerja, dengan perasaan loyalitas yang dimiliki maka seseorang akan tetap memiliki keinginan untuk bertahan dalam keadaan baik maupun buruk di tempat kerjanya. Adapun indikator loyalitas meliputi: a) tanggung jawab, b) keahlian, c) lingkungan kerja, d) disiplin, dan e) komitmen.

Penjelasan terkait perilaku kepemimpinan yaitu kepala sekolah didefinisikan sebagai suatu tatanan dari seorang pemimpin, berupa pemberian petunjuk dan perintah, dorongan dan motivasi, serta partisipatif dalam artian melibatkan guru dalam pengambilan keputusan dalam kegiatan organisasi (Fatmasari, 2012; Zainuddin, 2017). Dukungan pemimpin menjadi faktor yang dapat mendorong guru dalam meningkatkan kompetensinya khususnya kompetensi pedagogik guru. Perilaku pemimpin diwujudkan berupa pemberian pengalaman kerja, menjalin hubungan dengan baik, membangun nilai kepercayaan, memperjelas peranan baik individu maupun kelompok. Kerangka perilaku kepemimpinan dikembangkan dalam tiga kategori yaitu sebagai berikut: a) Relation Oriented Behavior, yaitu suatu kegiatan yang berfokus pada peningkatan hubungan seorang atasan dengan bawahan, maupun dengan teman kerja, saling membantu dan membangun kerja sama tim yang baik serta bersama-sama membangun komitmen terhadap organisasi, b) Task Oriented Behavior, yaitu kegiatan yang menekankan pada penyelesaian tugas yang diberikan, dengan memanfaatkan individu secara efisien, menguatkan proses hingga stabil serta membuat peningkatan kinerja bawahan, dan c) Change Oriented Behavior, yaitu kegiatan pengamatan dan penginterpretasian suatu kejadian, mengkalkulasi visi secara aktif, serta membuat program-program yang kreatif dan inovatif.

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 (Agustina, 2018; Holloway, 2012). 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.

Sehubungan dengan perilaku kepemimpinan, adapula keterangan tentang perilaku kepemimpinan mengenai manusia diberi kelebihan berupa pengetahuan sehingga manusia dapat bersikap dan bertindak dengan baik, tercantum dalam surat Yusuf ayat 55, sebagai berikut:

قَالَ اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلَيْكُمْ

Artinya: “Berkata Yusuf, Jadikanlah aku bendaharawan negara (Mesir); sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga, lagi berpengetahuan” (Qs. Yusuf: 55).

Berdasarkan beberapa definisi di atas, maka dapat diambil sintesisnya mengenai perilaku kepemimpinan adalah suatu pendekatan fungsional yang terdapat beberapa orientasi yaitu orientasi

terhadap tugas, orientasi terhadap hubungan dan orientasi terhadap pekerjaan, yang mana perilaku pemimpin yang berorientasi terhadap tugas yaitu difokuskan pada tugas-tugas pegawai yang harus dikerjakan, sedangkan orientasi hubungan difokuskan kepada hubungan dan komunikasi antar individu dalam organisasi, yang kedua orientasi itu sangat mengedepankan nilai kepuasan dalam bekerja serta mengefektifkan organisasi untuk mencapai tujuan. Adapun indikator perilaku kepemimpinan terbagi kedalam beberapa dimensi, yaitu:

1. Berorientasi terhadap tugas, dengan indikator orientasi terhadap tugas maka kepala sekolah harus mampu: a) Memberi arahan terkait tugas kepada bawahan. b) Mengawasi pekerjaan/aktivitas guru. c) Menentukan kriteria keberhasilan. d) Membangun sikap tegas dalam pola komunikasi terhadap guru. e) Memperlihatkan peranannya.
2. Berorientasi terhadap hubungan, dengan indikator orientasi terhadap hubungan maka kepala sekolah harus: a) Saling percaya, bersahabat, dan adanya sikap hormat terhadap guru. b) Bersikap terbuka dengan para guru. c) Mendukung keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan. d) Memberi dukungan kepada guru dalam melaksanakan pekerjaan. e) Fokus pada ikatan kerja yang hangat dan fleksibel.

METODE

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Sekolah Menengah Atas Swasta se-Kecamatan Cibungbulang. Penelitian ini dilaksanakan mulai bulan Agustus sampai dengan bulan September 2020.

Metode Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data yang diambil secara langsung kepada responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik *non-tes*. Teknik pengumpulan data merupakan suatu upaya dalam memperoleh keterangan data yang dibutuhkan dalam penelitian. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan dokumentasi. kuesioner merupakan alat untuk mengumpulkan data dengan disebarkan dalam bentuk kertas kemudian diisi oleh responden yang merupakan sebuah teknik yang biasa digunakan oleh peneliti berupa pertanyaan maupun pernyataan (Sugiyono, 2013). Kuesioner pada penelitian ini berupa kuesioner tertutup yang berisi kumpulan pernyataan baik pernyataan positif dan pernyataan negatif. Kuesioner ini menggunakan skala likert dengan 5 (lima) alternatif jawaban, yaitu: selalu (SL), sering (SR), kadang-kadang (KD), pernah (P), dan tidak pernah (TP). Adapun, dokumentasi adalah suatu proses pengumpulan data yang berasal dari sumber tertulis yang berupa laporan guna membantu menyempurnakan data yang sebelumnya diperoleh oleh peneliti.

Metode Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier sederhana yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara perilaku kepemimpinan terhadap loyalitas kerja guru. Penyajian analisis deskriptif menggunakan aplikasi SPSS 20 dideskripsikan dalam bentuk data dengan melihat beberapa nilai yaitu diantaranya: nilai rata-rata (mean), nilai tengah (Median), nilai yang sering muncul (Modus), keragaman data (varians), simpangan baku (standar deviasi), nilai minimum, nilai maksimum, total nilai (sum), jangkauan (range), banyak kelas dan rentang kelas. Sedangkan, pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji regresi linier sederhana (Singgih, 2010).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara perilaku kepemimpinan (X) terhadap loyalitas kerja guru (Y) digunakan uji signifikansi koefisien regresi sederhana. Hasil uji regresi linier sederhana dapat dilihat pada tabel 1. di bawah ini.

Tabel 1. Hasil Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	20.156	20.222	0.997	0.329
Perilaku Kepemimpinan	0.728	0.175	4.167	0.000

Tabel 1. menunjukkan perolehan nilai t hitung sebesar (4.167) > t tabel (1.717) dan probabilitas ditunjukkan dengan nilai sig. 0.000 < 0.05 dapat disimpulkan bahwa terhadap pengaruh perilaku kepemimpinan (X) terhadap loyalitas kerja guru (Y) secara signifikan. Adapun untuk melihat persamaan regresi antara perilaku kepemimpinan (X) terhadap loyalitas kerja guru (Y) dapat ditunjukkan dengan tabel 4.17 dilihat dari nilai constan didapatkan $\hat{Y} = 20.156 + 0.728X$ dari persamaan tersebut dapat diprediksikan bahwa setiap penambahan 1 satuan dari variabel perilaku kepemimpinan, maka terjadi peningkatan variabel loyalitas kerja guru sebesar 0.728 maka semakin tinggi variabel perilaku kepemimpinan (X) semakin tinggi pula variabel loyalitas kerja guru (Y).

Untuk dapat memprediksikan loyalitas kerja guru dapat dijelaskan oleh perilaku kepemimpinan dihitung nilai koefisien determinasi pada tabel di bawah ini:

Tabel 2. Nilai Koefisien Determinasi Regresi Sederhana

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.656 ^a	0.430	0.405	8.028

a. Predictors: (Constant), Perilaku Kepemimpinan

Tabel 2. menunjukkan besarnya koefisien determinasi (R square) 0.430 setara dengan 43%. Angka tersebut dapat diartikan bahwa variabel perilaku kepemimpinan (X) berkontribusi terhadap variabel loyalitas kerja guru (Y) sebesar 43%, sedangkan sisanya 57% dikontribusi oleh variabel lain. Hasil uji determinasi pada guru tetap SMA Swasta se- Kecamatan Cibungbulang diperoleh sebesar 43.0% untuk data Adjusted R square. Nilai tersebut dapat diartikan bahwa variabel perilaku kepemimpinan berkontribusi terhadap variabel loyalitas kerja guru SMA Swasta se-Kecamatan Cibungbulag sebesar 43%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain sebesar 57%. Variabel lain di luar penelitian tersebut meliputi kualitas pelayanan sekolah, promosi kerja guru serta kebahagiaan guru yang penting untuk diperhatikan.

Hasil uji hipotesis kedua menyatakan bahwa terdapat kontribusi yang positif antara perilaku kepemimpinan terhadap loyalitas kerja guru SMA Swasta se- Kecamatan Cibungbulang, hal ini disebabkan perilaku kepemimpinan adalah salah satu faktor yang dibutuhkan oleh para guru meliputi adanya sikap tegas dari pemimpin, adanya sikap yang bersahabat dari pemimpin, adanya rasa percaya yang ditunjukkan dari seorang pemimpin, adanya rasa hormat terhadap guru, adanya dukungan serta adanya sikap terbuka dari seorang pemimpin, sehingga loyalitas kerja pun dapat meningkat. Terbukti

dengan-probabilitas nilai *Sig.* diperoleh sebesar $0.000 < 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel perilaku kepemimpinan (X) terhadap variabel loyalitas kerja guru (Y). maka, dapat diambil kesimpulan bahwa salah satu faktor yang dapat meningkatkan loyalitas kerja guru adalah perilaku kepemimpinan.

Hasil penelitian ini mengembangkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Raharjo, dkk (2017) dengan judul penelitiannya yaitu "Analisis pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan kompensasi terhadap loyalitas guru" hasil dalam penelitian ini kepala sekolah mampu dan telaten dalam mendayagunakan dan memperkokoh pola organisasi dengan baik menggunakan instrumen prosedur, komunikasi, dan metode dalam rangka mengembangkan sikap setia guru terhadap sekolah sehingga meningkatkan kinerja guru, sehingga hasilnya menyatakan bahwa loyalitas guru dipengaruhi oleh budaya organisasi, kepemimpinan, dan kompensasi.

Perilaku kepemimpinan diartikan sebagai suatu perilaku seorang atasan yang dapat diperhatikan melalui caranya dalam bersikap perilaku, diantaranya dengan melihat caranya berinteraksi, cara memberikan motivasi pada bawahan, cara atasan mengambil keputusan, cara dalam memerintah, dan caranya mengkoordinasikan tugas serta dapat mempengaruhi bawahan dengan baik. Adapun indikator perilaku kepemimpinan terbagi menjadi dua, yaitu orientasi terhadap tugas dan hubungan. Indikator orientasi sebagai tugas diantaranya kepala sekolah mampu mensosialisasikan tugas kepada bawahan, mengawasi aktivitas guru, menetapkan kriteria keberhasilan, membangun sikap tegas dalam pola komunikasi terhadap guru, serta memperlihatkan peranannya. Kemudian, untuk indikator dimensi orientasi sebagai hubungan diantaranya kepala sekolah memiliki sikap saling percaya, bersahabat, dan adanya rasa hormat terhadap guru, mengarahi partisipasi guru ketika pengambilan keputusan, memiliki sikap transparansi dengan para guru, mendukung aktivitas guru, serta fokus pada hubungan kerja yang hangat dan fleksibel.

Adapun hasil penelitian ini 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 SMA Swasta se-Kecamatan Cibungbulang.

SIMPULAN

Berdasarkan uji regresi linier sederhana, hasil analisis kontribusi perilaku kepemimpinan terhadap loyalitas kerja guru di SMA Swasta se-Kecamatan Cibungbulang, yang telah dilakukan oleh peneliti. Dihasilkan variabel perilaku kepemimpinan (X) berpengaruh terhadap loyalitas kerja guru (Y) di SMA Swasta se-Kecamatan Cibungbulang. Hal ini dibuktikan dengan probabilitas nilai *Sig.* yang diperoleh $0.000 < 0.05$. Maka H_0 ditolak, dan H_1 diterima. Besarnya pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap loyalitas kerja guru pada masing-masing sekolah dihasilkan sangat beragam, pada SMAS Aulia diperoleh pengaruh sebesar 36.7%, SMAS Bumi Sejahtera sebesar 35.9%, dan SMAS Taman Islam memiliki pengaruh sebesar 43.0%. Adapun besarnya pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap loyalitas kerja pada guru tetap se-Kecamatan Cibungbulang masuk pada kategori kuat, dengan nilai pearson correlation yang di hasilkan sebesar 0.656. Besar kecilnya loyalitas kerja guru di SMA Swasta se-Kecamatan Cibungbulang dapat diprediksi melalui besarnya skor perilaku kepemimpinan dengan persamaan regresi linier sederhana $\hat{Y} = 20.156 + 0.728X$. Kontribusi variabel perilaku kepemimpinan (X) sebesar 43% terhadap variabel loyalitas kerja guru (Y) SMA Swasta se-Kecamatan Cibungbulang.

Adapun hasil penelitian ini 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 SMA Swasta se-Kecamatan Cibungbulang. Kepala sekolah SMA Swasta se-Kecamatan Cibungbulang diharapkan mampu meningkatkan rasa tanggung jawab seorang guru dalam menjalankan tugasnya, mampu meningkatkan

komunikasi yang baik agar terjalin hubungan yang baik dengan atasan maupun sesama rekan kerja, serta memunculkan rasa komitmen yang tinggi terhadap lembaga sekolah agar tujuan pendidikan dapat tercapai dengan baik.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan yang dikaitkan dengan tujuan dan manfaat pada penelitian ini, maka terdapat saran yang dapat disampaikan, sebagai berikut:

1. Bagi Kepala Sekolah

Diharapkan kepala sekolah SMA Swasta Kecamatan Cibungbulang mampu memahami dan memperhatikan lebih jauh mengenai kualitas kehidupan kerja seperti lingkungan kerja yang kondusif, fasilitas yang memadai dan lain-lain, untuk guru guna memberikan pengaruh positif serta membantu dalam meningkatkan kinerja guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah.

2. Bagi Guru

Diharapkan guru SMA Swasta Kecamatan Cibungbulang mampu meningkatkan loyalitas kerja dalam menjalankan tanggung jawabnya terhadap tugas yang diembannya, guna memberikan pengaruh yang baik terhadap peningkatan kualitas sekolah dan meningkatkan semangat dalam pelaksanaan kegiatan belajar mengajar dengan baik, sehingga sebaiknya guru lebih meningkatkan motivasi dan efikasi diri guru untuk menciptakan loyalitas yang baik.

3. Bagi Instansi Pendidikan

Diharapkan lembaga sekolah lebih memperhatikan lagi terhadap lingkungan kerja baik berupa fisik maupun non fisik di sekolah, selain itu dinas pendidikan terkait memberikan tunjangan bagi guru swasta, sehingga guru mudah meningkatkan sikap loyalitas dan memberikan kinerja yang terbaik bagi sekolah.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dikarenakan adanya keterbatasan peneliti dalam melakukan penelitian, disarankan untuk peneliti selanjutnya dapat menambahkan faktor lainnya atau variabel-variabel bebas lainnya yang dapat mempengaruhi dan meningkatkan loyalitas kerja guru di sekolah seperti mutu layanan sekolah, budaya kerja, kepuasan kerja, dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, P. (2018). Karakteristik Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Sekolah Di Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan Karakter*, 8(2), 206-219. <https://doi.org/10.21831/jpk.v8i2.21853>.
- Desseler., & G. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Jilid 1. E)*. PT Indeks.
- Fatmasari, D. (2012). Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Menerapkan Total Quality Management Di Smk Pika Semarang. *Educational Management*, 1(2), 123-128.
- Gunawan, Y. M. (2018). Pengaruh Budaya Kerja Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Guru Sd Negeri Di Kecamatan Cibodas. *Jurnal Dinamika UMT*, 3(1), 50-59. <https://doi.org/10.31000/dinamika.v3i1.1088>.
- Hasibuan. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revi)*. Bumi Aksara.
- Herbert, S. (2011). *Masyarakat Sebagai Mahluk Hidup Organisme*. Ferry Roen.
- Holloway, J. B. (2012). Leadership Behavior and Organizational Climate: An Empirical Study in a Non-profit Organization. *Emerging Leadership Journeys*, 5(1), 9-35.
- Johannes, A., Pelealu, H., & Mangindaan, J. V. (2018). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Loyalitas Pelanggan Pada Klinik Esther House of Beauty Manado (Studi Kasus Pada Pelanggan Klinik Esther

- House of Beauty Manado). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 34–40.
- Kurniawati, D. (2016). Effect Of The Quality Of Education and Service Quality On Loyalty by On Image School and Satisfaction Students. *E-Jurnal Program Magister Manajemen*, 6(2), 1–7.
- Lestari, H. (2020). Commitment to Teacher ' s Work and Authentic Leadership in the Industrial Revolution Era 4 . 0. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 400, 76–79. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.200130.143>
- Mantja, W. (1996). Persepsi Terhadap Perilaku Kepemimpinan Ketua Jurusan Dan Sikap Profesional Para Dosen. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(3), <https://doi.org/10.17977/jip.v3i3.1762>.
- Mutmainah. (2017). Perilaku Kepemimpinan, Iklim Sekolah Dan Sekolah Efektif. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 24(1), 163–172. <https://doi.org/10.17509/jap.v24i1.6526>.
- Nurdin, F., Ihsan, M., Rahmawati, I., & Lestari, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Guru Di SMA Swasta Se-Kecamatan Pamijahan Bogor. *Jurnal Sains Indonesia*, 1(2), 99–105.
- Permana, J., Rahmawati, I., Saimima, M. P., Suhardan, D., & Herlina, L. (2020). The Impact of Global Leadership and Self-Efficacy on Teacher Innovation. *International Conference on Humanities, Education, and Social Sciences, KnE Social Sciences, 2020*, 478–483. <https://doi.org/10.18502/kss.v4i14.7906>
- Rahmawati, A. (2014). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Guru SMK Swasta di Kecamatan Cakung Jakarta Timur. *Implementation Science*, 39(1), 1215–1224. <https://doi.org/10.4324/9781315853178>.
- Rahmawati, I., Permana, J., Gaffar, M. F., & Prihatin, E. (2020). Role of Global Leadership and Capacity Building in Increasing Teacher ' s Profession Commitment. *International Conference on Humanities, Education, and Social Sciences, KnE Social Sciences, 2020*, 472–477. <https://doi.org/10.18502/kss.v4i14.7905>
- Raharjo, Muji., dkk. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Loyalitas Guru. *Jurnal Parameter*, 2(1), ISSN: 1979-8865.
- Ruyani, N. A. (2013). Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Iklim Organisasi Terhadap Efektivitas Sekolah (Studi Deskriptif Analitik di SMP Negeri Kota Bandung). *Jurnal Administrasi Pendidikan UPI*, 17(1). <https://doi.org/10.17509/jap.v17i1.6437>.
- Singgih, S. (2010). *Statistik parametrik, konsep dan aplikasi dengan SPSS*. PT Gramedia.
- Siregar, F. A. (2017). Membangun Loyalitas Tenaga Pendidik. *Jurnal Pendidikan dan Kependidikan*, 1(1), 117–128, ISSN: 2549-8193.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Tasrif, J. T. (2013). Hubungan antara Loyalitas dan Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja Pegawai PT. Madani Hotel Medan Sumatera Utara. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Zainuddin. (2017). Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Di Sd, Smp, Sma Dan Smk Se Kabupaten Fakfak. *LISAN AL-HAL: Jurnal Pengembangan Pemikiran Dan Kebudayaan*, 11(2), 255–272. <https://doi.org/10.35316/lisanalhal.v11i2.188>.
- Zatiyah, Lestari, H., & Rahmawati, I. (2020). Pengaruh Kompetensi Kepribadian terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Guru di SMA Man Ana Pamijahan Bogor. *Jurnal Sains Indonesia*, 1(1), 27–37.