

**ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN,  
KOMPENSASI, DAN BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP LOYALITAS GURU SMP SWASTA DI  
KOTA BATAM**

**TESIS**



**Oleh  
Kiki Sumanti  
212120004**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2023**

**ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN,  
KOMPENSASI, DAN BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP LOYALITAS GURU SMP SWASTA DI  
KOTA BATAM**

**TESIS**

**Untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Magister**



**Oleh  
Kiki Sumanti  
212120004**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2023**

## SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertandatangan di bawah ini saya:  
Nama : Kiki Sumanti  
NPM : 212120004  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora  
Program Studi : Magister Manajemen

Menyatakan bahwa “Tesis” yang saya buat dengan judul:

### **ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP LOYALITAS GURU SMP SWASTA DI KOTA BATAM**

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, di dalam naskah tesis ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip di dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah tesis ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam, 13 Januari 2023



**Kiki Sumanti**  
212120004

**ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN,  
KOMPENSASI, DAN BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP LOYALITAS GURU SMP SWASTA DI  
KOTA BATAM**


**TESIS**

**Untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Magister**

**Oleh  
Kiki Sumanti  
212120004**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal seperti tertera di bawah ini**

**Batam, 13 Januari 2023**

  
**Dr. Yvonne Wangdra, B.Com., M.Com.**  
**Pembimbing**

## ABSTRAK

Pentingnya pendidikan di zaman ini telah meningkatkan kebutuhan guru setiap tahunnya. Kebutuhan tersebut kemudian berkembang dan mewakilkan kualitas sekolah. Guru-guru dengan segala kepeduliannya terhadap peserta didik dan sekolah meningkatkan nama baik sekolah. Hal tersebut disebut sebagai loyalitas dan menjadi aspek yang sangat penting di sekolah. Tentunya loyalitas tidak meningkat dengan sendirinya. Banyak aspek yang memengaruhi loyalitas tersebut baik dari faktor internal maupun faktor eksternal. 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 melalui *google form* dan offline berdasarkan kertas terhadap semua guru-guru SMP swasta di Batu Aji, Kota Batam yang secara keseluruhan berjumlah 200 tenaga pendidik. Penelitian ini juga menggunakan analisis linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis tersebut, akhirnya dapat disimpulkan ada hubungan positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap loyalitas guru. Di samping itu, ada juga hubungan signifikan dan positif antara kompensasi dan loyalitas guru SMP swasta, hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi dan loyalitas guru, serta hubungan positif dan signifikan antara ketiga variabel secara simultan terhadap loyalitas guru SMP swasta. 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**

*The importance of education now increases the needs of teachers every year. These needs then develop to represent the quality of one school. The teachers with all their concern towards the students and all their love towards the school can increase the reputation of the school. These love and concern is what we refer to as loyalty and is a very important aspect of the school. Loyalty, obviously, does not increase by itself but through so many other factors whether it is internal or external. This research aims to know whether there is a connection between leadership style, compensation, organization culture towards the loyalty of private junior high school teachers in Batam Island. This is a qualitative research in which writer distributed online questionnaires via google forms and offline by paper to all teachers of private junior high schools in Batu Aji, Batam City, in total of 200 educators. 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 between leadership style and teacher's loyalty. Aside from that, there are also 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*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi magister (S2) pada Program Studi Manajemen (S2) Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari bahwa tesis ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.M. selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Dr. Michael Jibrael Rorong, S.T., M.I.Kom. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora;
3. Dr. Realize, S.Kom., MM. selaku ketua program studi Manajemen (S2);
4. Dr. Yvonne Wangdra, B.Com., M.Com. selaku pembimbing tesis pada program studi Manajemen (S2) Universitas Putera Batam;
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam;
6. Keluarga yang mendukung saya selama pembuatan tesis;
7. Deviana, Juwintar, dan Andryco.

Penulis menyadari keterbatasan dan kemampuan dalam menyusun tesis ini, oleh karena itu penulis mengharapkan masukan yang konstruktif agar tesis lebih berkualitas dan bermanfaat umumnya bagi yang membaca, serta khususnya bagi penulis sendiri.

Batam, 13 Januari 2023

*(Kiki Sumanti)*

## DAFTAR ISI

<b>SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....	iii
<b>ABSTRAK</b> .....	v
<b>ABSTRACT</b> .....	vi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Identifikasi Masalah .....	7
1.3. Batasan Masalah.....	7
1.4. Rumusan Masalah .....	8
1.5. Tujuan Penelitian.....	9
1.6. Manfaat penelitian .....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	11
2.1. Konsep Teoritis .....	11
2.1.1. Kepemimpinan .....	11
2.1.2. Budaya Organisasi .....	16
2.1.3. Kompensasi .....	20
2.1.4. Loyalitas.....	23
2.2. Penelitian Terdahulu.....	26
2.3. Kerangka Pemikiran .....	32
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	34
3.1. Desain Penelitian .....	34
3.2. Konseptual Variabel .....	34
3.3. Pengukuran Variabel .....	35
3.4. Populasi dan Sampel .....	38
3.4.1. Populasi.....	38
3.4.2. Teknik Pengambilan Sampel.....	39
3.5. Teknik dan Alat Pengumpulan Data .....	40
3.5.1. Teknik Pengumpulan Data.....	40
3.5.2. Alat Pengumpulan Data .....	41
3.6. Metode Analisis Data .....	41
3.6.1. Analisis Deskriptif .....	41
3.6.2. Uji Kualitas Data.....	41
3.6.3. Uji Asumsi Klasik.....	43
3.6.4. Uji Pengaruh .....	45
3.6.5. Uji Hipotesis .....	46
3.7. Lokasi dan Jadwal Penelitian .....	48



<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>53</b>
4.1. Profil Responden .....	53
4.1.1. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	53
4.1.2. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir: .....	54
4.2. Hasil Penelitian.....	55
4.2.1. Analisis Deskriptif .....	55
4.2.2. Uji Kualitas .....	56
4.2.3. Uji Pengaruh .....	58
4.2.4. Uji Asumsi Klasik .....	60
4.2.5. Uji Hipotesis .....	64
4.3. Pembahasan .....	66
4.3.1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas .....	66
4.3.2. Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas .....	68
4.3.3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Loyalitas.....	69
4.3.4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas.....	70
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>72</b>
5.1. Simpulan.....	72
5.2. Saran.....	72
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>10</b>
Lampiran 1 KUESIONER	
Lampiran 2 HASIL DATA RESPONDEN DAN HASIL PENGOLAHAN DATA	
Lampiran 3 HASIL TURNITIN	
Lampiran 4 DAFTAR RIWAYAT HIDUP	
Lampiran 5 SURAT KETERANGAN IZIN PENELITIAN	

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 2. 1</b> Kerangka Berpikir .....	32
<b>Gambar 4. 1</b> Grafik Profil Responden .....	54
<b>Gambar 4. 2</b> Analisis Deskriptif .....	55
<b>Gambar 4. 3</b> Tabel R Square .....	59
<b>Gambar 4. 4</b> Histogram Uji Normalitas.....	60
<b>Gambar 4. 5</b> QQ Plot Uji Normalitas .....	61
<b>Gambar 4. 6</b> Uji Regresi Linear.....	62
<b>Gambar 4. 7</b> Hasil Uji White .....	63
<b>Gambar 4. 8</b> Robust Standard Error .....	64
<b>Gambar 4. 9</b> Tabel F Hitung.....	65

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 1. 1</b>	Rekap Jumlah Guru Nasional.....	1
<b>Tabel 1. 2</b>	Rekapan Jumlah Guru Kota Batam.....	2
<b>Tabel 2. 1</b>	Penelitian Terdahulu.....	26
<b>Tabel 3. 1</b>	Definisi Konseptual Variabel.....	35
<b>Tabel 3. 2</b>	Total Populasi Guru SMP swasta Batu Aji.....	38
<b>Tabel 3. 3</b>	Jadwal Penelitian.....	52
<b>Tabel 4. 1</b>	Tabel Rekapan Responden.....	54
<b>Tabel 4. 2</b>	Tabel Validitas.....	57
<b>Tabel 4. 3</b>	Tabel Reliabilitas.....	58
<b>Tabel 4. 4</b>	Hasil Uji Kolmogrov-Smirnov.....	61

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Pada zaman ini, pendidikan merupakan hal yang sangat penting dalam kehidupan. Melalui pendidikan, generasi penerus bangsa dibimbing dan dilatih untuk bisa aktif dan kreatif dalam keahlian masing-masing. Sekolah tentunya bukan hanya berfokus pada materi yang diajarkan tetapi juga pada moral dan sosial yang diterapkan (Dede, 2021, pg.3). Untuk mencapai pendidikan yang baik, guru berperan sangat penting. Guru adalah ujung tombaknya. Pentingnya posisi guru ini dapat ditunjukkan dari banyaknya jumlah guru yang ada di Indonesia dan jumlah tenaga pendidik yang terus meningkat setiap tahunnya (*Data Pokok Pendidikan*, n.d.).

**Tabel 1. 1** Rekap Jumlah Guru Nasional

<b>Rekap Nasional Semester 2020/2021 sampai 2022/2023</b>						
<b>Ket</b>	<b>2020/2021</b>		<b>2021/2022</b>		<b>2022/2023</b>	
	<b>Sekolah</b>	<b>Guru</b>	<b>Sekolah</b>	<b>Guru</b>	<b>Sekolah</b>	<b>Guru</b>
PAUD	204.479	496.978	206.635	481.980	205.357	477.391
PKBM & SKB	10.423	41.044	10.795	39.106	10.697	38.760
SD	149.198	1.456.873	149.345	1.447.735	149.171	1.453.554
SMP	41.430	665.936	42.129	665.662	42.267	664.368
SMA	14.081	325.537	14.249	328.697	14.305	331.072
SMK	14.357	320.173	14.392	320.979	14.405	319.628
SLB	2.251	26.568	2.278	26.659	2.279	26.666
<b>Total</b>	<b>436.219</b>	<b>3.333.109</b>	<b>439.823</b>	<b>3.310.818</b>	<b>438.481</b>	<b>3.311.439</b>

Sumber: (*Data Pokok Pendidikan*, n.d.)

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa pada tahun 2021/2022 ke 2022/2023 terjadi kenaikan sebanyak 621 guru. Sedangkan di Kota Batam sendiri terjadi kenaikan guru secara keseluruhan dari tahun ajaran 2021/2022 ke 2022/2023 sebesar 233 guru dengan peningkatan di Batu Aji sebanyak 7 guru. Adapun rekapitan jumlah guru baik dari TK sampai dengan SMA pada tahun 2020/2021 dapat dilihat dari tabel berikut (*Data Pokok Pendidikan, n.d.*) :

**Tabel 1. 2** Rekapitan Jumlah Guru Kota Batam

<b>Rekapitan Kota Batam 2020/2021 sampai 2022/2023</b>				
		<b>2020/2021</b>	<b>2021/2022</b>	<b>2022/2023</b>
1	Kec. Nongsa	803	862	895
2	Kec. Belakang Padang	304	315	313
3	Kec. Lubuk Baja	973	985	973
4	Kec. Batu Aji	1.575	1.599	1.606
5	Kec. Sei Beduk	729	774	815
6	Kec. Bengkong	1.047	1.058	1.040
7	Kec. Galang	350	361	356
8	Kec. Sekupang	1.414	1.457	1.486
9	Kec. Sagulung	2.030	2.126	2.233
10	Kec. Batu Ampar	413	423	428
11	Kec. Bulang	151	157	153
12	Kec. Batam Kota	2.905	2.846	2.898
<b>Total</b>		<b>12.694</b>	<b>12.963</b>	<b>13.196</b>

Sumber: (*Data Pokok Pendidikan, n.d.*)

Guru yang profesional, tentunya lebih peduli kepada peserta didiknya, meskipun harus menghabiskan waktu lebih untuk mengajar dan memahami kesulitan yang dihadapi peserta didiknya. Karena tugas seorang guru tidak hanya memaparkan materi, tetapi juga bagaimana seorang bisa membuat muridnya memahami dan bahkan dapat mengaplikasikan ilmu yang disampaikan kepadanya. Di era modernisasi sekarang ini,

seorang guru juga dituntut untuk bisa mengikuti perkembangan zaman apalagi pada masa pandemi Covid-19 kemarin. Semua guru dipaksa untuk menyesuaikan diri dengan teknologi dan mengajarkan anak-anak didiknya dengan cara daring. Guru sejarah yang dulunya hanya berpegang dengan buku teks, kini harus menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman dan berusaha menghasilkan pembelajaran yang kreatif dan inovatif. Guru harus dapat menyesuaikan dengan keadaan ini kalau tidak akan ketinggalan dan usang dimakan zaman. Kompetensi guru harus diorientasikan terhadap perkembangan teknologi informasi dan komunikasi dan masyarakat digital dewasa ini. (Wartomo, 2016, pg.268). Kunci utama maju pesatnya pendidikan adalah kemampuan guru dalam mengolah dan menginovasi setiap proses pembelajaran yang diajarkannya. (Effendi & Wahidy, 2019, pg.126).

Poin-poin lebih yang dijalankan oleh profesi guru ini bisa disebut sebagai loyalitas seorang guru. Pada penerapannya, loyalitas guru di dalam sekolah berperan penting dalam pelaksanaan sekolah. Loyalitas tersebut bisa meningkatkan kualitas sekolah dan menarik siswa dan orang tua untuk mendaftarkan siswanya ke sekolah tersebut. Loyalitas guru-guru di sekolah bisa meningkatkan populasi sekolah. Loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi (Hasibuan, 2016, pg.95). Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Loyalitas guru dalam hal ini dapat disimpulkan sebagai kesediaan untuk bekerja melebihi kondisi biasa, menceritakan dan membanggakan

sekolah tempat ia bekerja, bersedia menerima tugas tambahan yang diberikan dan membantu sesama guru untuk kepentingan sekolah sehingga capaian hasil sekolah dan eksistensi sekolah tersebut bergantung sangat besar kepada guru-guru yang dimilikinya.

Loyalitas pada sebuah instansi memang terletak pada pribadi masing-masing individu. Adapun hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan loyalitas karyawan adalah: 1) Gaji yang cukup, 2) Memberikan kebutuhan rohani, 3) Sesekali perlu menciptakan suasana santai, 4) Menempatkan pegawai pada posisi yang tepat, 5) Memberikan kesempatan pada pegawai untuk maju, 6) Memperhatikan rasa aman untuk menghadapi masa depan, 8) Mengusahakan pegawai untuk mempunyai loyalitas, 8) Sesekali mengajak pegawai berunding, 9) Memberikan fasilitas yang menyenangkan. (Farida & Oetomo, 2016, pg.7). Dalam hal ini, para guru (tenaga pendidik) dan staff (tenaga kependidikan) termasuk dalam kriteria “karyawan”.

Dalam rangka memenuhi hierarki kebutuhan karyawan, lingkungan kerja yang dihadapi juga harus memadai. Hal ini berhubungan langsung terhadap gaya kepemimpinan yang diambil oleh pemimpinnya. Hal ini dikarenakan gaya kepemimpinan seorang pimpinan memengaruhi cara penyelesaian masalah dan keputusan yang akan diambilnya sehingga menentukan kebijaksanaan dan budaya perusahaan yang dianut oleh perusahaan atau instansi tersebut. Dalam hal ini, tipe kepemimpinan yang dipegang oleh pemimpin sangatlah berpengaruh karena dapat menciptakan kondisi lingkungan yang berbeda karena prosesnya tidak hanya dirasakan

langsung oleh karyawan namun juga membangun budaya organisasi sekolah. Kepemimpinan merupakan proses di mana seseorang memengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dan mengarahkannya dengan cara yang lebih kohesif dan koheren (Mujiatun et al., 2019, pg.449). Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk memengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinnya (Sutikno, 2014, pg.35). Untuk memenuhi tujuan ini, proses yang diambil dapat memengaruhi kenyamanan dan kebutuhan karyawan. Misalkan, jika seorang pemimpin memiliki etos kerja yang tinggi maka ia tidak akan mentoleransi keterlambatan pada saat proses pembelajaran atau rapat dewan guru dan pimpinan, yang kemudian akan menjadi budaya untuk karyawan agar tidak terlambat. Jika pemimpin kurang disiplin, maka toleransi akan ketidak disiplin akan meningkat sehingga karyawan dapat menjadi kurang disiplin. Budaya yang tangguh inilah yang kemudian akan membuat karyawan patuh pada peraturan dan bertanggung jawab untuk menjalankan sistem dengan penuh integritas sehingga dapat bersaing dengan perusahaan/instansi lain. Kedisiplinan ini pun akan ditanamkan dan diterapkan kepada para peserta didik di sekolah di mana para karyawan bekerja. Memberi contoh yang baik tentang kedisiplinan dan membiasakannya kepada para murid tentunya akan menumbuhkan kebiasaan yang baik bagi seluruh peserta didik ke depannya, sehingga ketika mereka terjun di dunia kerja dan lingkungan pun, kedisiplinan tetap terbawa dalam kepribadian mereka sehari-hari.



Selain dari lingkungan, kebutuhan finansial tentunya juga memengaruhi loyalitas. Jika apa yang dihasilkan guru tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup, maka konsentrasi guru juga akan menurun memikirkan cara untuk memenuhi kebutuhannya. Pemenuhan kebutuhan dengan cara yang lain tidak hanya bisa mengurangi konsentrasi guru, namun waktu untuk belajar dan menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman. Kebutuhan finansial ini dapat didukung dengan aya kompensasi finansial. Kompensasi juga dapat disebut sebagai penghargaan atau bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas semakin meningkat (Widodo, 2015, pg.153) atau dengan kata lain, kompensasi kerja adalah pemberian uang diluar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi. Dengan kata lain karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya dan akan merasa dihargai sehingga diharapkan dapat meningkatkan loyalitas karyawan.

Pada praktiknya, loyalitas guru di Batu Aji kota Batam dapat dikatakan cukup tinggi dengan turnover guru yang rendah. Berdasarkan data yang diambil dari Dapodik, terdapat 20 SMP swasta yang terletak di Batu Aji dengan jumlah guru sebanyak 200, di mana berdasarkan data dari Dinas Pendidikan Kota Batam dapat diketahui bahwa turnover guru tidak mencapai 25% selama dua tahun terakhir. 25% lainnya mengalami mutasi atau merupakan guru baru tambahan karena kebutuhan guru setiap tahunnya bertambah. Lantas apakah yang meningkatkan atau mempertahankan loyalitas guru

terhadap sekolah? Berdasarkan latar belakang masalah di atas dan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya terkait dengan budaya organisasi, gaya kepemimpinan, insentif, dan loyalitas karyawan, maka dari itu peneliti tertarik untuk mengangkat sebuah penelitian berjudul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP LOYALITAS GURU SMP SWASTA DI KOTA BATAM”**.

### **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan di atas, dapat disimpulkan beberapa identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Turn over guru SMP swasta di Batam khususnya di Batu Aji selama 2 tahun terakhir hampir mencapai 25%
2. Banyaknya guru yang berhenti dikarenakan upah yang didapatkan tidak dapat memenuhi biaya keseharian
3. Banyaknya guru yang berhenti karena ketidaknyamanan atas budaya sekolah

### **1.3. Batasan Masalah**

Dikarenakan terbatasnya waktu dan kemampuan peneliti untuk melakukan penelitian berskala besar, maka peneliti merasa perlunya pembatasan masalah dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil analisis dalam membuat ruang lingkup pembahasan, peneliti menentukan lingkup dari penelitian ini adalah:

1. Lingkup penelitian dilakukan di Kota Batam pada kecamatan Batu Aji.

2. Pada variabel kepemimpinan, penelitian berfokus ke kepala sekolah SMP khususnya dalam pengaruh ideal yang diberikan, motivasi yang menginspirasi dan kemampuan merangsang intelektual guru lainnya.
3. Pada variabel kompensasi, penelitian berfokus kepada kompensasi yang diberikan oleh sekolah khususnya pada bagian gaji terhadap loyalitas guru di kota Batam.
4. Pada variabel budaya organisasi, penulis berfokus inovasi dan keberanian dalam mengambil risiko, orientasi pada hasil dan stabilitas kerja yang dimiliki oleh guru-guru.

#### **1.4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang disoroti, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap loyalitas guru SMP swasta?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas guru SMP swasta?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap loyalitas guru SMP swasta?
4. Apakah kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas guru SMP swasta?

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisa apakah gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap loyalitas guru SMP swasta.
2. Menganalisa apakah kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas guru SMP swasta.
3. Menganalisa apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap loyalitas guru SMP swasta.
4. Menganalisa apakah kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi dan budaya organisasi secara bersama berpengaruh terhadap loyalitas guru SMP swasta.

### **1.6. Manfaat penelitian**

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang terlibat dalam penelitian ini. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti

Manfaat yang dapat diambil oleh peneliti dalam melakukan penelitian ini adalah untuk dapat mengetahui sejauh mana faktor-faktor yang disebutkan berpengaruh terhadap loyalitas guru yang kemudian berpengaruh terhadap keinisiatifan dan prestasi kerjanya.

## 2. Bagi Pendidikan

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi dunia Pendidikan yaitu agar dapat dijadikan bahan referensi untuk penelitian berikutnya, baik yang sama ataupun yang hampir mendekati untuk memotivasi kinerja guru.

## 3. Bagi Masyarakat Umum

Adapun yang diharapkan dapat diperoleh bagi masyarakat umum yang membaca penelitian ini adalah sejauh mana faktor-faktor ini memengaruhi loyalitas guru yang nantinya berkesinambungan dengan prestasi sekolah dan peserta didik.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Konsep Teoritis**

##### **2.1.1. Kepemimpinan**

###### **2.1.1.1. Definisi Kepemimpinan**

Pemimpin dan kepemimpinan adalah dua kata yang mirip namun memiliki arti yang berbeda. Pemimpin adalah seseorang yang memiliki posisi tertentu dalam hirarki organisasi (Duryat, 2016, pg.3). Sedangkan kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi perilaku seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu (Duryat, 2016, pg.4). Kepemimpinan juga meliputi masalah sosial yang didalamnya terjadi interaksi antara pihak yang memimpin dengan pihak yang dipimpin untuk mencapai tujuan bersama baik dengan cara memengaruhi, membujuk, memotivasi, dan mengkoordinasi.

Kepemimpinan meliputi 3 implikasi yaitu (Arifin, 2012, pg.2):

1. Harus melibatkan orang lain yaitu bawahan atau pengikut
2. Mencakup kekuasaan yang tidak sama antara anggota dan pemimpin, yang dapat berupa:
  - a. *Reward*;
  - b. *Coercive power*;
  - c. *Legitimate power*;

- d. *Referent power*;
  - e. *Expert power*;
3. Kemampuan untuk menggunakan kekuasaan untuk memengaruhi perilaku melalui cara masing-masing.

Dalam konteks Pendidikan, kepemimpinan Pendidikan memiliki fungsi sebagai berikut (Duryat, 2016, pg.12):

1. Menciptakan suasana persaudaraan agar dapat bekerja dengan rasa kebersamaan.
2. Membantu kelompok untuk mengorganisir diri yaitu dengan ikut serta memberikan stimulus dan bantuan kepada kelompok dalam menetapkan dan menjelaskan tujuan.
3. Membantu pembentukan kelompok dalam menetapkan prosedur kerja yaitu dengan menganalisa situasi untuk kemudian menetapkan prosedur yang paling efektif dan efisien.
4. Bertanggung jawab dalam mengambil keputusan bersama dengan kelompok.
5. Pemimpin bertanggung jawab dalam mempertahankan eksistensi organisasi.

Untuk memenuhi fungsi tersebut, pemimpin harus mengembangkan tiga kompetensi yang penting (Duryat, 2016, pg.13):

1. Kemampuan untuk memengaruhi situasi.
2. Perubahan untuk memungkinkan perilaku dan sumber daya lain untuk menutup kesenjangan antara situasi saat ini dan apa yang akan dicapai.

### 3. Komunikasi secara efektif.

Dalam bidang kepala sekolah, kualitas kepemimpinan sangat penting dan dapat diklasifikasikan menjadi empat kategori pokok yaitu *personality, purposes, knowledge* dan *professional skill*. (Duryat, 2016, pg.26)

#### **2.1.1.2. Tipe dan Gaya Kepemimpinan**

Tipe kepemimpinan dalam suatu organisasi dapat dikelompokkan menjadi beberapa tipe berikut, yaitu (Arifin, 2012, pg.89):

1. Tipe otokratis, pemimpin ini menganggap dirinya sebagai satu-satunya pemberi perintah dan semua orang harus mematuhi. Biasanya pemimpin ini bertindak diktator terhadap anggota kelompoknya. Pemimpin otokratis memiliki ciri-ciri sebagai berikut:
  - a. Menganggap organisasi adalah milik pribadi.
  - b. Mengidentikkan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.
  - c. Menganggap bawahan sebagai alat semata.
  - d. Tidak menerima kritik, saran dan pendapat.
  - e. Terlalu tergantung kepada kekuasaan formil.
2. Tipe militeristis, dengan ciri-ciri sebagai berikut:
  - a. Menggerakkan bawahannya lebih sering menggunakan perintah.
  - b. Menggunakan jabatan untuk dapat menggerakkan karyawan / bawahannya.
  - c. Menyukai formalitas yang berlebihan.



- d. Mengharuskan kedisiplinan yang tinggi dan kaku dari bawahan
  - e. Sulit menerima kritik dari bawahannya.
  - f. Menyukai berbagai bentuk upacara untuk berbagai keadaan.
3. Tipe paternalistis, memiliki ciri-ciri sebagai berikut:
- a. Beranggapan bawahan sebagai manusia tidak atau kurang dewasa.
  - b. Bersikap protektif dan terlalu melindungi.
  - c. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil inisiatif.
  - d. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan kreasi.
  - e. Sering bersikap mana tahu.
4. Tipe kharismatis, tipe kepemimpinan yang sulit untuk dianalisis karena tidak memberikan petunjuk yang cukup.
5. Tipe demokratis, dengan ciri-ciri sebagai berikut:
- a. Proses pergerakan bawahan melalui kritik tolak dan pendapat bahwa manusia adalah makhluk yang termulia.
  - b. Selalu menyelaraskan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi dari para bawahannya.
6. Tipe laissez faire. Seperti halnya kepemimpinan kharismatik, kepemimpinan ini juga tidak banyak dibahas. Pada dasarnya kepemimpinan ini berpandangan bahwa organisasi akan berjalan lancar dengan sendirinya karena anggota organisasi terdiri dari orang-orang dewasa yang sudah mengetahui apa yang

menjadi tujuan organisasi sehingga peranan pemimpin ini adalah seperti “polisi lalu lintas”.

#### **2.1.1.3. Indikator Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah kemampuan memengaruhi orang lain, bawahan, atau kelompok, mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok (Kartono, 2017, pg.4). Adapun indikator dari kepemimpinan transformasional adalah (Wagimo & Ancok, 2015):

1. Pengaruh ideal atau dengan karisma.
2. Motivasi inspirasional dari pemimpin.
3. Stimulasi intelektual dari pemimpin.
4. Perhatian kepada individu dari pemimpin.

#### **2.1.1.4. Faktor yang Memengaruhi Kepemimpinan**

Ada beberapa faktor yang memengaruhi pemimpin dalam kepemimpinannya dalam alur proses kepemimpinan. Pemimpin dapat mengaplikasikan kepemimpinannya bergantung pada pola organisasi yang melingkupinya. Adapun faktor-faktor yang memengaruhi kepemimpinan adalah:

1. Adanya peningkatan kompetisi yang kompetitif dalam dunia bisnis dan juga penggunaan sumber.
2. Daya yang tepat.
3. Perubahan dalam sistem nilai masyarakat.

4. Batas standar pendidikan dan pelatihan.
5. Kemajuan dalam pengetahuan ilmiah dan teknikal.
6. Perubahan dalam organisasi kerja.
7. Pengaruh dari serikat dagang.
8. Tekanan tanggung jawab sosial terbesar terhadap karyawan contohnya pola partisipasi dalam pengambilan keputusan dan kualitas hidup pekerjaan.
9. Peraturan pemerintah.

## **2.1.2. Budaya Organisasi**

### **2.1.2.1. Definisi Budaya Organisasi**

Budaya merupakan pola kegiatan manusia yang secara sistematis diturunkan dari generasi ke generasi melalui berbagai proses pembelajaran untuk menciptakan cara hidup tertentu yang paling cocok dengan lingkungannya (Wibowo, 2016, pg.16).

Sedangkan organisasi adalah kesatuan (susunan dan sebagainya) yang terdiri atas bagian-bagian (orang dan sebagainya) dalam perkumpulan untuk tujuan tertentu serta kelompok kerja sama antara orang-orang yang diadakan untuk mencapai tujuan bersama (Departemen Pendidikan Nasional RI, 2008,988).

Budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang membuat keyakinan, norma-norma dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana melakukan sesuatu dalam organisasi (Wibowo, 2016, pg.17). Budaya organisasi biasanya mengacu pada sekumpulan keyakinan bersama, sikap dan tata hubungan serta asumsi-asumsi yang secara eksplisit atau implisit diterima dan

digunakan oleh keseluruhan anggota organisasi untuk menghadapi lingkungan luar dalam mencapai tujuan organisasi.

Budaya organisasi adalah nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya dalam organisasi. Tiga sudut pandang mengenai budaya organisasi yaitu (Sulaksono, 2015, pg.4):

1. Merupakan produk konteks pasar ditempat organisasi beroperasi, peraturan yang menekan dan sebagainya.
2. Merupakan produk terstruktur dan fungsinya dalam organisasi.
3. Merupakan produk sikap orang dalam pekerjaan mereka, berarti produk perjanjian psikologis antara individu dengan organisasi.

Pendiri organisasi memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap budaya awal dibangunnya organisasi tersebut karena pendiri hanya akan merekrut karyawan yang sepemikiran dan seperasaan dengan mereka. Kemudian pemilik melakukan indoktrinasi dan menyosialisasikan cara pikir dan perilakunya kepada karyawan. Terakhir, perilaku pendiri sendiri bertindak sebagai model peran yang mendorong karyawan untuk mengidentifikasi diri dan demikian menginternalisasi keyakinan, nilai dan asumsi pendiri tersebut. (Sulaksono, 2015, pg.6).

Keberhasilan seorang pemimpin akan dapat dilihat dalam pengaruh mereka secara langsung terhadap budaya organisasi. Pembentukan budaya ini dapat dilihat lebih dekat melalui perilaku para anggota dan semangat yang mendorongnya.

### **2.1.2.2. Fungsi Budaya Organisasi**

Budaya organisasi memiliki beberapa fungsi sebagai berikut (Sulaksono, 2015, pg.47):

1. Menunjukkan identitas.
2. Menunjukkan Batasan peran yang jelas.
3. Menunjukkan komitmen kolektif.
4. Membangun stabilitas sistem sosial.
5. Membangun pikiran sehat dan masuk akal.
6. Memperjelas standar perilaku.

Dengan demikian, disimpulkan bahwa fungsi budaya kerja adalah sebagai perekat sosial dalam mempersatukan anggota-anggota dalam mencapai tujuan organisasi berupa ketentuan-ketentuan atau nilai-nilai yang harus dikatakan dan dilakukan oleh karyawan yang sekaligus berfungsi sebagai kontrol atas perilaku karyawan (Sutrisno, 2018, pg.7). Budaya organisasi sangatlah penting untuk perkembangan sekolah. Jika dirasa budaya organisasi tidak lagi mendukung perkembangan sekolah, maka sebaiknya diadakan perubahan budaya organisasi. Kesadaran akan pentingnya perubahan pada budaya organisasi akan memengaruhi performa institusi (Wangdra, 2018, pg.67).

### **2.1.2.3. Karakteristik Budaya Organisasi**

Penelitian menunjukkan bahwa ada tujuh karakteristik budaya organisasi yang utama yaitu (Sulaksono, 2015, pg.8):

1. Inovasi dan keberanian untuk mengambil resiko, dengan kata lain karyawan didukung untuk berpikir dan bersikap inovatif dan mau mengambil resiko.
2. Memperhatikan pada hal-hal rinci, karyawan diharapkan dapat menjalankan presisi analisis dan memperhatikan hal-hal yang detail.
3. Orientasi hasil, manajemen lebih mempertimbangkan pada hasil akhir dari sesuatu dibandingkan penilaian teknik dan proses.
4. Orientasi orang, keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang yang ada di dalam organisasi.
5. Orientasi tim, memfokuskan sejauh mana perkembangan pekerjaan tim daripada pekerjaan individu.
6. Keagresifan, sejauh mana orang bersikap agresif dan kompetitif ketimbang santai.
7. Stabilitas, sebagaimana kegiatan organisasi menekan dan dipertahankan status quo dalam perbandingannya dengan pertumbuhan.

#### **2.1.2.4. Indikator Budaya Organisasi**

Indikator budaya organisasi dapat dikemukakan sebagai berikut (Sulaksono, 2015, pg.14):

1. Inovatif memperhitungkan resiko yaitu dengan memberi perhatian terhadap masalah yang akan merugikan perusahaan.
2. Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail dalam melakukan pekerjaan.

3. Berorientasi pada hasil yang akan dicapai.
4. Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan.
5. Agresif dalam bekerja.
6. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja.

#### **2.1.2.5. Faktor Budaya Organisasi**

Budaya organisasi diturunkan dari filsafat pendiri yang memengaruhi kriteria yang digunakan dalam mempekerjakan anggota organisasi. Selain dari pendiri, masih ada beberapa faktor yang memengaruhi budaya organisasi. Adapun faktor-faktor yang memengaruhi budaya organisasi adalah komunikasi, motivasi, karakteristik organisasi, proses administrasi, struktur organisasi, gaya manajemen.

### **2.1.3. Kompensasi**

#### **2.1.3.1. Definisi Kompensasi**

Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya (Wibowo, 2016, pg.286). Kompensasi juga dapat disebut sebagai penghargaan atau bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas semakin meningkat (Wibowo, 2016, pg.153).

#### **2.1.3.2. Tujuan Kompensasi**

Kompensasi biasa diberikan kepada karyawan dengan tujuan sebagai berikut (Hasibuan, 2016):

1. Ikatan Kerjasama, ikatan formal antara majikan dengan karyawan.
2. Kepuasan kerja, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan- kebutuhan fisik, status sosial, dan egonya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
3. Pengadaan efektif, jika kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang Qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.
4. Motivikasi, faktor yang mendorong untuk melakukan sesuatu.
5. Disiplin, kedisiplinan karyawan biasa meningkat jika pemberian balas jasa meningkat.
6. Pengaruh serikat buruh, hal ini dapat dihindari jika program kompensasi berjalan dengan baik.
7. Pengaruh / intervensi pemerintah dapat dihindari jika program kompensasi sudah sesuai dengan undang-undang yang berlaku, misalnya batas upah minimum.

Adapun tujuan kompensasi untuk guru adalah sebagai berikut (Aisyah, 2019, pg.9):

1. Menghargai prestasi guru, pemberian kompensasi yang mengacu pada prestasi kerja yang dapat mendorong perilaku guru sesuai dengan yang dikehendaki oleh sekolah.
2. Manajemen keadilan gaji guru berdasarkan fungsi, jabatan dan prestasi kerja.
3. Mempertahankan guru atau mengurangi *turnover* guru agar guru betah bekerja di sekolah sekaligus mencegah pindahnya guru ke tempat lain.
4. Memperoleh guru yang bermutu karena sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak pelamar.



5. Pengendalian biaya. Banyaknya keluar masuknya guru akan mengganggu biaya dari sekolah.
6. Memenuhi peraturan karena suatu sekolah yang baik dituntut adanya sistem administrasi yang baik.

### **2.1.3.3. Indikator Kompensasi**

Kompensasi dapat dibagi menjadi dua yaitu kompensasi finansial dan non-finansial (Simamora, 2014, pg.30) di mana kompensasi finansial dibagi menjadi kompensasi langsung (bayaran pokok, insentif, dll) dan kompensasi tidak langsung (program perlindungan, iuran diluar jam kerja, cuti hamil). Sedangkan kompensasi non-finansial biasa menuju ke lingkungan kerja dan pekerjaan.

Adapun indikator dari kompensasi adalah sebagai berikut (Hasibuan, 2013, pg.86):

1. Gaji yang merupakan uang yang diberikan setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kerja dan kontribusi terhadap perusahaan.
2. Insentif merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.
3. Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya.
4. Fasilitas merupakan sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi.

#### **2.1.3.4. Faktor yang memengaruhi kompensasi**

Jumlah kompensasi yang diberikan kepada karyawan tentunya bukan sembarangan jumlah yang diberikan oleh pimpinan. Jumlah tersebut diputuskan berdasarkan kondisi dan keadaan yang disepakati. Adapun faktor yang memengaruhi kompensasi adalah sebagai berikut (Nur Aisyah & Suratno, 2019, pg.18):

1. Suplai dan permintaan tenaga kerja.
2. Serikat karyawan.
3. Produktivitas.
4. Ketersediaan untuk membayar.
5. Kemampuan untuk membayar.
6. Berbagai kebijaksanaan pengupahan dan penggajian.
7. Kendala-kendala pemerintah.

#### **2.1.4. Loyalitas**

Loyalitas kerja dapat diartikan sebagai suatu kesetiaan karyawan terhadap organisasi yang ditandai dengan, keinginan yang kuat untuk tetap bertahan dalam perusahaan dan bekerja sebaik mungkin untuk kemajuan perusahaan dan rela berkorban serta melakukan apapun untuk kemajuan organisasi (Ahmad, 2021, pg.48). Loyalitas merupakan kesetiaan seseorang karyawan terhadap perusahaan. Seorang karyawan harus selalu setia membela kepentingan perusahaan. Nilai kesetiaan ini tidak boleh lebih kecil dari standar yang telah ditetapkan. Biasanya loyalitas terhadap perusahaan dianggap memiliki nilai utama (Kasmir, 2016, pg.206).

#### **2.1.4.1. Indikator Loyalitas**

Secara umum, penilaian loyalitas karyawan dapat dinilai dari beberapa indikator penilaian. Adapun loyalitas karyawan dapat terlihat dari indikator-indikator berikut (Ahmad, 2021, pg.49):

1. Kepatuhan, kemampuan karyawan untuk mematuhi peraturan yang ada dan melaksanakan segala tugas yang diberikan oleh atasan dan tidak melanggar larangan yang telah ditentukan.
2. Tanggung jawab, menyelesaikan tugas dengan benar, tepat waktu dan berani menanggung konsekuensi keputusan atau tindakan yang telah diambil.
3. Pengabdian, kontribusi gagasan dan tenaga yang diberikan oleh karyawan yang tulus terhadap perusahaan.
4. Kejujuran, kemampuan karyawan untuk mengakui, berbicara, atau memberikan informasi yang tepat sesuai dengan realita dan kebenaran.

#### **2.1.4.2. Faktor Loyalitas**

Sedangkan faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan adalah sebagai berikut (Swadarma & Netra, 2020, pg.1741):

1. Kompensasi, imbal hasil yang berhak didapatkan oleh karyawan dalam rangka perusahaan memberikan kompensasi tinggi dan baik.
2. Motivasi, dapat membuat karyawan merasa termotivasi dan bersemangat dalam bekerja dan dapat sepenuh hati bekerja untuk organisasi atau perusahaan.

3. Lingkungan kerja, faktor ini memengaruhi kenyamanan seorang karyawan untuk bertahan di sebuah organisasi atau perusahaan.

#### **2.1.4.3. Ciri-Ciri Karyawan Loyal**

Ciri-ciri karyawan yang loyal adalah sebagai berikut:(Ahmad, 2021, pg 56)

1. Bertanggung jawab, mampu mengemban tugas dengan benar dan mengambil resiko bahwa apapun yang dilakukan akan dipertanggungjawabkan walaupun menyakitkan.
2. Mau berkorban untuk kepentingan bersama ataupun organisasi.
3. Berani menjadi diri sendiri.
4. Melibatkan diri di setiap kegiatan yang diselenggarakan organisasi.
5. Menerima dengan lapang dada setiap kritik yang disampaikan oleh pimpinannya maupun karyawan lain.
6. Mengembangkan dan meningkatkan mutu profesi.
7. Selalu berbicara, bersikap dan bertindak sesuai dengan martabat profesinya.
8. Menciptakan dan memelihara hubungan baik sesama karyawan.
9. Tidak melakukan tindakan yang merugikan dan merusak nama baik rekan seprofesinya dan menjunjung martabat karyawan lain secara keseluruhan maupun pribadi.
10. Memelihara, membina, dan meningkatkan organisasi sebagai sarana pengabdianya.
11. Melaksanakan segala ketentuan yang merupakan kebijakan organisasi.

## 2.2. Penelitian Terdahulu

Berikut ini beberapa penelitian terdahulu yang digunakan sebagai dasar pertimbangan dalam penelitian ini. Sesuai dengan topik, maka penelitian dahulu yang dikemukakan adalah:

**Tabel 2. 1** Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Metode Penelitian	Hasil
1	(Nguyen et al., 2020)	Factors Affecting Employee Loyalty: A Case of Small and Medium Enterprises in Tra Vinh Province, Viet Nam	Penelitian kuantitatif dengan cara survei	Seluruh faktor (kepemimpinan, karakteristik pekerjaan, kompensasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja) ini memiliki dampak positif kepada loyalitas karyawan. Nilai variabel yang pengaruh terbesar terhadap loyalitas karyawan secara urut adalah kepemimpinan ( $\beta = 0,271$ ), karakteristik pekerjaan ( $\beta = 0,225$ , kebijakan Remunerasi ( $\beta = 0,1135$ ), budaya organisasi ( $\beta = 0,098$ ) dan lingkungan kerja ( $\beta = 0,091$ )

2	(Lubis et al., 2021)	Efek Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Guru Pada Sekolah Widya Batam	Penelitian kuantitatif dengan cara survei dengan teknik analisis jalur	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kompensasi di sekolah Widya secara langsung mempunyai efek yang signifikan terhadap Loyalitas guru guru.</li> <li>2. Kenyamanan lingkungan kerja dan kompensasi yang diterima dapat meningkatkan loyalitas guru.</li> <li>3. Loyalitas guru guru pada sekolah Widya akan berimbas kepada proses belajar mengajar di kelas, sehingga turut memengaruhi kualitas sekolah Widya itu sendiri.</li> </ol>
3	(I. W. S. Putra & Agung, 2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan	Penelitian kuantitatif dengan cara survei dengan teknik analisis linear berganda	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas karyawan pada Inna Bali Heritage Hotel.</li> <li>2. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara Stres Kerja terhadap Loyalitas karyawan pada Inna Bali Heritage Hotel Denpasar.</li> <li>3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas karyawan pada Inna Bali Heritage Hotel.</li> </ol>

4	(Nurlaela et al., 2021)	Kontribusi Perilaku Kepemimpinan terhadap Loyalitas Kerja Guru SMA Swasta Se-Kecamatan Cibungbulang	Penelitian kuantitatif dengan cara survei dengan teknik analisis linear sederhana	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap loyalitas kerja guru secara signifikan.</li> <li>2. Variabel perilaku kepemimpinan berkontribusi terhadap variabel loyalitas kerja guru SMA Swasta se-Kecamatan Cibungbulang sebesar 43%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain sebesar 57%.</li> </ol>
5	(B. N. K. Putra et al., 2021)	Compensation, Organizational Culture and Job Satisfaction In Affecting Employee Loyalty	Metode kuantitatif dengan regresi linear ganda	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.</li> <li>2. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.</li> <li>3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.</li> </ol>

6	(Suprpto et al., 2022)	Pengaruh Disiplin Kerja Guru dan Loyalitas Guru Terhadap Komitmen Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Tanjung Medan Kabupaten Rokan Hilir	Penelitian kuantitatif dengan cara survei dengan teknik analisis jalur	<p>1. Terdapat pengaruh secara signifikan disiplin kerja guru terhadap komitmen guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Tanjung Medan Kabupaten Rokan Hilir.</p> <p>2. Terdapat pengaruh secara signifikan loyalitas guru terhadap komitmen guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Tanjung Medan Kabupaten Rokan Hilir.</p> <p>3. Terdapat pengaruh secara signifikan disiplin kerja guru dan loyalitas guru terhadap komitmen guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Tanjung Medan Kabupaten Rokan Hilir.</p>
7	(Jayanti et al., 2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan	Metode kuantitatif dengan penyebaran survei	Gaya kepemimpinan lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan dibandingkan loyalitas karyawan.

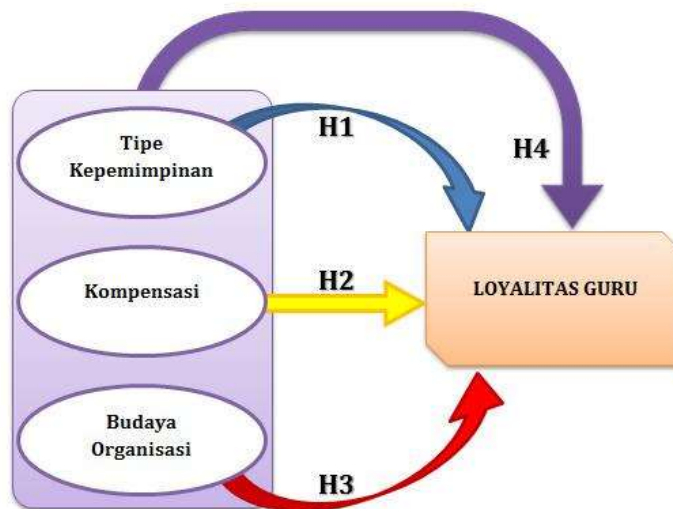


8	(Fitriyani, 2018)	The Influence of Transformational Leadership, Work Environment, and Religiosity toward Employee Loyalty of IAIN Salatiga	Metode kuantitatif cross sectional	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.</li> <li>2. Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.</li> <li>3. Semakin baik religiusitas seorang pegawai akan meningkatkan loyalitas pegawai terhadap pekerjaannya.</li> <li>4. Kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan religiusitas secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.</li> </ol>
9	(Djaelani et al., 2022)	The Quality of Human Resources, Job Performance and Employee Loyalty	Metode kuantitatif dengan penyebaran survei	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap performa pekerjaan.</li> <li>2. Kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.</li> <li>3. Prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.</li> </ol>

10.	(Muliati, 2020)	Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepemimpinan transformasional secara signifikan memengaruhi loyalitas pegawai</li> <li>2. Budaya organisasi secara signifikan memengaruhi loyalitas pegawai</li> <li>3. Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas pegawai</li> <li>4. Kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan kompensasi yang digunakan penelitian ini secara bersama-sama memengaruhi loyalitas pegawai</li> </ol>
-----	-----------------	---	--	--

### 2.3. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian mengenai hubungan antara budaya institusi, tipe kepemimpinan dan kompensasi terhadap loyalitas guru. Penelitian ini akan membuktikan hubungan antar variabel sebagai berikut:



**Gambar 2. 1** Kerangka Berpikir

Gambar menunjukkan kerangka pemikiran penelitian yang akan dihasilkan. Dalam hal ini, loyalitas tidak hanya menuju pada berapa lama seorang karyawan bertahan pada suatu perusahaan, melainkan ke indikator-indikator mengenai apakah karyawan cukup disiplin, rela berkorban dan jujur dalam melaksanakan tugas kesehariannya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Di lain pihak, banyak faktor yang meningkatkan loyalitas kerja baik kompensasi ataupun motivasi dan lingkungan kerja.

Hal ini diperkuat dengan adanya penelitian sebelumnya yang menyatakan kompensasi memiliki efek yang signifikan terhadap loyalitas guru (Lubis et al., 2021, pg.69) juga hasil penelitian yang menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan (Putra et al., 2021, pg.13) serta penelitian yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan dibandingkan loyalitas karyawan (Jayanti et al., 2019, pg.86).

Dari kerangka pemikiran di atas, maka dapat diangkat hipotesis sebagai berikut:

1. H1: Gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap loyalitas guru SMP swasta di Batu Aji.
2. H2: Kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas guru SMP swasta di Batu Aji.
3. H3: Budaya organisasi berpengaruh terhadap loyalitas guru SMP swasta di Batu Aji.
4. H4: Gaya kepemimpinan, kompensasi, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap loyalitas guru SMP swasta di Batu Aji.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Desain Penelitian**

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan desain penelitian deskriptif karena penelitian ini mengumpulkan data guna menggambarkan fenomena yaitu keadaan apakah loyalitas guru swasta dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi dan budaya organisasi yang berada di sekolah. Dikarenakan penelitian merupakan penelitian deskriptif, maka peneliti akan memastikan bahwa data adalah sesuai dengan fakta dengan waktu dan penelitian serta tujuan yang jelas dan tidak terlalu luas. Metode penelitian deskriptif yang akan dilakukan adalah metode penelitian survei dan penelitian kepustakaan di mana pengumpulan data akan menggunakan teknik kuesioner, sehingga peneliti akan mendatangi masing-masing sekolah dan membagi kuesioner untuk diisi. Kuesioner dapat dalam bentuk online dari *google forms* ataupun offline dengan kuesioner kertas. Hasil dari kuesioner tersebut akan diolah menggunakan SPSS 25 for Windows.

#### **3.2. Konseptual Variabel**

Seperti yang dapat dilihat pada Bab I, diketahui bahwa penelitian ini terdiri dari 4 variabel yaitu 3 variabel independen dan 1 variabel dependen. Untuk dapat mengukur pendapat responden terhadap variabel penelitian ini, maka setiap variabel dikembangkan dari teori-teori yang ada untuk dijadikan sebagai definisi konseptual.

Definisi konseptual ini diturunkan menjadi definisi operasional untuk mendapatkan dimensi dan indikator yang digunakan dalam penelitian.

Proses penurunan definisi konsep untuk menjadi kuesioner dalam bentuk tabulasi disebut juga sebagai kisi-kisi instrumen penelitian. Berikut adalah definisi operasional dari variabel penelitian yang peneliti teliti:

**Tabel 3. 1** Definisi Konseptual Variabel

No	Variabel	Definisi Konseptual
1	Gaya kepemimpinan	kemampuan untuk memengaruhi perilaku seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu(Duryat, 2016,pg.4).
2	Kompensasi	jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya(Wibowo, 2016, pg.286).
3	Budaya Organisasi	filosofi dasar organisasi yang membuat keyakinan, norma-norma dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana melakukan sesuatu dalam organisasi (Wibowo, 2016, pg.17)
4	Loyalitas	kesetiaan karyawan terhadap organisasi yang ditandai dengan, keinginan yang kuat untuk tetap bertahan dalam perusahaan dan bekerja sebaik mungkin untuk kemajuan perusahaan dan rela berkorban serta melakukan apapun untuk kemajuan organisasi (Ahmad, 2021 pg.48).

### 3.3. Pengukuran Variabel

Variabel diuji dengan skala interval yaitu dengan skala satu sampai lima di mana setiap nilai dapat diinterpretasi dengan skor 1 = sangat tidak setuju, skor 2= tidak

setuju, skor 3 = kurang setuju, skor 4 = setuju, skor 5 = sangat setuju. Adapun indikator dari variabel penelitian adalah sebagai berikut:

#### Gaya Kepemimpinan

Pengaruh ideal	
1.	Kepala sekolah mampu meningkatkan optimisme guru.
2.	Kepala sekolah sering memberikan ide pada guru.

Motivasi yang Menginspirasi	
1.	Kepala sekolah siap memberikan motivasi dan instruksi pada guru.
2.	Kepala sekolah mampu membuat masalah sebagai suatu kesempatan untuk meningkatkan prestasi.

Rangsangan Intelektual	
1.	Mampu meningkatkan daya pikir yang cemerlang.
2.	Memberikan dorongan membuat ide yang sesuai dengan tugas.

#### Kompensasi

Gaji	
1.	Guru memiliki gaji yang sepadan dengan pekerjaannya.
2.	Guru memiliki gaji yang cukup untuk kebutuhan sehari-hari.
3.	Kebijakan untuk kenaikan gaji sangat mendorong guru untuk bertahan.
4.	Sekolah peduli terhadap kesejahteraan guru.

## Budaya Organisasi

Inovasi dan keberanian mengambil risiko	
1.	Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, Guru dapat melakukan inovasi baru.
2.	Dalam mengambil suatu keputusan, Guru menanggung semua resiko individu yang ada.

Berorientasi kepada hasil	
1.	Hasil pekerjaan guru merupakan tolak ukur penilaian kinerja anda dalam perusahaan.
2.	Menyelesaikan tugas tanpa melupakan sistem dan prosedur.

Stabilitas kerja	
1.	Keberlangsungan dan intensitas kerja guru lebih diprioritaskan.
2.	Pencapaian hasil kerja tetap dipertahankan guru.

## Loyalitas

Kepatuhan	
1.	Guru selalu menaati aturan dan tata tertib sekolah.
2.	Guru melaksanakan segala tugas yang diberikan oleh kepala sekolah.
3.	Guru tidak melanggar larangan yang telah ditentukan sekolah.

Tanggung jawab	
1.	Guru menyelesaikan tugas dengan benar.
2.	Guru menyelesaikan tugas tepat waktu.



Pengabdian	
1.	Guru selalu berusaha memberikan segala kemampuan dan keahlian guru untuk memajukan dan melindungi citra sekolah.
2.	Guru selalu melaksanakan pekerjaan dengan senang hati dan inisiatif.

### 3.4. Populasi dan Sampel

#### 3.4.1. Populasi

Adapun jumlah guru yang mengajar per sekolah dilampirkan di tabel berikut:

**Tabel 3. 2** Total Populasi Guru SMP swasta Batu Aji

No	Nama Sekolah	Guru
1	SMP BP TAHFIDZ AT TAUBAH	25
2	SMP EPPATA II	6
3	SMP ISLAM INTEGRAL LUQMAN AL HAKIM	26
4	SMP IT FAJAR ILAHI	16
5	SMP KEMILAU ISLAMIC SCHOOL	4
6	SMP KRISTEN BASIC 2	7
7	SMP KRISTEN MARANATHA	5
8	SMP MASHITA	3
9	SMP MUHAMMADIYAH	9
10	SMP PUTRA BATAM	17
11	SMP SWASTA CAHAYA KASIH BATAM	4
12	SMP TAMAN SISWA BATAM	6
13	SMPI INTEGRAL LUQMAN AL - HAKIM 02	16
14	SMPIT AL KAUTSAR MADANI	2
15	SMPIT Darussalam-01	29
16	SMPS ADVENT BATAM MAS	5
17	SMPS CLARISSA	4
18	SMPS ISLAM NURUL HAQ	9
19	SMPS PRIMA SCHOOL	4
20	SMPS TUNAS INDONESIA	3
<b>Total</b>		<b>200</b>

Sumber: (Data Pokok Pendidikan, n.d.)

Keseluruhan SMP swasta yang terletak di Batu Aji ada 20 sekolah dengan total tenaga pendidik pada SMP – SMP tersebut sebanyak 200 tenaga pendidik.

### **3.4.2. Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik pengambilan sampel dapat dibagi menjadi dua yaitu probability sampling dan non-probability sampling. *Non-probability sampling* terbagi menjadi dua yaitu *convenience sampling* dan *purposive sampling*. *Convenience sampling* adalah Teknik pengambilan sampel yang mengambil informasi dari. Sedangkan *purposive sampling* dibagi lagi menjadi 2 yaitu *judgement sampling* yaitu teknik penarikan sampel yang dilakukan berdasarkan posisi yang paling dapat memberikan informasi yang akurat yang disesuaikan dengan tujuan atau masalah penelitian, dan *quota sampling* yang memastikan kelompok tertentu cukup terwakili dalam penelitian melalui penetapan kuota namun biasa group tertentu merupakan jumlah total dari populasi group tersebut. Di sisi lain, probability sampling terdiri dari *simple random sampling* dan *complex probability sampling* yang terbagi lagi menjadi *systematic sampling*, *stratified random sampling*, *cluster sampling*, *area sampling* dan *double sampling*. Teknik pengambilan sampel penulis adalah *simple random sampling* di mana penelitian ini biasa digunakan dalam populasi yang kecil (Bairagi & Munot, 2019, pg.92). Rancangan pengambilan sampel ini juga memungkinkan peneliti untuk memasukan semua kelompok ingin diteliti yaitu tenaga pendidik yang mengajar SMP swasta di Batu Aji sehingga penelitian yang kecil tidak terabaikan (Sekaran & Bougie, 2016, pg.252). Peneliti tidak melakukan random sampling karena peneliti akan melakukan sampling secara

keseluruhan untuk mendapatkan keakuratan data dan mendapatkan kesalahan pengolahan data yang paling kecil.

### **3.5. Teknik dan Alat Pengumpulan Data**

#### **3.5.1. Teknik Pengumpulan Data**

Pada penelitian kali ini, penulis menggunakan beberapa teknik pengumpulan data yang dapat digunakan yaitu:

1. Teknik survei dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti interview, observasi dan kuesioner. Pada penelitian kali ini peneliti menggunakan penelitian dengan kuesioner. Kuesioner akan peneliti rancang dengan menjadikan mengklasifikasi indikator yang telah terlampir di atas menjadi 5 klasifikasi yaitu sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju yang dapat diisi oleh responden melalui *google form* atau via kertas. Peneliti memutuskan untuk melakukan teknik survei karena peneliti ingin mencari tahu mengenai korelasi antara kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi dan budaya organisasi terhadap loyalitas guru SMP swasta di Batu Aji.
2. Penelitian ke perpustakaan yang memperoleh data dengan cara mencari dan mempelajari serta menelaah buku-buku yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti. Studi ini dilakukan untuk memperoleh sebanyak mungkin data dan dasar teori yang dapat digunakan sebagai pedoman landasan berfikir dalam pembahasan masalah.

### **3.5.2. Alat Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini, alat pengumpulan data yang digunakan hanyalah lembaran kuesioner baik secara *online* melalui *google forms* ataupun *offline* melalui lembaran survei yang diantarkan ke sekolah sesuai dengan kebijaksanaan yang diberikan sekolah, dan data tersebut akan diolah dengan program SPSS yang ada pada komputer.

Biasanya indikator penelitian diamati dengan kuesioner yang diajukan kepada responden dengan 5 klasifikasi pencirian yaitu sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

## **3.6. Metode Analisis Data**

### **3.6.1. Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif bertujuan untuk menggambarkan deskripsi data apa adanya terhadap yang telah dikumpulkan melalui berbagai instrumen penelitian tanpa perlu melakukan uji hipotesis

### **3.6.2. Uji Kualitas Data**

#### **3.6.2.1. Uji Validitas Data**

Validitas adalah instrumen yang digunakan untuk mengukur seberapa jauh instrumen yang dirancang mengukur apa yang dimaksudkan untuk diukur (Sekaran & Bougie, 2016, pg.349). Uji validitas dimaksudkan guna mengukur seberapa cermat suatu uji melakukan fungsinya, apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar telah dapat mengukur apa yang perlu diukur atau dengan kata lain untuk mengukur sah atau

tidaknya suatu kuesioner. (Darma, 2021, pg. 7). Peneliti melakukan uji validitas langsung menggunakan SPSS. Pada pengujian menggunakan SPSS, uji validitas memerlukan perbandingan  $r$  hitung (*Pearson Correlation*) dan  $r$  tabel. Adapun cara pembacaan hasil uji validitas adalah sebagai berikut (Darma, 2021, pg.8):

1. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka penelitian dinyatakan valid.
2. Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka penelitian dinyatakan tidak valid.

Pada penelitian ini, penulis memilih penelitian dengan signifikansi 5% atau 0,05. Dikarenakan penulis menggunakan penelitian dengan signifikansi 5% dengan sampel sebanyak 200, maka nilai dari  $r$  tabel adalah 0.1388 (Darma, 2021, pg.92) sehingga baru dapat dinyatakan valid jika seluruh item yang diteliti memiliki  $r$  hitung lebih dari 0,1388.

### **3.6.2.2. Uji Reliabilitas**

Reliabilitas merupakan tingkat sejauh mana hasil suatu pengukuran yang digunakan bersifat tetap terpercaya serta terbebas dari galat pengukuran (*measurement error*)(Darma, 2021, pg.17). Setiap penelitian perlu melakukan uji reliabilitas untuk mengetahui sejauh mana pengukuran tidak berat sebelah sehingga dapat menjamin ketepatan alat ukur yang digunakan pada penelitian. Penelitian dengan variabel serupa pernah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya sehingga peneliti melakukan uji reliabilitas untuk melihat sejauh mana konsistensi hasil suatu penelitian dilakukan secara berulang-ulang. Semakin tinggi tingkat reliabilitasnya, maka penelitian tersebut semakin bisa diandalkan. Besarnya tingkat reliabilitas ditentukan oleh nilai

koefisiennya, yaitu koefisien reliabilitas. Suatu penelitian dikatakan reliabel jika memiliki nilai alpha lebih besar dari 70%. Jika nilai alpha yang dimiliki lebih kecil dari 70% maka dikatakan tidak reliabel. (Ghozali, 2016, pg.48).

Reliabilitas juga dapat dihitung dengan mencari koefisien korelasi Spearman-Brown yang merukunkan koreksi dari korelasi product moment. Pada pengujian SPSS ini, pengujian dengan koefisien reliabilitas korelasi Spear-Brown di bawah 60% dianggap kurang baik, koefisien di bawah 70% dan di atas 60% dianggap reliabel, sedangkan koefisien reliabilitas korelasi Spear-Brown yang di atas 80% dianggap sangat reliabel.

### **3.6.3. Uji Asumsi Klasik**

#### **3.6.3.1. Uji Normalitas**

Uji normalitas dimaksudkan untuk memperlihatkan bahwa ada sampel diambil dari populasi yang berdistribusi normal. (Perdana, 2016, pg.42). Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Peneliti melakukan uji normalitas untuk mengetahui apakah data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Model regresi yang baik adalah model regresi yang terdistribusi dengan normal. Uji normalitas dapat dilihat melalui pendekatan grafik ataupun statistic. Pendekatan grafik digunakan dengan menginterpretasi hasil dari *histogram* dan *QQ plot*. Pada *QQ plot*, data dinyatakan normal jika terdistribusi mengikuti garis arah diagonal. Sebaliknya, data dinyatakan tidak normal jika distribusi

tidak mengikuti garis diagonal. Hanya saja terkadang gambar grafik menyesatkan karena kelihatan distribusinya normal tetapi secara statistik sebenarnya tidak normal bahkan sebaliknya (Perdana, 2016, pg. 44)

Peneliti menggunakan uji normalitas dengan pendekatan statistic yang dilihat melalui p-value di mana hasil output akan dinyatakan normal apabila  $\geq 0.05$ , sedangkan apabila  $p < 0.05$  maka distribusi dikatakan tidak normal.(Perdana, 2016, pg. 44)

### **3.6.3.2. Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas merupakan uji yang ditunjukkan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (Perdana, 2016, pg. 45). Peneliti melakukan uji multikolinieritas untuk mengetahui apakah ada hubungan antara variabel bebas. Model uji regresi yang baik selayaknya tidak ada multikolinieritas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas adalah dengan syarat sebagai berikut:(Perdana, 2016, pg. 47)

1. Jika nilai VIF di sekitar angka 1-10, maka dikatakan tidak terdapat masalah multikolinieritas.
2. Jika nilai Tolerance  $\geq 0.10$ , maka dikatakan tidak terdapat masalah multikolinieritas.

### **3.5.3.3. Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas merupakan alat uji model regresi untuk mengetahui ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut

homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. (Perdana, 2016, pg. 49)

Dalam melakukan uji heteroskedastisitas ini dengan menggunakan uji White. Peneliti menggunakan uji white karena uji white dapat mendeteksi bukan masalah heteroskedastisitas saja, tetapi bisa saja karena kesalahan spesifikasi model. Uji ini dilakukan dengan meregresikan antara dependen dan independen dengan absolute residualnya. Jika nilai signifikansi antara dependen dan independen dengan absolute residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas (Sujarweni & Utami, 2020, pg.202).

#### **3.6.4. Uji Pengaruh**

Uji pengaruh menggunakan dua atau lebih variabel yang dibedakan antara variabel dependen dan variabel independen. Uji pengaruh digunakan untuk menguji pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen.

##### **3.6.4.1. Uji Regresi Berganda**

Analisis regresi menganalisis bagaimana hubungan dua variabel atau lebih dengan dua variabel-variabel sebagai berikut (Darma, 2021, pg.23):

1. Variabel independen (variabel x), yaitu variabel yang memengaruhi variabel lain.
2. Variabel dependen (variabel y), yaitu variabel yang dipengaruhi variabel lain.

Regresi linear berganda dilakukan ketika terdapat dua atau lebih variabel independen.

Bentuk persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut: (Darma, 2021, pg.32)



$$y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + b_nx_n$$

Di mana  $a$  adalah konstanta,  $b$  adalah koefisien regresi yang menunjukkan besaran perubahan nilai  $y$  jika terjadi perubahan satu satuan dari  $x$  dan  $n$  adalah banyaknya variabel independen.

#### **3.6.4.2. Analisis Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi dilakukan untuk melihat besarnya hubungan yang ditunjukkan pada apakah perubahan variabel bebas akan diikuti oleh variabel terikat pada proporsi yang sama (Darma, 2021, pg.53). Pengujian ini disebut dengan *R Square*. Nilai koefisien determinasi adalah 0 sampai 1. Koefisien menunjukkan kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian koefisien determinasi ini menggunakan program SPSS dan dikonversikan dari desimal ke dalam bentuk persen.

#### **3.6.5. Uji Hipotesis**

Hipotesis adalah pernyataan mengenai satu atau lebih populasi yang perlu dibuktikan keabsahannya.(Mufarrikoh, 2020, pg.71). Hasil dari pengujian hipotesis hanya ada dua kemungkinan, yakni menerima atau menolak hipotesis. Penerimaan hipotesis terjadi karena nilai sampel tidak cukup bukti untuk menolak hipotesis.

##### **3.6.5.1. Uji T**

Uji T dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen secara parsial (sendiri-sendiri)(Darma, 2021,

pg.41). Uji T digunakan untuk penelitian yang memiliki lebih dari satu variabel independen. Berikut adalah kriteria penilaian uji T:

1. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka variabel indepen yang diuji memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.
2. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka variabel independen yang diuji tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.

Hasil penelitian yang dilakukan terdapat hipotesis penelitian dengan bunyi “variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen secara parsial”, maka pembacaan kesimpulan adalah sebagai berikut (Darma, 2021, pg.41):

1. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
2. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

### **3.6.5.2. Uji F**

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen secara simultan (bersama-sama)(Darma, 2021, pg.48). Uji F digunakan untuk penelitian yang memiliki setidaknya dua variabel independen. Berikut adalah kriteria penilaian uji F (Darma, 2021, pg.49):

1. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka variabel indepen yang diuji memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.
2. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka variabel independen yang diuji tidak memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.

Hasil penelitian yang dilakukan terdapat hipotesis penelitian dengan bunyi “variabel independen memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen secara parsial”, maka pembacaan kesimpulan adalah sebagai berikut:

1. Jika  $f_{hitung} > f_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
2. Jika  $f_{hitung} < f_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

### **3.7. Lokasi dan Jadwal Penelitian**

Penelitian akan dilaksanakan di SMP swasta di Batu Aji Kota Batam bergantung pada tempat dan lokasi sekolah. Adapun tempat dan lokasi sekolah yang dimaksud adalah:

1. SMP BP Tahfidz At Taubah. SMP ini didirikan pada tahun 2015 dan berlokasi di Bambu Kuning, Bukit Tempayan, Kec. Batu Aji, Kota Batam, Kepulauan Riau. Sekolah ini memiliki akreditasi A dengan 25 guru dan total peserta didik sebanyak 559 siswa.
2. SMP Eppata 2. SMP ini didirikan pada tahun 2002 dan berlokasi di Perumahan Muka Kuning Paradise Blok F, Bukit Tempayan, Kec. Batu Aji, Kota Batam. Prov. Kepulauan Riau. Sekolah ini memiliki 6 guru dengan total peserta didik sebanyak 18 siswa.
3. SMPIT Luqman Al Hakim. SMP ini didirikan pada tahun 2016 dan terletak di Jl. R. Suprpto RT. 02 RW. XI Kel. Kibing Kec. Batu Aji Batam, Kibing, Kec.

Batu Aji, Kota Batam Prov. Kepulauan Riau. Sekolah ini memiliki akreditasi A ini dengan 26 guru dengan peserta didik sebanyak 403 siswa.

4. SMPIT Fajar Ilahi. SMP ini didirikan pada tahun 2016 dan terletak di JL. Mayjend R.H Sugandi 2 NO 1, Komp. MKGR Batu Aji Batam, Kibing, Kec. Batu Aji, Kota Batam Prov. Kepulauan Riau. Sekolah ini berakreditasi B dengan 16 guru dan peserta didik sebanyak 173.
5. Kemilau Bangsa Basic School, didirikan pada tahun 2019 dan terletak di Taman Jaya Asri, SMP Kemilau Bangsa memiliki 4 guru dengan total 46 peserta didik.
6. SMP Kristen Basic 2. SMP ini didirikan pada tahun 2016 dan beralamat di Komplek Mitra Mall dan Perumahan Masyeba Kel. Bukit Tempayan, Bukit Tempayan, Kec. Batu Aji, Kota Batam Prov. Kepulauan Riau dengan akreditasi B. Sekolah ini memiliki 7 guru dengan 218 peserta didik.
7. SMP Kristen Maranatha, sekolah ini memiliki 5 guru dengan total 17 peserta didik. Sekolah ini didirikan pada tahun 2019 sehingga belum memiliki akreditasi. Sekolah ini terletak di l. R.Suprpto Komplek Ruko Karya Regency, Kibing, Kec. Batu Aji, Kota Batam Prov. Kepulauan Riau.
8. SMP Mashita, sekolah dengan akreditasi A ini didirikan pada tahun 2016. Sekarang SMP Mashita memiliki 3 guru dan 77 peserta didik. Sekolah Mashita terletak di Perumahan Cipta Indah
9. SMP Muhammadiyah. SMP ini didirikan semenjak tahun 2003. Sekolah berakreditasi B ini terletak di Jl Prof Dr Hamka No 3 Tembesi, Kibing, Kec.

Batu Aji, Kota Batam Prov. Kepulauan Riau dengan jumlah guru sebanyak 9 orang dan peserta didik sebanyak 197 siswa.

10. SMP Putra Batam, didirikan pada tahun 2009 dan terletak di Jl. Letjen R Soeprpto, tepat di samping taman Makam Pahlawan, SMP Putra Batam memiliki akreditasi A dengan guru sebanyak 17 orang dan jumlah siswa sebanyak 291.
11. SMP Swasta Cahaya Kasih Batam. SMP ini didirikan di tahun 2020 di Komplek Gereja HKBP Ressort Mahanaim, Kibing, Kec. Batu Aji, Kota Batam Prov. Kepulauan Riau. Sekolah ini memiliki 20 peserta didik dan 4 guru.
12. SMP Taman Siswa Batam baru didirikan pada tahun 2019 sehingga belum memiliki akreditasi. Sekolah ini terletak di Jl. Tamansiswa No. 2 Perum Nagajaya, Buliang, Kec. Batu Aji, Kota Batam Prov. Kepulauan Riau dengan 6 guru dan 65 peserta didik.
13. SMP Integral Luqman Al-Hakim 02. SMP ini didirikan pada tahun 2012, memiliki akreditasi A dan terletak di Jl. R. Suprpto RT. 02 RW. XI Kel. Kibing Kec. Batu Aji Batam, Kibing, Kec. Batu Aji, Kota Batam Prov. Kepulauan Riau. SMPIT Luqman Al-Hakim memiliki 16 guru dengan total peserta didik sebanyak 223 siswa.
14. SMPIT Al Kautsar Madani, berdiri pada tahun 2021 dan terletak di JL. P. Seruan No. 1 Muka Kuning Permai II, Buliang, Kec. Batu Aji, Kota Batam Prov. Kepulauan Riau. Sekolah ini memiliki 2 guru dengan total peserta didik sebanyak 45 siswa.

15. SMPIT Darussalam-01, SMP ini didirikan pada tahun 2008 dan terletak di Jl. Taman Jaya Asri, Buliang, Kec. Batu Aji, Kota Batam Prov. Kepulauan Riau. SMP Darussalam-01 memiliki akreditasi A dengan jumlah guru sebanyak 29 dan peserta didik sebanyak 443 siswa.
16. SMPS Advent Batam Mas Batam baru didirikan pada tahun 2019 sehingga belum memiliki akreditasi. Sekolah ini terletak di Jl. Prof. Dr. Hamka Kav. IV, Kibing, Kec. Batu Aji, Kota Batam Prov. Kepulauan Riau. Sekolah ini memiliki 5 guru dan peserta didik sebanyak 49 siswa.
17. SMPS Clarissa, SMP ini didirikan pada tahun 2012 dengan lokasi di Bumi Sarana Indah B1 no 77, Batu Aji, Buliang, Kota Batam Prov. Kepulauan Riau. SMP Clarissa memiliki akreditasi B dengan 4 jumlah guru dan 65 peserta didik.
18. SMPS Islam Nurul Haq, SMP ini didirikan pada tahun 2009 dengan lokasi di Komplek Khalifatullah No 01, Kibing, Kec. Batu Aji, Kota Batam Prov. Kepulauan Riau. Sekolah ini memiliki akreditasi B dengan 9 guru dan 147 peserta didik.
19. SMPS Prima School, didirikan pada tahun 2009, sekolah ini terletak di Jl. Marina City Perum Prima Garden, Tanjung Uncang, Kec. Batu Aji, Kota Batam Prov. Kepulauan Riau. SMP Prima School memiliki 4 guru dan 30 peserta didik.
20. SMPS Tunas Indonesia sekolah ini memiliki 3 guru dengan total 11 peserta didik. Sekolah ini didirikan pada tahun 2019 sehingga belum memiliki akreditasi. Sekolah ini terletak di Komp. Pertokoan Cipta Puri blok. 1 Nomor 1 Tiban, Tiban Baru, Kec. Sekupang, Kota Batam Prov. Kepulauan Riau.

