

**MENGUKUR LOYALITAS GURU SWASTA
MTs DAN MA AL-MAWADDAH COPER
TAHUN PELAJARAN 2020-2021 DITINJAU DARI
GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA**

T E S I S



Oleh:

NOHA LAZULVA AMININ

NIM 502180046

PROGRAM MAGISTER

PRODI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

PASCASARJANA

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI

PONOROGO

2020

Mengukur Loyalitas Guru Swasta MTs dan MA Al-Mawaddah Coper Tahun Pelajaran 2020-2021 Ditinjau dari Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja

ABSTRAK

Loyalitas merupakan perilaku seseorang yang setia, patuh dan mengabdikan terhadap lembaga tempat ia bekerja dengan menunjukkan sikap disiplin serta bertanggung jawab atas pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Loyalitas dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor paling dominan adalah gaya kepemimpinan yang merupakan sikap kepala madrasah dalam memahami, mengatasi dan memperbaiki situasi dilingkungan madrasah dan motivasi kerja yang merupakan keinginan dalam diri seseorang yang menimbulkan dorongan untuk bersemangat dalam mencapai tujuan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas, (2) pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas, (3) pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap loyalitas, dan (4) perbandingan loyalitas guru di MTs dan MA Al-Mawaddah. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan angket dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan regresi linier sederhana, regresi linier berganda dan independen sampel t-test. Populasi sebanyak 113 dan sampel 86 terdiri atas 39 guru MTs dan 47 guru MA.

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan peneliti dapat disimpulkan bahwa: (1) gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas dengan kontribusi sebesar 66,5%, sementara sisanya 33,5% dipengaruhi oleh kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. (2) motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas dengan kontribusi sebesar 36,3%, dan sisanya 63,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. (3) gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas. Dengan kontribusi secara bersama-sama sebesar 56,1%, sedangkan sisanya 43,9% loyalitas dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. (4) terdapat perbedaan yang nyata antara tingkat loyalitas guru di MTs dengan loyalitas guru di MA Al-Mawaddah. Selisih perbandingan loyalitas lebih tinggi pada guru MA Al-Mawaddah dengan nilai *mean* 69,15 dari pada loyalitas guru MTs Al-Mawaddah yang memiliki nilai *mean* 67,92.

Measuring the Teachers Loyalty of MTs and MA Al-Mawaddah Coper 2020-2021 School Year in Terms of Leadership Style and Work Motivation

ABSTRACT

Loyalty represents the behavior of someone who is loyal, obey and subserve to the institution he works by showing on attitude of discipline and is reponsible for the work assigned to him. Loyalty is influenced by several factors. The most dominant factor is the leadership style which is the attitude of the principal in understanding, resolve and improve the situation in the madrasah environment and work motivation which is a desino in a person that creates an urge to be enthusrastic in achieving goals.

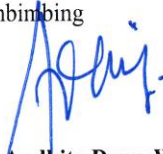
This Study aims to determine, (1) the influence of leadership style on loyalty, (2) the effect of work motivation on loyalty, (3) the influence of leadership style and work motivation on loyalty, (4) comparison of teacher loyalty in MTs and MA Al-Mawaddah. The approch used is a quantitative approach. Data Collection using Quesennaires and documentation. Data analisis techniques using simpel linier regression, multiple linier regression and independent simpel t-test. Population as much as 113 and sample 86 consisting of 39 MTs Teachers and 47 MA teachers.

Based on the results of data analysis conducted by the researcher, it can be concluded that: (1) There is a significant influence between leadership style and loyalty. The contribution of leadership style to loyalty is 66.5%, while the remaining 33.5% is influenced by countributions from other variables not examined in this study. (2) there is significant influence between work motivation on loyalty. The contribution of work motivation to loyalty is 36.3%, and the remaining 63.7% is influenced by the contributions of other variables not examined in this study. (3) There is a significant influence between leadership style and work motivation on loyalty. The contribution of leadership style and work motivation together on teacher loyalty was 56.1%, while the remaining 43.9% to loyalty in influenced by the contribution of other variables not examined in this study. (4) There is signifikant difference between the level of teacher loyalty at MTs adn MA Al-Mawaddah. The difference in the ratio of loyalty is higher for MA Al-Mawaddah teachers with a mean value of 69.15 than that of MTs Al-Mawaddah teachers who have a mean value of 67.92.

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Setelah melalui pengkajian dan telaah mendalam dalam proses bimbingan intensif terhadap tesis yang ditulis oleh **Noha Lazulva Aminin**, NIM 502180046 dengan judul: *“Mengukur Loyalitas Guru Swasta MTs dan MA Al-Mawaddah Coper Tahun Pelajaran 2020-2021 Ditinjau dari Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja”*, maka tesis ini sudah dipandang layak diajukan dalam agenda ujian tesis pada sidang Majelis *Munaqasah* Tesis.

Ponorogo, 7 Oktober 2020
Pembimbing



Dr. Andhita Dessy Wulansari, M. Si
NIP.198312192009122003



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
PASCASARJANA**

Terakreditasi B sesuai SK BAN-PT Nomor : 2619/SK/BAN-PT/AK-SURV/PT/1/2016
Alamat : Jl. Pramuka 156 Ponorogo 63471 Telp. (0352) 481277 Fax. (0352) 461893
Website: www.pasca.iainponorogo.ac.id Email: pasca@iainponorogo.ac.id

KEPUTUSAN DEWAN PENGUJI

Tesis yang ditulis oleh Noha Lazulva Aminin, NIM 502180046, Program Magister Prodi Manajemen Pendidikan Islam dengan judul: "Mengukur Loyalitas Guru Swasta MTs dan MA Al-Mawaddah Coper Tahun Pelajaran 2020-2021 Ditinjau dari Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja" telah dilakukan ujian tesis dalam sidang Majelis *Munaaqashah* Tesis Pascasarjana Institut agama Islam Negeri Ponorogo pada Hari Kamis, tanggal 19 November 2020 dan dinyatakan LULUS.

Dewan Penguji

No.	Nama Penguji	Tanda Tangan	Tanggal
1.	Dr. Abid Rohmanu, M.H.I NIP. 197602292008011008 Ketua Sidang		3/12/2020
2.	Dr. Umi Rohmah, M.Pd.I NIP. 197608202005012002 Penguji Utama		20/11/20
3.	Dr. Andhita Dessy Wulansari, M.Si. NIP. 198312192009122003 Anggota Penguji		2/12/20

Ponorogo, 3 Desember 2020

Direktur Pascasarjana,



Dr. Amin, M.Ag.

NIP: 197407012005011004

SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Noha Lazulva Aminin
NIM : 502180046
Fakultas : Tarbiyah
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Tesis : Mengukur Loyalitas Guru Swasta MTs dan MA Al-Mawaddah Coper Tahun
Pelajaran 2020-2021 ditinjau dari Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja

Menyatakan bahwa naskah tesis telah diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat diakses di etheses.iainponorogo.co.id. Adapun isi dari keseluruhan tulisan tersebut, sepenuhnya menjadi tanggung jawab dari pihak penulis.

Demikian pernyataan saya untuk dapat dipergunakan semestinya.

Ponorogo, 15 Desember 2020

Penulis,



Noha Lazulva Aminin



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
PASCASARJANA**

Terkreditasi B sesuai SK BAN-PT Nomor : 2619/SK/BAN-PT/Ak-SURV/PT/XI/2016
Alamat : Jl. Pramuka 156 Ponorogo 63471 Telp. (0352) 481277 Fax. (0352) 461893
Website: www.pasca.iainponorogo.ac.id Email: pasca@iainponorogo.ac.id

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Dengan ini, saya, **Noha Lazulva Aminin**, NIM **502180046**, Program Magister Prodi **Manajemen Pendidikan Islam** menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis dengan judul: **“Mengukur Loyalitas Guru Swasta MTs dan MA Al-Mawaddah Coper Tahun Pelajaran 2020-2021 ditinjau dari Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja”** ini merupakan hasil karya mandiri yang diusahakan dari kerja-kerja ilmiah saya sendiri kecuali beberapa kutipan dan ringkasan yang saya rujuk di mana tiap-tiap satuna dan catatannya telah saya nyatakan dan jelaskan sumber rujukannya. Apabila di kemudian hari ditemukan bukti lain tentang adanya plagiasi, saya bersedia mempertanggungjawabkannya secara akademik dan secara hukum.

Ponorogo, 22 Oktober 2020

Pembuat Pernyataan,



NOHA LAZULVA AMININ
NIM 502180046

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Penyelenggaraan pendidikan di Indonesia sebuah sistem pendidikan nasional yang diatur secara sistematis dan signifikan untuk mengembangkan kemampuan, potensi serta keterampilan yang dimiliki dalam menjalani kehidupan. Sebagaimana yang telah termuat dalam Undang-undang pasal 3 No. 20 tahun 2013 menjelaskan bahwa “Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak, serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdakan kehidupan bangsa”.¹ Peningkatan mutu pendidikan ditentukan oleh seberapa besar kesiapan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan.²

SDM yang terlibat dalam sistem pendidikan mencakup keberadaan kepala sekolah, karyawan, guru, petugas keamanan, dan lain-lain. Guru merupakan salah satu komponen yang sangat berpengaruh terhadap proses

¹ Waini Rasyidin, *Pedagogik Teoritis dan Praktis* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2016), 38.

² Hardiyansah, “Pengaruh Motivasi, Kesejahteraan, Penghargaan dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Guru Honorar,” *Jurnal Padagogy* 1 No. 1 (Mei 2014): 12.

terciptanya kegiatan pembelajaran yang efektif dan efisien, serta menilai hasil dari pembelajaran yang telah dilakukan untuk menciptakan pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu, upaya perbaikan yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh guru yang profesional dan berkualitas.³

Pendidik merupakan figur yang menjadi Uswah Hasanah yang diteladani oleh anak didiknya. Pendidik harus selalu tampil prima sebagai pembimbing dan pembina dalam mengembangkan kreatifitas dan potensi diri, sebagai pendorong dan motifator yang akan membantu para peserta didik dalam mencapai cita-cita. Sehingga terjadi kesatuan langkah dan tindakan yang tepat guna, berdaya guna, dan berhasil guna.

Profesionalisme guru berkaitan dengan unsur manajerial kerja guru, selain itu dengan melihat dedikasi dan loyalitasnya terhadap profesi yang diembannya.⁴ Pendidik harus memiliki kemampuan di bidangnya, memiliki kemampuan teoritis tentang mengajar yang baik,

³ Mulyasa E., *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), 5.

⁴ Dadang Suhardan, Riduwan, dan Enas, *Ekonomi dan Pembiayaan Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2014), 41.

dari mulai perencanaan, implementasi, evaluasi pembelajaran, dan mempunyai loyalitas keguruan, yaitu loyal terhadap tugas-tugas keguruan di luar jam mengajar di kelas.⁵ Tanggung jawab besar itulah yang tidak bisa dilewati begitu saja tanpa adanya penanaman loyalitas pada guru.

Sikap loyalitas yang dimiliki karyawan atau bawahan sangat dibutuhkan untuk menentukan maju atau mundurnya suatu organisasi. Loyalitas merupakan suatu sikap yang timbul sebagai akibat dari keinginan untuk setia dan berbakti baik itu pada pekerjaan, kelompok, atasan maupun pada tempat kerjanya yang menyebabkan seseorang rela berkorban demi memuaskan pihak lain atau masyarakat.⁶

Definisi bahwa seseorang akan disebut loyal atau memiliki loyalitas yang tinggi jika mau mengikuti apa yang diperintahkan. Pengaruh dari loyalitas akan mendorong karyawan atau dalam dunia pendidikan dikenal

⁵ Anisa Rahmawati, "Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Guru SMK Swasta di Kecamatan Cakung Jakarta Timur," *Jurnal Manajemen Pendidikan* Vol. 7 No.1 (2018): 21.

⁶ Eis Endah Kurnia, Evi Kurniasari Purwaningrum, dan Meyritha Trifina Sari, "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Guru Terhadap Loyalitas Guru di Sekolah SMAN 10 Samarinda Sebrang Kalimantan Timur," *Jurnal Satya Widya* 29 No. 2 (Desember 2016): 61.

dengan istilah guru untuk menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas, kinerja dan komitmen seseorang terhadap organisasi tempat bekerjanya.⁷

Penting bagi setiap individu untuk menanamkan serta menumbuhkan sikap setia atau loyal dalam suatu lembaga agar bisa berkontribusi dan nyaman dalam menjalankan tugasnya. Pernyataan ini senada dengan pendapat Chatib dalam penelitian yang dilakukan oleh Kurnia, yang menyatakan bahwa “guru yang pantas diberhentikan adalah guru yang memiliki masalah pada komitmen atau loyalitas, bukanlah guru yang bermasalah dengan gaji atau kompensasi yang diberikan”.⁸

Organisasi yang memiliki karyawan loyal akan menghasilkan keuntungan yang kompetitif signifikan dan meningkatkan sikap bertahan pada organisasi. Hal ini senada dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Aityan dan Gupta yang mengungkapkan bahwa organisasi dengan beranggotakan karyawan yang loyal memiliki

⁷ Hotma BR. Simbolon, “Pengaruh Motivasi terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Bagian Marketing pada PT. Agung Automall Cabang Pekanbaru,” *Jurnal FISIP* 1 No. 2 (Februari 2015): 2.

⁸ Kurnia, Purwaningrum, dan Sari, “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Guru Terhadap Loyalitas Guru di Sekolah SMAN 10 Samarinda Sebrang Kalimantan Timur,” 62.

kecenderungan untuk bertahan lebih lama dalam organisasinya dibandingkan organisasi dengan karyawan tidak loyal.⁹

Loyalitas kerja dapat timbul karena dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya, *faktor rasional* yang menyangkut hal-hal yang bisa dijelaskan secara logis, seperti kompensasi, bonus, jenjang karir, dan fasilitas yang diberikan; *faktor emosional* yang menyangkut perasaan atau ekspresi diri, seperti lingkungan kerja, gaya seorang pemimpin, budaya kerja, dan penghargaan dalam bekerja; dan *faktor kepribadian* yang menyangkut motivasi dalam bekerja, seperti motivasi, semangat, keadaan fisik dan psikologi.¹⁰

Ineson juga mengatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi seseorang menjadi loyal diantaranya adalah lingkungan kerja, komunikatif, motivasi yang diberikan, tempat kerja yang nyaman, pengembangan karir, dan hubungan atasan dengan bawahan seperti gaya

⁹ Prisca Diantra Sampe, "Pengaruh Servant Leadership dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Guru Honorer Sekolah-sekolah di Yayasan Persekolahan Kristen Kota Ambon ditinjau dari Jenis Kelamin" (Universitas Kristen Satya Wacana, 2016), 7.

¹⁰ Chusnul Chotimah dan Muhammad Fathurrohman, *Komplemen Manajemen Pendidikan Islam: Konsep Integratif Pelengkap Manajemen Pendidikan Islam* (Yogyakarta: Teras, 2014), 213.

kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan sikap seorang pemimpin yang mempengaruhi bawahannya agar terciptanya tujuan yang di inginkan. Gaya kepemimpinan menunjukkan hubungan sosial antara suatu individu dengan individu lain dan antara orang yang dikendalikan dengan orang yang mengendalikan dalam suatu organisasi.¹¹

Gaya seorang pemimpin dalam menahkodai suatu organisasi (lembaga) sangat berpengaruh terhadap tingkat loyalitas personel terhadap organisasi yang diwakinya. Menurut Welly dalam penelitian yang dilakukan oleh Windy Sitorus mengatakan bahwa untuk memastikan keberhasilan dari sebuah organisasi membutuhkan para atasan yang memahami pentingnya motivasi karyawan. Pemahaman seperti ini penting untuk meningkatkan produktivitas.¹² Dalam memimpin sebuah organisasi, pemimpin harus memiliki sifat adil bijaksana terhadap personelnnya dan merangkul semua tingkatan serta

¹¹ Supriyono, *Sistem Pengendalian Manajemen* (Yogyakarta: BPFEE, 2000), 54.

¹² Windy Sitorus, "Pengaruh gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian PU Wilayah 1 Provinsi Lampung" (Unversitas Lampung, 2016) 38.

memberikan pengaruh yang positif dalam meningkatkan loyalitas karyawannya.¹³

Selain gaya kepemimpinan, motivasi kerja yang timbul dari diri seseorang juga menjadi salah satu faktor yang akan mempengaruhi semangat kerja yang nantinya akan menimbulkan loyalitas kerja guru di suatu lembaga. Motivasi kerja merupakan proses psikologi yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *good directed behaviour* dalam bekerja. Motivasi merupakan ukuran berapa lama seseorang dapat menjaga usaha mereka. Individu yang termotivasi akan menjalankan tugas cukup lama untuk mencapai tujuan mereka.¹⁴

Individu yang penuh motivasi sangat penting untuk memasok organisasi dengan inisiatif baru yang sangat penting dalam dunia yang penuh kompetisi. Menurut Hasibuan dalam penelitian Betniar Purba mengatakan Pemotivan dilakukan sebagai cara untuk mendorong gairah kerja bawahan agar mau bekerja keras dengan memberikan

¹³ Sieny Carolina Wellyanto dan Grace Angelica Halim, "Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan Hotel X Bali," *Jurnal FISIP* 1 No. 4 (Maret 2017): 24.

¹⁴ Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2007), 322.

semua dan keterampilannya demi mewujudkan tujuan organisasi.¹⁵

Berdasarkan paparan teori tersebut, maka dapat dianalisis bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap loyalitas guru di dalam suatu lembaga pendidikan dalam mentransfer potensi yang dimilikinya. Hal ini senada dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yaumil Khairani yang menyatakan motivasi kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas, yang mana semakin tinggi variabel motivasi kerja dan gaya kepemimpinan, maka semakin tinggi juga loyalitas pegawai.¹⁶

Sebagai kepala sekolah hendaknya menjadi tanggung jawab dalam menanamkan kedisiplinan di lingkungan sekolahnya terlebih pada guru. Hal ini akan manpak pada sikap guru yang menjalankan tugasnya menjadi seorang pengajar dengan penuh tanggung jawab

¹⁵ Betniar Purba, "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan pada PT. Karya Swadaya Abadi (KARSA) Medan," *Jurnal Manajemen dan Bisnis (JMB)* 17 No. 1 (2017): 27.

¹⁶ Yaumil Khairani, "Pengaruh Motivasi kerja, Pengalaman Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Pegawai Pada Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara" (Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, 2019), 121.

dan bertahan di lembaga tempat bekerjanya untuk mengabdikan diri. Selain itu, bentuk perhatian dan tanggung jawab kepala sekolah sebagai pemimpin akan mendorong motivasi guru dalam mengajar dan bertanggung jawab atas kewajibannya sehingga tertanamlah loyalitas pada diri guru.

Namun fakta menunjukkan adanya hal yang berbeda tentang kondisi loyalitas kerja pendidik di MTs dan MA Al-Mawadah. Yayasan pendidikan ini telah memiliki siswi yang banyak dan tenaga pendidik kependidikan yang memadai pula. Namun sebagian besar, tenaga pendidiknyanya masih bersifat honorer dan pengabdian pondok.¹⁷

Selain itu, dari hasil wawancara dengan Ustadzah Puji didapatkan data sebesar 15% guru di MTs dan MA Al-Mawadah itu masih belum menjalankan tugasnya dengan optimal. Guru lebih mementingkan urusan pribadinya dibandingkan kepentingan sekolah, sehingga guru sering meminta ijin untuk tidak masuk jam pelajaran kepada kepala madrasah dikarenakan adanya suatu kepentingan. Selain itu guru sering terlambat, guru masih

¹⁷ Hasil observasi di MTs dan MA Al- Mawadah pada tanggal 20 November 2019 Pukul 08.30 WIB.

mengulur waktu 5–10 menit setelah bel masuk.¹⁸ Ustadz Mustofa mengatakan bahwa ada sebagian guru yang memiliki pekerjaan sampingan seperti mengajar les, berjualan, dan lainnya. Sehingga saat mengajar konsentrasinya berkurang sehingga pembelajaran menjadi tidak efektif. Beliau menambahkan jika sebagian guru pengabdian memilih pulang kampung ketika masa pengabdian di pondok telah usai atau selesai.¹⁹

Ketika perilaku negatif seperti ini sudah menjadi kebiasaan, maka akan menimbulkan efek tidak baik bagi loyalitas kerjanya yang secara tidak langsung mempengaruhi seseorang dalam menerapkan disiplin dan tanggung jawabnya. Selain itu keterlambatan yang dibiasakan lama-lama akan menjadi budaya yang negatif bagi sekolah.

Berdasarkan ketidak adanya kesesuaian antara teori dan fakta, maka peneliti ingin menguji kembali tentang “*Mengukur Loyalitas Guru di MTs dan MA Al-Mawaddah Coper Tahun Pelajaran 2020-2021 Ditinjau dari Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja*”. Apakah benar gaya

¹⁸ Hasil wawancara dengan ustadzah Puji guru MA Al-Mawaddah pada tanggal 20 November 2019 Pukul 10.00 WIB.

¹⁹ Hasil wawancara dengan ustadz Mustofa selaku kepala MTs Al-Mawaddah pada tanggal 18 Agustus 2020 pukul 09.00 WIB.

kepemimpinan dan motivasi kerja dapat mempengaruhi loyalitas secara langsung atau ada faktor lain yang lebih mempengaruhi tingkat loyalitas guru.

B. Batasan Masalah

Adapun masalah dalam fokus dalam penelitian ini dibatasi pada pengaruh gaya kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja terhadap loyalitas guru di MTs Al-Mawaddah dan guru di MA Al-Mawaddah Coper Tahun Pelajaran 2020-2021.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, langkah selanjutnya dapat dirumuskan beberapa rumusan masalah tentang permasalahan yang diteliti, diantaranya:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas guru di MTs dan MA Al-Mawaddah Coper Tahun Pelajaran 2020-2021?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas guru di MTs dan MA Al-Mawaddah Coper Tahun Pelajaran 2020-2021?

3. Apakah secara simultan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas guru di MTs dan MA Al-Mawaddah Coper Tahun Pelajaran 2020-2021?
4. Apakah ada perbedaan loyalitas secara signifikan antara guru di MTs dan MA Al-Mawaddah Coper Tahun Pelajaran 2020-2021?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang akan dicapai dalam penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan secara signifikan terhadap loyalitas guru di MTs dan MA Al-Mawaddah Coper Tahun Pelajaran 2020-2021
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara signifikan terhadap loyalitas guru di MTs dan MA Al-Mawaddah Coper Tahun Pelajaran 2020-2021
3. Untuk mengetahui secara signifikan pengaruh dari gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap loyalitas guru di MTs dan MA Al-Mawaddah Coper Tahun Pelajaran 2020-2021

4. Untuk mengetahui apakah ada perbedaan loyalitas secara signifikan antara guru di MTs dan MA Al-Mawaddah Coper Tahun Pelajaran 2020-2021.

E. Manfaat Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, penulis berharap dapat memberikan manfaat baik teoretis maupun praktis. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat secara teoretis

Secara teoretis penelitian dilakukan untuk kepentingan ilmiah dalam memperluas dan mengembangkan kajian disiplin Ilmu Manajemen Pendidikan, terutama tentang loyalitas, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan wawasan.

2. Manfaat secara praktis

- a. Bagi peneliti

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu sebagai bahan tambahan informasi tentang faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi loyalitas. Serta memberikan gambaran tentang bagaimana cara meningkatkan loyalitas

guru pada suatu lembaga pendidikan berdasarkan gaya dari seorang pemimpin dan motivasinya untuk mengajar.

b. Bagi kepala sekolah

Dengan adanya hasil penelitian ini, diharapkan dapat menambah pengetahuan khususnya untuk kepala madrasah MTs dan MA Al-Mawadah untuk mengaplikasikan gaya kepemimpinan yang cocok dengan lingkungan madrasah nya dan memberikan pendekatan yang baik serta komunikatif untuk meningkatkan motivasi guru, sehingga guru memiliki sikap loyal terhadap lembaga dan terciptanya suasana harmonis serta rukun dalam bekerja maupun mengajar di dalam kelas.

c. Bagi guru

Dari hasil penelitian ini diharapkan guru-guru, khususnya guru di MTs dan MA Al-Mawadah untuk lebih meningkatkan motivasinya dalam mengemban amanah sebagai pengajar dan fokus dalam mengajarkan dan mencerdaskan siswa-siswanya, serta menyelesaikan tugas-tugasnya di luar jam mengajar di kelas. Selain itu, guru lebih menumbuhkan rasa setia dan cinta terhadap lembaga yang dinaunginya.

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan dimaksudkan untuk mempermudah pembaca menelaah isi kandungan yang ada dalam laporan penelitian. Penelitian ini terdiri dari lima bab, adapun sistematikanya adalah sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan. Bab ini berfungsi untuk memberikan gambaran tentang penelitian yang akan dilakukan meliputi latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab II Landasan teori dalam penelitian ini memuat tentang gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan loyalitas kerja, Telah Hasil Penelitian Terdahulu, Kerangka Berpikir, dan Pengajuan Hipotesis..

Bab III Metode Penelitian. Berisi rancangan penelitian, populasi dan sampel, instrumen pengumpulan data, teknik pengumpulan data, tahap-tahap penelitian dan teknik analisis data, yang memuat tentang penggunaan rumus analisis data.

Bab IV Hasil Penelitian. Bab ini sebenarnya bisa dikatakan sebagai inti sari dari penelitian di sinilah kondisi sebenarnya di lapangan dan hasil penelitian dipaparkan. Berisi gambaran umum lokasi penelitian, deskripsi data,

uji prasyarat analisis asumsi klasik dan analisis data (pengajuan hipotesis).

Bab V Pembahasan. Bab ini merupakan analisis data dari hasil penelitian, yang didalamnya terdapat sub bab pembahasan hipotesis dari hasil penelitian yang telah dilakukan.

Bab VI Penutup. Berfungsi untuk mempermudah pembaca dalam mengambil inti sari dari penelitian. Bab ini merumuskan ulang dan menyimpulkan dari jawaban rumusan masalah penelitian. Selain itu perlu juga dibuatkan saran atau rekomendasi praktis terkait dengan rumusan penelitian dan juga pembahasan singkat tentang keterbatasan penelitian. Adapun detail pembahasan tentang masing-masing sub babnya adalah kesimpulan dan saran.

BAB II

TELAAH HASIL PENELITIAN TERDAHULU, LANDASAN TEORI, KERANGKA BERFIKIR, DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

A. Telah Hasil Penelitian Terdahulu

Disamping memanfaatkan berbagai teori yang relevan dengan bahasan ini, penulis juga melakukan telaah hasil penelitian terdahulu yang ada relevansinya dengan penelitian ini. Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu:

1. Dalam Thesis yang ditulis oleh Dicky Arin Vanjery MD. (Program Pascasarjana Magister Administrasi, Universitas Prof. DR. Moestopo: Jakarta, 2016) dengan judul *"Pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas pegawai Biro Umum Sekretariat Jendral Kementrian Dalam Negeri"*.²⁰

Kesimpulan dari penelitian tersebut adalah Motivasi memiliki pengaruh terhadap loyalitas yang mana besaran pengaruh motivasi terhadap loyalitas pegawai Biro Umum Sekretariat Jendral Kementrian Dalam Negeri sebesar

²⁰Dicky Ari Vanjery MD., *"Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap loyalitas Pegawai pada Biro Umum Sekretariat Jendal Kementrian dalam Negeri"* (Universitas Prof. DR. Moestopo, 2014).

31,6%. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap loyalitas, besaran pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas pegawai Biro Umum Sekretariat Jendral Kementerian Dalam Negeri sebesar 16,4%. Motivasi dan gaya kepemimpinan sama-sama memiliki pengaruh terhadap loyalitas, dengan besaran pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas pegawai Biro Umum Sekretariat Jendral Kementerian Dalam Negeri sebesar 35,4%.

Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan loyalitas. Sedangkan perbedaannya jika penelitian terdahulu tempat penelitiannya berada di Biro Umum Sekretariat Jendral Kementerian Dalam Negeri dan subjek penelitiannya adalah loyalitasnya adalah pegawai. Sedangkan dalam penelitian ini penelitian dilakukan di lembaga pendidikan dan subjeknya adalah guru.

2. Dalam Tesis yang ditulis oleh Prisca Diantra Sampe (Universitas Kristen Satya Wacana, Program Pascasarjana Magister Psikologi; 2016) dengan judul "*Pengaruh Servant Leadership dan Lingkungan Kerja Terhadap loyalitas Guru*

Honorer di Yayasan Persekolahan Kristen di Kota Ambon Ditinjau dari Jenis Kelamin".²¹

Kesimpulan dari penelitian tersebut adalah *Servant Leadership* dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas kerja. *Servant Leadership* berpengaruh sebesar 7,17% dan lingkungan kerja berpengaruh sebesar 12,55%, sedangkan sisanya loyalitas dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Pada guru honorer laki-laki dan perempuan tidak terdapat pengaruh secara simultan yang ditunjukkan dengan nilai $R^2=0$.

Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang faktor gaya kepemimpinan terhadap loyalitas. Sedangkan perbedaannya jika penelitian terdahulu membahas variabel lingkungan kerja, sedangkan dalam penelitian ini X_2 adalah motivasi kerja.

3. Dalam Jurnal yang ditulis oleh Sieny Caroline Wellyanto dan Grace Angelica Halim (Jurnal Ekonomi Balance Vol. 7 No. 2 Desember 2017) dengan judul "*Analisa pengaruh*

²¹ Sampe, "*Pengaruh Servant Leadership dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Guru Honorer Sekolah-sekolah di Yayasan Persekolahan Kristen Kota Ambon Ditinjau dari Jenis Kelamin.*"

sedangkan penelitian ini dilakukan di lembaga yayasan pendidikan.

4. Dalam Jurnal yang ditulis oleh Onsardi (Jurnal of Economic, Busines and Accounting (COSTING) Vol. 2 No. 2 Juli - Desember 2018) dengan judul “*Employee Loyalty in Private University In Bengkulu*”.²³

Kesimpulan dari penelitian tersebut adalah loyalitas karyawan pada Universitas Swasta Bengkulu masih relatif rendah. Terdapat 4 faktor yang mempengaruhi rendahnya loyalitas karyawan pada Universitas Swasta Bengkulu, diantaranya kompensasi, kepuasan kerja, kepemimpinan, dan pemberdayaan kompetensi karyawan.

Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang pengaruh kepemimpinan sebagai variabel (X) dengan loyalitas kerja sebagai variabel (Y). Sedangkan perbedaannya terletak pada penambahan variabel dependen lainnya, yakni jika pada penelitian ini ditambah dengan adanya faktor motivasi kerja yang berpengaruh terhadap loyalitas kerja. Sedangkan di penelitian dahulu adalah

²³ Onsadi, “Employee Loyalty in Private University In Bengkulu,” *Journal of Economic, Bussines and Accounting (DOSTING)* 2 No. 1 (Juli 2018).

kompensasi, kepuasan kerja, dan pemberdayaan kompetensi karyawan.

5. Dalam Jurnal yang ditulis oleh Hardiansyah (Jurnal pedagogy Vol. 1 No. 2 Mei 2019) dengan judul “*Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, dan Penghargaan Terhadap Loyalitas Guru Honorer*”.²⁴

Kesimpulan dari penelitian tersebut adalah yang pertama motivasi, kompensasi, gaya kepemimpinan, dan penghargaan mempunyai pengaruh secara simultan terhadap loyalitas guru honorer SD di Kecamatan Lunyuk. Yang kedua, variabel motivasi dan penghargaan mempunyai pengaruh nyata secara persial terhadap loyalitas, sedangkan gaya kepemimpinan dan kompensasi tidak mempunyai pengaruh secara persial terhadap loyalitas guru honorer.

Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja sebagai variabel (X) dengan loyalitas kerja sebagai variabel (Y). Sedangkan perbedaannya terletak pada fokus penelitian yang hanya membahas pengaruh gaya kepemimpinan,

²⁴ Hardiansyah, “*Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, dan Penghargaan Terhadap Loyalitas Guru Honorer*.” *Jurnal pedagogy* Vol. 1 No. 2 (Mei 2019)

motivasi kerja terhadap loyalitas guru honorer. Selain itu, dalam penelitian ini memfokuskan ada atau tidaknya perbedaan loyalitas 2 madrasah yang mana masih dalam satu lingkup yayasan yang sama.

B. LANDASAN TEORI

1. Loyalitas

a. Pengertian loyalitas

Loyalitas adalah kemauan untuk bekerja sama yang berarti sikap kesediaan mengorbankan diri, kesediaan melakukan pengawasan diri dan kemauan untuk lebih menonjolkan kepentingan diri sendiri. Kesediaan untuk mengorbankan diri ini melibatkan adanya sebuah kesadaran untuk mengabdikan diri kepada sebuah institusi atau lembaga yang sedang menjadi tempat kerjanya. Pengabdian ini akan menyokong peran serta karyawan dalam institusi.²⁵

Loyalitas kepada institusi sebagai sikap, yaitu sejauh mana seseorang karyawan mengidentifikasi tempat kerjanya yang ditunjukkan dengan keinginan untuk bekerja dan berusaha sebaik-baiknya dan kedua, loyalitas

²⁵Supriyono, *Sistem Pengendalian Manajemen* (Yogyakarta: BPFEE, 2000), 59.

terhadap institusi sebagai perilaku, yaitu proses dimana seseorang karyawan mengambil keputusan pasti untuk tidak keluar dari institusi apabila tidak membuat kesalahan yang ekstrim.²⁶

Pengertian loyalitas sebagai keterikatan yaitu identifikasi psikologi individu pada pekerjaannya atau sejauh mana hubungan antara pekerjaan dan institusi tersebut dirasa sebagai total *self image* bagi dirinya dalam institusi, yang dapat disebut aktifitas-aktifitas masa lalu dalam institusi. Juga kesamaan tujuan antara individu dengan institusi. Pengalaman masa lalu dalam institusi akan mempengaruhi persepsi karyawan dalam pekerjaan dan institusi. Hal-hal yang terjadi terutama yang berhubungan dengan diri karyawan akan mempengaruhi persepsi karyawan terhadap perusahaan. Demikian juga kesamaan tujuan antara karyawan dengan institusi akan sangat memberi nilai tersendiri terhadap keberadaanya di institusi tersebut.²⁷

Loyalitas yang tertanam pada diri seseorang akan tercermin dari sikap seseorang yang mengimplikasikan semua kemampuan dan keahliannya, melaksanakan tugas

²⁶Eis Endah Kurnia, Evi Kurniasari Purwaningrum, dan Meyritha Trifina Sari, "Pengaruh Kualitas Ke...pan Kerja Guru Terhadap,... 66.

²⁷Supriyono, *Sistem Pengendalian Manajemen*,... 60.

dengan tanggung jawab, disiplin, dan jujur. Mereka juga cenderung untuk membangun susasana yang menyenangkan dalam bekerja dan menyimpan rahasia lembaga, sehingga pengabsian ini akan menyokong dalam kemajuan organisasi.

Dalam kaitannya dengan pendidikan, seorang guru harus memenuhi dua kategori, yaitu memiliki kapabilitas dan loyalitas. Kapabilitas, yakni guru harus memiliki kemampuan dalam bidang ilmu yang diajarkannya, memiliki kemampuan teoritik tentang mengajar yang baik; mulai perencanaan, implementasi sampai evaluasi. Loyalitas keguruan, yakni loyal terhadap tugas-tugas keguruan, tidak semata-mata di dalam kelas, tapi juga di luar kelas.²⁸

Sebagus-bagusnya suatu kurikulum (*official*), tetap hasilnya sangat tergantung pada apa yang dilakukan oleh guru dan juga siswa dalam kelas (*actual*). Bila dicermati kedua pernyataan tersebut, menunjukkan bahwa berhasil tidaknya pelaksanaan kurikulum di sekolah sangat

²⁸Kurnia, Purwaningrum, dan Sari, “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Guru Terhadap Loyalitas Guru di Sekolah SMAN 10 Samarinda Sebrang Kalimantan Timur,” 65.

tergantung pada loyalitas guru. Orang yang memiliki loyalitas akan memiliki sikap seperti berikut:²⁹

- 1) Siap berkorban demi pemenuhan sasaran dan kepentingan bersama.
- 2) Merasakan dorongan semangat dalam misi yang lebih besar
- 3) Kebulatan tekad dan keyakinan yang kemudian menimbulkan vitalitas atau semangat yang tinggi.

b. Indikator loyalitas

Menurut Gouzali Saydam, ada beberapa indikator yang biasa digunakan untuk mengukur loyalitas atau pengabdian pada diri seseorang, diantaranya:³⁰

- 1) Taat pada peraturan, yaitu kesanggupan seorang pegawai untuk menaati segala peraturan kedinasan yang berlaku dan menaati perintah dinas yang diberikan atasan yang berwenang, serta sanggup tidak melanggar larangan yang ditentukan.
- 2) Tanggung jawab, adalah kesanggupan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya

²⁹ Tasmara, Toto. *Membudayakan Etos Islami* (Jakarta: Gema Insani Press. 2002), 78.

³⁰ Simbolon, "Pengaruh Motivasi terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Bagian Marketing pada PT. Agung Automall Cabang Pekanbaru," 5.

dengan baik, tepat waktu, serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan. Ketika seorang pegawai memiliki sikap sesuai dengan pengertian loyalitas, maka secara otomatis ia akan merasa memiliki tanggung jawab yang besar terhadap perusahaannya.

- 3) Pengabdian, yaitu sumbangan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada tempat kerja.
- 4) Kejujuran, adalah keselarasan antara yang terucap atau perbuatan dengan kenyataan.
- 5) Kesukaan terhadap pekerjaan, seorang pegawai yang memiliki sikap sesuai dengan pengertian loyalitas akan mampu menghadapi permasalahan ini dengan bijaksana. Hal ini hanya dapat dilakukan apabila seorang pegawai mencintai pekerjaannya.

c. Faktor yang mempengaruhi loyalitas

Ineson menjelaskan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi loyalitas individu, diantaranya lingkungan kerja, komunikasi yang efektif, motivasi yang diberikan, tempat kerja yang nyaman, pengembangan karir, pelatihan

dan pendidikan, serta hubungan antara atasan dengan bawahan seperti gaya kepemimpinan.³¹

Menurut Jusuf faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan sebagai berikut:³²

- 1) Faktor rasional. Menyangkut hal-hal yang bisa dijelaskan secara logis, seperti gaji, bonus, jenjang karir, dan fasilitas-fasilitas yang diberikan lembaga kepada karyawan
- 2) Faktor emosional. Menyangkut karyawan atau ekspresi diri seperti pekerjaan yang menantang. Lingkungan kerja yang mendukung, perasaan aman karena organisasi merupakan tempat bekerja dalam jangka panjang, pemimpin yang berkharisma, pekerjaan yang membanggakan, penghargaan penghargaan yang diberikan organisasi dan budaya kerja
- 3) Faktor kepribadian. Menyangkut sifat, karakter, motivasi, dan tempramen yang dimiliki oleh organisasi.

2. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan (*Leadership Style*) didefinisikan sebagai kebiasaan pemimpin, yang fokus pada

³¹Sampe, “Pengaruh *Servant Leadership* dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Guru Honorer Sekolah-sekolah di Yayasan Persekolahan Kristen Kota Ambon ditinjau dari Jenis Kelamin,” 10.

³² Kurnia, Purwaningrum, dan Sari, “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Guru Terhadap Loyalitas Guru di Sekolah SMAN 10 Samarinda Sebrang Kalimantan Timur,” 63–64.

apa yang dilakukan pemimpin dan bagaimana perilaku mereka yang didorong filsafat kepemimpinan pribadi.³³ Sedangkan menurut Supriyono gaya kepemimpinan merupakan sikap seorang pemimpin yang mempengaruhi bawahannya agar terciptanya tujuan yang di inginkan. Gaya kepemimpinan menunjukkan hubungan sosial antara suatu individu dengan individu lain dan antara orang yang dikendalikan dengan orang yang mengendalikan dalam suatu organisasi.³⁴

Tjiptono juga mengatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu cara atau pola tingkah laku (berupa kata-kata dan tindakan-tindakan) yang digunakan pemimpin dalam melakukan interaksi komunikasi dan mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para bawahannya.³⁵

Jadi dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang diterapkan pemimpin ketika mencoba mempengaruhi karyawannya

³³ Peter G. Northouse, *Pengantar Kepemimpinan: Konsep & Praktik* (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2018), 112.

³⁴Supriyono, *Sistem Pengendalian Manajemen*, 2000, 54.

³⁵ Sieny Carolina Wellyanto, "Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan di Hotel X", (Surabaya: Universitas Kristen Petra, Maret 2017), 329.

agar mencapai tujuan yang diinginkan. Singkatnya gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi bawahannya. Oleh karena itu, pemimpin menjadi tonggak utama dalam menciptakan keharmonisan organisasi yang dipimpinnya.

Gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi diklasifikasikan menjadi dua dimensi yaitu yang berorientasi pada orang (*people*) dan pekerjaan (*task*). Sehingga secara langsung atau tidak langsung gaya kepemimpinan menunjukkan tentang keyakinan pemimpin terhadap kemampuan bawahannya.³⁶ Pemimpin berperan sebagai agen primer yang mengarah dan menentukan struktur kelompok, suasana kelompok, tujuan kelompok, ideologi kelompok, dan aktivitas kelompok.

b. Macam-Macam Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan tulang punggung perkembangan organisasi. Jika seorang pemimpin berusaha mempengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya.

Menurut Peter G. Northouse, gaya kepemimpinan dibagi menjadi 3, yaitu gaya kepemimpinan otoriter, gaya

³⁶*Ibid.*, 135.

kepemimpinan demokratis, dan gaya kepemimpinan *laissez-faire*.

1) Gaya Kepemimpinan Otoriter

Gaya kepemimpinan otoriter (*authoritarian leadership style*) adalah gaya kepemimpinan yang menggunakan metode pendekatan kekuasaan dalam mencapai keputusan dan pengembangan strukturnya, sehingga kekuasaanlah yang paling diuntungkan dalam organisasi.³⁷

Pemimpin otoriter menekankan bahwa mereka bertanggung jawab, mengarahkan pengaruh dan kontrol atas anggota dan kelompok. Kepemimpinan otoriter juga memberi pengaruh yang besar untuk seseorang agar menaati peraturan serta memberi motivasi seseorang untuk segera menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu.³⁸

2) Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis (*Democratic leadership style*) adalah sikap pemimpin yang memperlakukan semua bawannya dengan adil tanpa adanya perbedaan status. Pemimpin lebih menyukai untuk

³⁷ Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, 3 ed. (Jakarta: Rajawali Press, 2011), 78.

³⁸ Northouse, *Pengantar Kepemimpinan: Konsep & Praktik*, 114.

melakukan kerja sama dan membuka forum kritik daran untuk mencapai tujuan.³⁹

Kekuatan kepemimpinan demokratis tidak terletak pada pemimpinnya akan tetapi terletak pada partisipasi aktif dari setiap warga kelompok. Kepemimpinan demokratis menghargai potensi setiap individu, mau mendengarkan nasehat dan sugesti bawahan, serta bersikap ramah kepada semua warga kelompoknya.

3) Gaya Kepemimpinan *Laissez-Faire*

Gaya kepemimpinan *Laissez-Faire* (*Laissez-Faire leadership style*) adalah tipe kepemimpinan yang praktis, dimana pemimpin tidak memimpin secara langsung, dia membiarkan kelompoknya untuk mengambil keputusan sendiri. Pemimpin tidak berpartisipasi sedikit pun dalam kegiatan kelompoknya. Semua pekerjaan dan tanggung jawab harus dilakukan oleh bawahannya sendiri.⁴⁰

Kepemimpinan *Laissez-Faire* berarti pemimpin memberikan sikap “lepas tangan, membiarkannya” terhadap bawahannya. Pemimpin mengakui bawahannya,

³⁹ *Ibid*, 115.

⁴⁰ Arif Rahman Hakim dan M. Yahya, “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus di SMA PPMI ASSALAM Surakarta),” *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial* 24 No. 1 (Juni 2014): 71.

tetapi sangat santai dan mencoba tidak memberikan pengaruh pada aktivitas mereka. Bawahan memiliki kebebasan untuk melakukan apa saja yang mereka inginkan. Sehingga dengan adanya kepemimpinan yang bebas ini para karyawan dapat menunjukkan persoalan yang dianggap penting di dalam organisasi dan tidak selalu bergantung pada atasan.⁴¹

Penggunaan gaya kepemimpinan akan berubah secara bergantian sesuai dengan situasi yang dihadapi pemimpin. Dalam situasi menghadapi masalah-masalahnya yang memerlukan pemikiran yang bersama antara pemimpin dan bawahan, dengan sendirinya akan dipergunakan tipe kepemimpinan demokratis. Jadi, kadang-kadang suatu saat pemimpin memberikan pengarahan atau perintah yang kokoh. Oleh karena itu tidak ada tipe gaya kepemimpinan yang lebih baik, semua tergantung pada situasi dan lingkungannya.

c. Fungsi Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yang efektif dapat memengaruhi, mendorong, mengarahkan dan menggerakkan orang-orang yang dipimpin sesuai dengan situasi dan

⁴¹ Northouse, *Pengantar Kepemimpinan: Konsep & Praktik*, 116.

kondisi supaya mereka mau bekerja dengan penuh semangat dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Sondang P. Siagian terdapat lima fungsi-fungsi kepemimpinan yang bersifat hakiki, yaitu:⁴²

- 1) Pimpinan selaku penentu arah yang akan ditempuh dalam usaha pencapaian tujuan
- 2) Wakil dan juru bicara organisasi dalam hubungan dengan pihak-pihak di luar organisasi
- 3) Pimpinan selaku komunikator yang efektif
- 4) Mediator yang andal, khususnya dalam hubungan ke dalam terutama dalam mengatasi konflik
- 5) Pimpinan selaku integrator yang efektif, rasional, objektif dan netral.

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian motivasi kerja

Motif atau motivasi berasal dari kata latin “*moreve*” yang berarti dorongan dari dalam diri manusia untuk bertindak atau berperilaku. Menurut Terry G. motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu

⁴² Arifin Syamsul, *Leadership Ilmu dan Seni Kepemimpinan* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012), 113.

yang mendorongnya untuk melakukan perbuatan-perbuatan (Perilaku).⁴³

Menurut Sumadi Suryabrata motivasi adalah keadaan yang terdapat dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk melakukan aktivitas tertentu guna pencapaian suatu tujuan. Sementara itu menurut Gates dan kawan-kawan mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu kondisi fisiologis dan psikologis yang terdapat dalam diri seseorang yang mengatur tindakannya dengan cara tertentu.⁴⁴

Dalam agama Islam, motivasi disebut dengan istilah niat. Islam mengajarkan bahwa sahnya seseorang melakukan suatu perbuatan akan sangat ditentukan oleh motivasinya (niatnya). Untuk itu, dalam Islam motivasi memiliki peran yang sangat penting dan menentukan dalam mencapai keberhasilan.⁴⁵

Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah kondisi fisiologi dan psikologis yang terdapat dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk

⁴³Soekidjo Notoatmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2015), 114.

⁴⁴Djaali, *Psikologi Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), 101.

⁴⁵ Heri Gunawan, *Kurikulum dan Pembelajaran Pendidikan Agama Islam* (Bandung: ALFABETA, 2013), 145.

melakukan aktivitas tertentu guna mencapai suatu tujuan atau kebutuhan. Dalam lembaga pendidikan, motivasi kerja para guru dapat diartikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja di bidang pendidikan. Untuk meningkatkan motivasi kerja para guru diperlukan pengondisian dari lembaga (pimpinan) dalam bentuk pengarahan dan pemeliharaan kondisi kerja yang dapat menstimulasi kualitas kinerja.⁴⁶

Dari uraian diatas, jelas bahwa motivasi mendorong timbulnya kelakuan dan mempengaruhi serta mengubah kelakuan. Jadi, fungsi motivasi itu meliputi:⁴⁷

- a) Mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan. Tanpa motivasi maka tidak akan timbul sesuatu perbuatan seperti belajar,
- b) Motivasi berfungsi sebagai pengarah. Artinya mengarahkan perbuatan kepencahain tujuan yang diinginkan,
- c) Motivasi berfungsi sebagai penggerak. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan.

⁴⁶ Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam* (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2012), 255.

⁴⁷ Oemar Hamalik, *Proses Belajar Mengajar* (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), 161.

b. Teori Motivasi Kerja

Dengan motivasi yang timbul pada diri seseorang akan mendorong mereka untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi akan mencapai tujuan yang telah direncanakan.⁴⁸ Berikut ini merupakan beberapa teori yang membahas terkait motivasi, diantaranya:

- 1) Teori motivasi Abraham Maslow (*Maslow's Need Hierarchy Theory*) mengatakan bahwa di dalam diri semua manusia bersemayam lima jenjang kebutuhan, yaitu sebagai berikut:⁴⁹
 - a) *Fisiologis*, antara lain rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan), seks, dan kebutuhan jasmani lain,
 - b) Keamanan, antaranya keselamatan dan perlindungan atas kerugian fisik dan emosional,
 - c) Sosial, mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima-baik, dan persahabatan,

⁴⁸ Sondang Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2015), 287.

⁴⁹ Simbolon, "Pengaruh Motivasi terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Bagian Marketing pada PT. Agung Automall Cabang Pekanbaru," 3.

- d) Penghargaan, mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi; serta faktor dari luar misalnya status, pengakuan, dan perhatian
 - e) Aktualisasi diri, dorongan untuk menjadi seseorang/sesuatu sesuai ambisinya; yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.
- 2) Teori *Herzberg (Herzberg's Two Factors Motivation Theory)* menyatakan bahwa motivasional adalah hal-hal pendorong berprestasi yang berdifat intrinsik, yang bersumber dari dalam diri seseorang dan pemeliharaan faktor ekstrinsik (*hegiene*) yang bersumber dari luar diri seseorang, misalnya organisasi. Teori ini disimpulkan:⁵⁰
- a) Faktor yang dapat meningkatkan atau memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya adalah kelompok motivasi *satisfiers*,
 - b) Perbaikan gaji, kondisi kerja, kebijakan organisasi dan administrasi tidak akan menimbulkan kepuasan. Tetapi hasil kerjalah yang menentukannya,
 - c) Perbaikan faktor *hygiene* kurang dapat mempengaruhi sikap kerja yang positif.
- 3) Teori *Mc Clelland* menyatakan bahwa di dalam diri manusia terdapat dua motivasi, yaitu motivasi primer dan

⁵⁰ Notoatmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 118-119.

motivasi sekunder yang dialami saat berinteraksi dengan orang lain.

Teori ini dibedakan menjadi 3 poin, yaitu:⁵¹

- a) Kebutuhan akan prestasi, dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses,
 - b) Kebutuhan akan kekuasaan, kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara yang orang-orang itu (tanpa dipaksa) tidak akan berperilaku demikian,
 - c) Kebutuhan akan afiliasi, hasrat untuk hubungan antar-pribadi yang ramah dan akrab.
- 4) Teori *McGregor* (Teori X dan Y) menyatakan bahwa para pemimpin atau manager organisasi atau perusahaan memiliki keyakinan dapat mengarahkan para bawahannya untuk mencapai produktivitas atau tujuan organisasi. Untuk itu, wajib bagi seorang pemimpin untuk memberikan motivasi kepada bawahannya dalam bekerja sehingga dapat mempermudah dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Dengan tercapainya tujuan organisasi, maka tujuan-tujuan individu di dalam organisasi juga akan tercapai.⁵²

⁵¹ Yoyo Sudaryo, Agus Aribowo, dan Nunung Ayu Sofiati, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik* (Yogyakarta: Andi Offset, 2018), 67.

⁵² Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 290–291.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Berdasarkan Teori Motivasi Dua Faktor (*Herzberg's Two Factors Motivation Theory*) ada dua jenis faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Dari faktor-faktor inilah yang kemudian menjadi indikator dari motivasi kerja;⁵³

- 1) Faktor intrinsik yakni faktor penyebab kepuasan yang menyangkut kebutuhan psikologis, diantaranya:
 - a) Tanggung jawab (*Responsibility*), besar kecilnya tanggung jawab yang dirasakan dan diberikan kepada seorang karyawan,
 - b) Kemajuan (*Advancement*), besar kecilnya kemungkinan karyawan dapat maju dalam pekerjaannya,
 - c) Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*), besar kecilnya tantangan yang dirasakan oleh karuawan dari pekerjaannya,
 - d) Pencapaian (*achievement*), besar kecilnya kemungkinan karyawan mendapatkan prestasi kerja, mencapai kinerja tinggi,
 - e) Pengakuan (*Recognition*), besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada karyawan atas kinerja yang dicapai.
- 2) Faktor ekstrinsik yakni faktor yang menimbulkan ketidakpuasan serta berkaitan dengan konteks pekerjaan dan

⁵³ Notoatmojo, 118–119.

hakikat manusia yang ingin memperoleh kesehatan badaniah, diantaranya:

- a) Kebijakan dan administrasi perusahaan (*company policy and administration*), derajat kesesuaian yang dirasakan karyawan dari semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam organisasi,
- b) Kondisi kerja (*working condition*), derajat kesesuaian kondisi kerja dengan pelaksanaan tugas pekerjaannya,
- c) Gaji dan upah (*wages and salaries*), derajat kewajaran dari gaji yang diterima sebagai imbalan kinerjanya,
- d) Hubungan antar pribadi (*interpersonal relation*), derajat kesesuaian yang dirasakan berinteraksi dengan karyawan lain.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas

Loyalitas merupakan kondisi internal dalam bentuk komitmen dan pekerja terhadap berbagai aspek yang berkaitan dengan pekerjaannya. Loyalitas merupakan landasan dan haluan berperilaku kerja dalam bentuk kesediaan untuk mengikuti dan menaati hal-hal yang menjadi keharusannya.

Loyalitas adalah proses berkesinambungan dan sebuah pengalaman individu ketika bergabung dalam sebuah organisasi. Pada dasarnya loyalitas merupakan sikap kecenderungan seorang karyawan untuk menerima, setia, dan bersungguh-sungguh sehingga dapat bersama-sama mewujudkan tujuan pada organisasi ditempat bekerjanya.⁵⁴

Karyawan-karyawan yang memiliki loyalitas tinggi sangat dibutuhkan untuk menentukan keberlangsungan suatu organisasi. Sikap loyal juga dapat menciptakan suasana lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Muhammad Ali mengatakan dalam penelitian yang dilakukan oleh Rukmi bahwasanya kehadiran seorang guru haruslah seseorang yang memang professional dalam arti memiliki keterampilan dasar mengajar yang baik, memahami atau menguasai bahan dan memiliki loyalitas terhadap tugasnya sebagai guru.⁵⁵

Seorang pemimpin haruslah memiliki gaya kepemimpinan dalam mengatur organisasinya. Gaya kepemimpinan adalah suatu proses untuk mempengaruhi

⁵⁴ Purba, “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan pada PT. Karya Swadaya Abadi (KARSA) Medan,” 18.

⁵⁵ Rukmi Tien Martini, Triyono, dan Ahmad Mardalis, “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja Karyawan,” *Jurnal Manajemen* Volume 02, No. 1 (Mei 2017): 50.

orang lain melalui komunikasi, baik individual maupun kelompok untuk mencapai tujuan perusahaan maupun organisasi. Kemampuan ini akan memungkinkan seseorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar mereka mau menjalankan segala tugas dan tanggung jawab dengan jujur, amanah, ikhlas, dan professional.⁵⁶

Berdasarkan penelitian Marline, menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor penentu loyalitas karyawan dan berpengaruh dan faktor karyawan lebih banyak loyal terhadap kondisi kerja karena karyawan merasa pemimpin tidak berlaku objektif dan tidak jujur kepada karyawan.⁵⁷

Selain penerapan gaya kepemimpinan yang tepat, penanaman motivasi pada setiap individu sangat dibutuhkan guna membangun loyalitas pada suatu organisasi. Menurut Robbins, bila seseorang termotivasi, ia akan mencoba sekuat tenaga dalam berusaha. Tingkat upaya yang tinggi akan mengantar kehasil loyalitas yang menguntungkan dan

⁵⁶ Hardiyansah, "Pengaruh Motivasi, Kesejahteraan, Penghargaan dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Guru Honorer," 24.

⁵⁷ Marline Merke Mameseh dan Amiartuti Kusmaningtyas, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasi dan Transaksional Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Akuntansi Manajemen Bisnis dan Sector Public* 5 No.3 (Juni 2018): 148.

bermanfaat bagi organisasi tersebut. Maka dapat disimpulkan motivasi yang tinggi dapat mempengaruhi tingginya loyalitas pegawai.⁵⁸

Teori perpaduan gaya kepemimpinan dan motivasi membuat seorang karyawan mampu bertahan di dalam organisasi dengan terus mengembangkan kompetensi yang dimilikinya. Oleh sebab itu, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja tidak dapat dipisahkan dari loyalitas. Ini membuktikan keduanya memiliki hal yang sama besar, karena menjadi penentu loyalitas.⁵⁹

C. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Penelitian yang berkenaan dengan dua variabel

⁵⁸ Khairani, "Pengaruh Motivasi kerja, Pengalaman Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Pegawai Pada Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara," 67.

⁵⁹ Sampe, "Pengaruh Servant Leadership dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Guru Honorer Sekolah-sekolah di Yayasan Persekolahan Kristen Kota Ambon ditinjau dari Jenis Kelamin," 9.

atau lebih, biasanya dirumuskan hipotesis yang berbentuk komparasi maupun hubungan.⁶⁰

Berdasarkan landasan teori yang telah disebutkan, maka kerangka berpikir dalam penelitian ini sebagai berikut :

Variabel X_1 : Gaya kepemimpinan

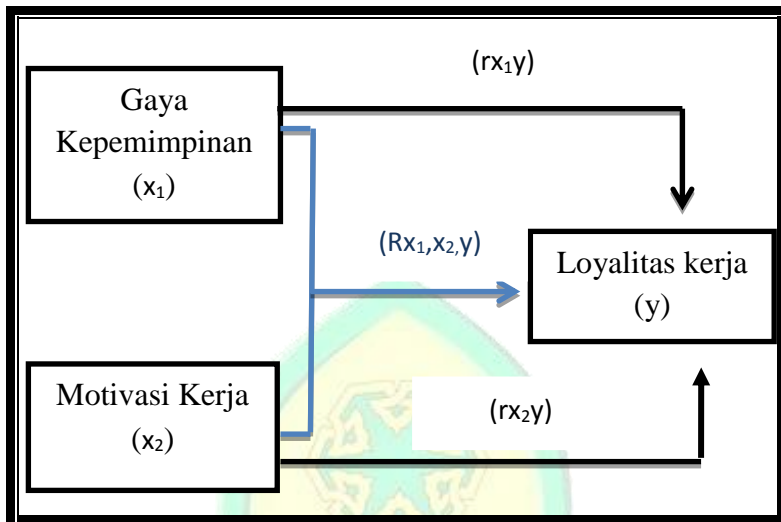
Variabel X_2 : Motivasi kerja

Variabel Y : Loyalitas

Berdasarkan landasan teori dan kajian pustaka diatas, maka dapat diajukan kerangka berpikir sebagai berikut:

1. Jika gaya kepemimpinan sesuai, maka loyalitas meningkat
2. Jika motivasi kerja tinggi, maka loyalitas meningkat
3. Jika gaya kepemimpinan sesuai serta motivasi kerja tinggi, maka loyalitas juga meningkat
4. Jika gaya kepemimpinan tidak sesuai, maka loyalitas akan menurun
5. Jika motivasi kerja rendah maka tingkat loyalitas juga menurun
6. Jika gaya kepemimpinan tidak sesuai serta motivasi rendah maka tingkat loyalitas akan menurun.

⁶⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: ALFABETA, 2016), 91–92.



Gambar 2.1 Skema hubungan variabel X_1 dan X_2 terhadap Y

D. PENGAJUAN HIPOTESIS

Berdasarkan landasan teori dan kerangka berpikir diatas, maka selanjutnya dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H_{11} : Gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas guru MTs dan MA Al-Mawaddah Coper Tahun Pelajaran 2020-2021
- H_{12} : Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas guru MTs dan MA Al-Mawaddah Coper Tahun Pelajaran 2020-2021

- H_{13}** : Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja guru MTs dan MA Al-Mawaddah Coper Tahun Pelajaran 2020-2021 berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas
- H_{14}** : Perbedaan loyalitas guru MTs dengan guru MA Al-Mawaddah Coper Tahun Pelajaran 2020-2021.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.⁶¹ Penelitian ini merupakan jenis penelitian *ex post facto*, yang mana meneliti tentang peristiwa yang telah terjadi kemudian melihat kedalam beberapa literatur mengenai faktor-faktor penyebabnya. Sedangkan pendekatan yang digunakan dalam menganalisis data menggunakan pendekatan kuantitatif karena dalam penyajian datanya berbentuk angka-angka dan analisis statistika.

Dalam penelitian ini variabel independennya adalah gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2), sedangkan variabel dependennya adalah loyalitas (Y).

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dirumuskan, maka penelitian ini menggunakan metode regresi linier sederhana untuk menguji pengaruh satu variabel independen terhadap satu variabel dependen. Sedangkan untuk menguji pengaruh dua variabel

⁶¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: ALFABETA, 2016), 3.

independen terhadap variabel dependen, peneliti menggunakan regresi linier ganda.

Regresi linier sederhana adalah analisis yang digunakan untuk mencari pola hubungan antara satu variabel dependen dengan satu variabel independen, dan regresi linier ganda adalah analisis yang digunakan untuk mencari pola hubungan antara satu variabel dependen dengan lebih dari satu variabel independen.⁶²

Analisis data dalam penelitian ini juga menggunakan analisis *independent-sampel* t test untuk menghilangkan atau mengurangi kesalahan pada analisis data yang disebabkan oleh variabel yang diteliti sehingga dari variabel yang diteliti dapat terlihat jelas. *Independent-sampel* t test digunakan untuk mengetahui perbedaan antara beberapa kelompok dengan dikendalikan oleh satu atau beberapa faktor.⁶³

⁶²Andhita Dessy Wulansari, *Aplikasi Statistika Parametrik dalam Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Felicha, 2016), 122.

⁶³Kadir, *Statistika Terapan: Konsep, Contoh, dan Analisis Data dengan Program SPSS/Lisrel dalam Penelitian* (Depok: Rajawali Press, 2017), 417.

B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Adapun pengertian dari variabel yaitu suatu atribut atau sifat atau nilai orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulan.⁶⁴ Variabel itu sendiri ada dua macam, yaitu:⁶⁵

- a. Variabel bebas (*independent variable*) yaitu variabel yang mempengaruhi variabel yang lain atau menghasilkan akibat pada variabel yang lain, yang pada umumnya berada dalam urutan tata waktu yang terjadi lebih dahulu. Keberadaan variabel ini menjelaskan tentang fokus atau topik penelitian yang biasa disimbolkan dengan variabel “X”.
- b. Variabel dependen (*dependent variable*) yaitu variabel yang diakibatkan atau dipengaruhi oleh variabel bebas. Keberadaan variabel ini menjadi variabel yang dijelaskan dalam fokus atau topik penelitian yang biasa disimbolkan dengan variabel “Y”.

Penelitian ini terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat, kemudian menempatkan gaya

⁶⁴*Ibid*, 61.

⁶⁵Nanang Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder* (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), 57.

kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) sebagai variabel bebas (*independent variable*), sedangkan loyalitas (Y) sebagai variabel terikat (*dependent variable*).

2. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel untuk mempermudah dan memperjelas variabel yang diteliti, maka perlu adanya pengertian istilah setiap variabel sebagai berikut:

a. Loyalitas

Loyalitas yang diukur dalam penelitian ini adalah sikap pengorbanan dan kesetiaan guru pada lembaga pendidikan MTs dan MA Al-Mawaddah Coper Ponorogo pada tahun pelajaran 2020-2021. Aspek yang diukur dalam penelitian ini terkait loyalitas berdasarkan pendapat Gouzali Saydam adalah taat pada peraturan, tanggung jawab, pengabdian, kejujuran, dan kesukaan terhadap pekerjaan.⁶⁶ Dalam penelitian ini, definisi loyalitas yang digunakan adalah loyalitas guru, bukan karyawan meskipun teori yang digunakan adalah teori loyalitas secara ekonomi. Dan untuk

⁶⁶ Hotma BR. Simbolon, "Pengaruh Motivasi terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Bagian Marketing pada PT. Agung Automall Cabang Pekanbaru," *Jurnal FISIP* 1 No. 2 (Februari 2015): 5.

istilah organisasi atau perusahaan, yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sekolah.

Untuk pengukurannya dalam penelitian ini menggunakan skala likert yang disajikan dalam angket tertutup berupa 20 item pernyataan yang diisi oleh guru-guru di MTs dan MA Al-Mawaddah Coper tahun pelajaran 2020-2021.

b. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yang diukur dalam penelitian ini adalah kemampuan dan sikap kepala sekolah MTs dan MA Al-Mawaddah Coper Ponorogo tahun pelajaran 2020-2021 kepada para guru untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan suatu tindakan agar terciptanya tujuan yang di inginkan. Aspek yang diukur dalam penelitian ini terkait gaya kepemimpinan berdasarkan pendapat Peter G. Northouse adalah gaya otoriter, gaya demokratis, dan gaya *Laissez-Faire*.⁶⁷

Untuk pengukurannya dalam penelitian ini menggunakan skala likert yang disajikan dalam angket berupa 20 item pernyataan yang diisi oleh guru di MTs dan MA Al-Mawaddah Coper tahun pelajaran 2020-2021.

⁶⁷ Peter G. Northouse, *Pengantar Kepemimpinan: Konsep & Praktik* (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2018), 113.

c. Motivasi kerja

Motivasi kerja yang diukur dalam penelitian ini adalah sikap yang mendorong guru-guru MTs dan MA Al-Mawaddah Coper Ponorogo tahun pelajaran 2020-2021 untuk mengembangkan kompetensi yang dimiliki dan mempertahankan sikap totalitas terhadap lembaga pendidikan. Aspek yang diukur dalam penelitian ini terkait motivasi kerja berdasarkan teori *Herzberg* yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik.⁶⁸

Untuk pengukurannya dalam penelitian ini menggunakan skala likert yang disajikan dalam angket berupa 20 item pernyataan yang diisi oleh guru-guru di MTs dan MA Al-Mawaddah Coper tahun pelajaran 2020-2021.

C. Lokasi Penelitian, Populasi Penelitian dan Sampel Penelitian

1. Waktu dan Tempat Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan pada 18 sampai 30 Agustus 2020. Tempat pelaksanaan penelitian berada di MTs dan MA Al-Mawaddah yang beralamat di jalan

⁶⁸ Soekidjo Notoatmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2015), 119.

Mangga, Desa Coper Kecamatan Jetis Kabupaten Ponorogo Tahun Pelajaran 2020-2021.

2. Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi atau umum yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari yang kemudian ditarik kesimpulan. Populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda alam lainnya. Populasi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau objek penelitian.⁶⁹

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang ada di MTs dan MA Al-Mawaddah Tahun Pelajaran 2020-2021 yang berjumlah 113 guru. Guru MTs al-Mawaddah berjumlah 51 dan MA al-Mawaddah yang berjumlah 62.⁷⁰

3. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.⁷¹ Yang jumlah sampel lebih

⁶⁹Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, 117.

⁷⁰WARDAH (*Warta Al-Mawaddah*) 1439-14402018-2019: dalam *Tiga Bahasa Indonesia, Arab, Inggris* (Coper, Jetis, Ponorogo, Jawa Timur, Indonesia: Pesantren Putri Al-Mawaddah, 2019), 17–20.

⁷¹Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian* (Bandung: ALFABETA, 2015), 62.

sedikit dari pada jumlah populasi sehingga memudahkan dalam penghitungan data penelitian. Untuk itu, sampel diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).

Teknik pengambilan sampel atau teknik sampling adalah suatu cara mengambil sampel yang representatif (mewakili) dari populasi. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel merujuk pada tabel *krejcie* dan *morgan* untuk tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh tingkat kepercayaan 95% terhadap populasi.⁷²

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 113 guru, maka dengan mengacu tabel *krejcie* dan *morgan* untuk tingkat kesalahan 5% maka sampel yang digunakan adalah 86 guru. Untuk mengetahui berapa sampel yang diambil dari masing-masing madrasah, akan dipaparkan pada tabel berikut:



⁷² Una Sekaran, *Metodologi Penelitian untuk Bisnis* (Jakarta: Salemba Empat, 2006), 159.

Tabel 3.1 Rincian Pengambilan Sampel Masing-Masing Madrasah

No	Madrasah	Penghitungan	Hasil
1.	MTs Al-Mawaddah	$51/113 \times 86 = 38,8$	39 guru
2.	MA Al-Mawaddah	$62/113 \times 86 = 47$	47 guru
Total			86 Guru

D. Teknik Pengumpulan Data

Terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas dan hasil penelitian, yaitu kualitas instrumen penelitian dan kualitas teknik pengumpulan data. Teknik pengumpulan data merupakan kegiatan yang harus dilalui oleh peneliti dalam memperoleh data lapangan. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Angket (kuesioner)

Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Angket dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau

terbuka, yang dapat diberikan secara langsung atau dikirim melalui pos, atau internet.⁷³

Daftar pernyataan tertulis untuk dijawab secara tertulis pula pada responden. Metode ini digunakan untuk mengetahui data tentang gaya kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2), dan loyalitas kerja (Y). Jumlah pernyataan untuk variabel X_1 adalah 25 pernyataan, Jumlah pernyataan untuk variabel X_2 adalah 25 pernyataan dan Jumlah pernyataan untuk variabel Y adalah 25 pernyataan.

Instrumen untuk mengukur dengan tujuan menghasilkan data yang akurat maka setiap instrumen harus mempunyai skala. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *Likert*, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan ataupun pernyataan.⁷⁴

⁷³Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, 199.

⁷⁴*Ibid*, 134.

Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala *Likert* mempunyai gradasi dari sangat positif, sampai sangat negatif. Untuk keperluan analisis kuantitatif, jawaban itu dapat diberi skor sebagai berikut:

Tabel 3.2 Skor jawaban angket

Pilihan jawaban	Gradasi positif	Gradasi negatif
Sangat Sesuai	4	1
Sesuai	3	2
Tidak Sesuai	2	3
Sangat tidak Sesuai	1	4

2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dengan cara mengambil seluruh data yang diperlukan dalam penelitian. Dokumentasi tersebut meliputi daftar nama yang menjadi subjek penelitian, dokumentasi sekolah, dan dokumentasi foto selama proses penelitian, dan data profil sekolah.⁷⁵

Teknik pengumpulan data dengan dokumentasi digunakan bila, penelitian berkenaan dengan perilaku

⁷⁵Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), 225.

manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.⁷⁶ Metode ini digunakan untuk memperoleh data kondisi lingkungan, sarana prasarana, dan jumlah guru yang ada di MTs dan MA Al-Mawadah Coper Tahun Pelajaran 2020-2021.

E. Instrumen Penelitian

Pada prinsipnya penelitian adalah melakukan pengukuran, maka harus ada alat ukur yang baik. Alat ukur yang digunakan disebut instrumen penelitian atau instrumen pengumpulan data.

Instrumen pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya.⁷⁷ Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah, data tentang loyalitas guru MTs dan MA al-Mawaddah, data tentang gaya kepemimpinan MTs dan MA al-Mawaddah, dan data tentang motivasi kerja guru MTs dan MA al-Mawaddah.

⁷⁶ Karunia Eka Lestari dan Mokhammad Ridwan Y, *Penelitian Pendidikan Matematika*, ...238.

⁷⁷ Suharsimi Arikunto, *Management Penelitian* (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), 101.

1. Kisi-kisi instrumen penelitian

Adapun penyusunan instrumen penelitian dilakukan berdasarkan indikator-indikator variabel penelitian dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 3.3 Kisi-kisi Instrumen Penelitian Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Nomer Angket
Loyalitas (Gouzali Saydam)	Taat pada peraturan	1. Adanya tingkat ketaatan terhadap peraturan 2. Adanya kedisiplinan dalam jam mengajar 3. Memanfaatkan waktu luang dengan kegiatan positif 4. Adanya ketaatan dalam pengamalan agama Islam	1, 8, 24 13, 16 18, 20 2, 25
	Tanggung jawab	1. Adanya pemenuhan tanggung jawab dalam mencapai tujuan sekolah 2. Adanya pemenuhan tanggung jawab menyelesaikan tugas tepat waktu 3. Adanya kejujuran dalam melaksanakan tugas	19, 24 9, 22 4, 14
	Pengabdian	1. Adanya kesetiaan terhadap lembaga 2. Adanya keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin	3, 10 21, 23
	Kesukaan terhadap pekerjaan	1. Adanya kesukaan terhadap profesi guru	5, 12
		2. Adanya pembelajaran yang efektif	6, 15

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Nomer Angket
		3. Adanya interaksi dengan orang lain untuk mengembangkan potensi	7, 11, 17
Gaya Kepemimpinan (Peter G. Northouse)	Gaya Otoriter	1. Menyukai prosedur yang rinci 2. Mengharapkan karyawan mematuhi aturan 3. Keputusan besar ada pada kepemimpinan	1, 13, 25 2, 14 3, 15
	Gaya Demokratis	1. Pemimpin memiliki gaya bicara yang komunikatif 2. Mengembangkan ilmu pengetahaun guru 3. Adanya perlakuan adil dengan semua karyawan 4. Adanya pembiasaan sikap perhatian terhadap guru 5. Adanya kebersamaan kepala sekolah dan guru dalam melakukan kegiatan problem solving	4, 16 5, 17 6, 18 7, 19 8, 20
	Gaya <i>Laissez-Faire</i>	1. Adanya kesempatan guru untuk mengemukakan kritik dan saran 2. Adanya pemberian <i>punishment</i> dan <i>reward</i> 3. Adanya kebebasan guru untuk menyelesaikan masalah 4. Kepala sekolah hanya sebagai pengawas kegiatan pembelajaran	9, 24 10, 22 11, 21 12, 23
Motivasi Dua Faktor (Herzberg's Two)	Faktor Intrinsik	1. Adanya tanggung jawab atas pekerjaannya 2. Merasa bangga dengan pekerjaan sebagai guru 3. Adanya kesempatan untuk	2, 8, 20 1, 9, 6, 16 11, 15, 22, 25

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Nomer Angket
		berprestasi	
	Faktor Ekstrinsik	1. Kebijakan kepala sekolah dalam menjaga nama baik madrasah 2. Lingkungan kerja yang aman dan menyenangkan 3. Menjalin hubungan yang harmonis dan santun antar pribadi 4. Adanya kesempatan meningkatkan karir	3, 19, 24 4, 7, 12, 13 5, 14, 17, 18 10, 21, 23

2. Pengembangan instrumen

a. Uji Coba Instrumen

Kualitas baik buruknya suatu instrumen penelitian ditunjukkan dengan tingkat kesahihan dan keterandalannya. Untuk itulah perlu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji coba instrumen penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 11 Agustus 2020.

1) Uji Validitas

Untuk mengetahui apakah item-item yang diuji cobakan dapat digunakan untuk mengukur keadaan responden yang sebenarnya atau tidak maka perlu adanya uji validitas. Validitas adalah suatu ukuran yang

menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen.⁷⁸

Dalam penelitian ini, pengukuran instrumen menggunakan teknik validasi isi (*content validity*) melalui statistik Aiken V dengan rumus sebagai berikut:⁷⁹

$$V = \Sigma s / [n(c - 1)]$$

Keterangan:

s = r-lo

lo = angka penilaian validitas terendah

c = angka penilaian validitas tertinggi

r = angka yang diberikan oleh seorang penilai

Apabila $V > \text{tabel}_{\text{icon}}$, maka kesimpulannya item kuesioner tersebut valid. Apabila $V < \text{tabel}_{\text{icon}}$, maka kesimpulannya item kuesioner tersebut tidak valid.

Statistik Aiken V digunakan untuk mengukur sejauh mana kelayakan suatu item angket. Data yang digunakan untuk menganalisis didapat dari penilaian blangko telaah instrumen penelitian oleh *expert judgement* (para ahli) yang disebut *SME (Subject Matter Experts)* dengan memberikan tanda (✓) centang pada kolom yang

⁷⁸Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek Edisi Revisi III* (Jakarta: Rineka Cipta, 1996), 158.

⁷⁹Saifuddin Azwar, *Penyusunan Skala Psikologi* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), 10.

telah disediakan lalu kemudian memberikan nilai 1-4 pada kolom penilaian. Dengan blangko ini, *SME (Subject Matter Experts)* menilai setiap item dengan cara membandingkan kesesuaiannya dengan sub domain materi, sub domain konstruksi, dan sub domain bahasa.

Tabel 3.4 Materi Penilaian Kuisioner Validitas Penelitian

Aspek yang Ditelaah	Keterangan
Materi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Batasan Pertanyaan dan Jawaban 2. Materi Yang Diukur Sesuai Dengan Kompetensi 3. Isi Materi Sesuai Dengan Variabel
Konstruksi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Angket menggunakan pernyataan 2. Ada petunjuk mengenai cara pengisian angket 3. Rubrik penskoran
Bahasa	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kalimat angket komunikatif 2. Pernyataan tidak mengandung kata yang menyinggung perasaan 3. Butir angket menggunakan Bahasa Indonesia yang baku

Berikut daftar nama-nama *expert judgement* instrumen penelitian yang memberikan penilaian adalah, sebagai berikut:

Tabel 3.5 Daftar Nama *Expert Judgement* Validitas Instrumen Penelitian

No	Nama	Keahlian	Instansi
1.	Edi Irawan, M. Pd.	Statistik	IAIN Ponorogo
2.	Dr. Mambaul Ngadhimah, M.Ag.	Analisis data	IAIN Ponorogo
3.	Dr. Umi Rahmah, M.Pd.I	Statistik	IAIN Ponorogo
4.	Eko Wirahadi Kusuma, M.Pd.	Analisis data	UNMUH Ponorogo

Setelah *expert judgement* mengisi dan memberikan nilai pada blangko penilaian istrumen penelitian, maka hasilnya akan diolah yang mana nilai koefisien berkisar 0 - 1 sehingga suatu sitem dikatakan valid jika hasil pengujian validitas berada pada kisaran 0,34 - 1. Adapun kategori nilai kritis CVR yang ditentukan melalui batas minimal Lawshe sebagai berikut:

Tabel 3.6 Nilai Kritis Uji Validitas CVR

Rentang	Kategori
0 – 0,33	Tidak Sesuai
0,34 – 0,97	Sedang
0,98 – 1	Sesuai

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan tabel koefisien validitas isi Aiken V (Tabel Aiken V pada lampiran 29) maka dapat diketahui bahwa nilai kritis uji validitas CVR sebagai berikut:

Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Variabel Loyalitas

No. Item	V	Kesimpulan	No. Item	V	Kesimpulan
1	1	Valid	16	1	Valid
2	1	Valid	17	1	Valid
3	1	Valid	18	1	Valid
4	1	Valid	19	0,83	Tidak Valid
5	1	Valid	20	1	Valid
6	1	Valid	21	1	Valid
7	1	Valid	22	0,75	Tidak Valid
8	1	Valid	23	0,91	Tidak Valid
9	1	Valid	24	1	Valid
10	1	Valid	25	1	Valid
11	1	Valid			
12	1	Valid			
13	1	Valid			
14	0,83	Tidak Valid			
15	0,66	Tidak Valid			

Berdasarkan dari tabel 3.7 dapat diketahui bahwa nilai kritis uji validitas CVR variabel loyalitas dari 25 item pernyataan, terdapat 5 item pernyataan yang dinyatakan tidak valid (tidak bisa digunakan menjadi instrumen penelitian) hal dikarenakan nilai CVR dikisaran nilai 0-0,97 yakni nomer item 14,15,19,22,23.

Sedangkan 20 item pernyataan lainnya dinyatakan valid dan dijadikan sebagai instrumen dalam penelitian ini karena nilai CVRnya berada di kisaran 0,98–1 nomer item 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 16, 17, 18, 20, 21, 24, 25.

Hasil uji validitas variabel gaya kepemimpinan sebagai berikut:

**Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya
Kepemimpinan**

No. Item	V	Kesimpulan	No. Item	V	Kesimpulan
1	0,83	Tidak Valid	16	0,75	Tidak Valid
2	1	Valid	17	1	Valid
3	1	Valid	18	1	Valid
4	1	Valid	19	0,83	Tidak Valid
5	1	Valid	20	1	Valid

No. Item	V	Kesimpulan	No. Item	V	Kesimpulan
6	1	Valid	21	0,66	Tidak Valid
7	1	Valid	22	1	Valid
8	1	Valid	23	1	Valid
9	1	Valid	24	1	Valid
10	1	Valid	25	0,75	Tidak Valid
11	1	Valid			
12	1	Valid			
13	1	Valid			
14	1	Valid			
15	1	Valid			

Berdasarkan tabel 3.8 diketahui bahwa nilai kritis uji validitas CVR variabel gaya kepemimpinan dari 25 item pernyataan, terdapat 5 item pernyataan yang dinyatakan tidak valid (tidak dapat digunakan sebagai instrumen penelitian dan harus direvisi atau diperbarui), hal ini dikarenakan nilai CVR dikisaran berada pada nilai 0 – 0,97 yakni, nomor item 1,16,19,21,25. Sedangkan 20 item pernyataan lainnya dinyatakan valid dan dijadikan sebagai instrumen dalam penelitian ini karena berada di

kisaran 0,98 – 1 yakni nomor item 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 17, 18, 20, 22, 23, 24.

Hasil uji validitas variabel motivasi kerja sebagai berikut:

Tabel 3.9 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

No. Item	V	Kesimpulan	No. Item	V	Kesimpulan
1	1	Valid	16	1	Valid
2	1	Valid	17	1	Valid
3	1	Valid	18	1	Valid
4	1	Valid	19	1	Valid
5	1	Valid	20	0,75	Tidak Valid
6	0,75	Tidak Valid	21	0,91	Tidak Valid
7	1	Valid	22	1	Valid
8	1	Valid	23	1	Valid
9	1	Valid	24	0,66	Tidak Valid
10	1	Valid	25	0,75	Tidak Valid
11	1	Valid			
12	1	Valid			
13	1	Valid			
14	1	Valid			
15	1	Valid			

Berdasarkan tabel 3.9 diketahui bahwa nilai kritis uji validitas CVR variabel motivasi kerja dari 25 item pernyataan, terdapat 5 item pernyataan yang dinyatakan tidak valid karena nilai CVR dikisaran nilai 0 – 0,97 yaitu nomer item 6,20,21,24,25. Sedangkan 20 item pernyataan lainnya dinyatakan valid dan dijadikan sebagai instrumen dalam penelitian ini karena berada di kisaran 0,98 – 1 yaitu nomor item 1, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 22, 23.

2) Uji Keterbacaan

Uji keterbacaan instrumen dimaksudkan untuk memastikan bahwa responden benar-benar memahami pernyataan dalam angket penelitian sehingga tidak terjadi kesalahfahaman.⁸⁰ Uji keterbacaan ini dilakukan dengan meminta 5 orang guru perwakilan dari MTs dan MA Al-Mawaddah untuk membaca dan memahami pernyataan dalam angket. Kritik dan saran dari penguji keterbacaan akan dicatat yang kemudian instrumen penelitian akan direvisi redaksinya.

⁸⁰ Paltiman Lumban Gaol, Muhammad Khumedi, dan Masrukan, "Pengembangan Instrumen Penilaian Karakter Percaya Diri pada Mata Pelajaran Matematika Sekolah Menengah Pertama," *Journal Of Education Research and Evaluation* 6 No.1 (Agustus 2017): 66.

Uji keterbacaan instrumen telah dilaksanakan pada tanggal 2 Agustus 2020 oleh guru MA Al-Mawaddah yaitu Bapak Mustofa, M.Pd.I, Bapak Latif Nahrowi, M.Pd.I, Ibu Pramesti Wulandari, S.Pd dan guru MTs Al-Mawaddah yaitu Ibu Mei Pangestuti, S.Pd, ibu Indah Puji, S.Pd.

3) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah instrumen cukup dapat dipercaya sebagai alat pengumpul data sehingga mengungkap data yang bisa dipercaya. Reliabilitas menunjuk pada tingkat keterandalan sesuatu.⁸¹

Penelitian ini menggunakan uji reliabilitas dengan *internal consistency*, yaitu dilakukan dengan cara mencobakan instrumen sekali saja, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan teknik tertentu. Hasil analisis dapat digunakan untuk memprediksi reliabilitas instrumen. Dalam penelitian ini pengujian reliabilitas menggunakan Cronbach alpa (α) dengan rumus:⁸²

⁸¹Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)* (Bandung: Alfabeta, 2012), 185.

⁸² Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), 81.

Rumus koefisien Alpha Cronbach:

$$r = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right]$$

Keterangan:

r = koefisien reliabilitas

k = banyak butir soal

s_i^2 = variansi skor butir soal ke-i

s_t^2 = variansi skor total

Suatu instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel, jika instrumen tersebut memberikan hasil tetap walaupun dilakukan berulang kali dalam waktu berbeda. jika nilai Cronbach's Alpha > 0,60 maka kuesioner atau angket penelitian dinyatakan reliabel atau konsisten. Sementara jika nilai Cronbach's Alpha < 0,60 maka kuesioner atau angket penelitian dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten⁸³

Untuk menentukan tingkat reliabilitas instrumen, peneliti berpedoman pada tabel berikut:

Tabel 3.10 Interpretasi Nilai r

Interval Koefisien	Tingkat Reliabilitas
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah

⁸³ Suharsimi Arkunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), 199.

Interval Koefisien	Tingkat Reliabilitas
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Tinggi
0,80 – 1,00	Sangat tinggi

Setelah dilakukan uji reliabilitas pada masing-masing variabel dengan menggunakan bantuan SPSS versi 20.0 *for windows* diperoleh data rekapitulasi uji reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 3.11 Tabel Rekapitulasi Uji Reliabilitas Item Instrumen

Variabel	Nilai Alpha	Angka Kritik	Keterangan
Loyalitas	0,891	0,60	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0,924	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	0,719	0,60	Reliabel

Dari tabel 3.11 rekapitulasi uji reliabilitas instrumen dapat disimpulkan bahwa, instrumen variabel loyalitas memiliki koefisien reabilitas sebesar $0,891 > 0,60$ sehingga instrumen dikatakan reliabel atau konsisten dengan tingkat keterandalan sangat tinggi. Sedangkan instrumen variabel gaya kepemimpinan memiliki koefisien reabilitas sebesar $0,924 > 0,60$ sehingga instrumen dikatakan reliabel atau konsisten dengan tingkat keterandalan sangat tinggi. Instrumen variabel motivasi

kerja memiliki koefisien reliabilitas sebesar $0,719 > 0,60$ sehingga instrumen dikatakan reliabel atau konsisten dengan tingkat keterandalan tinggi.⁸⁴

F. Tahapan-Tahapan Penelitian

1. Jadwal Pelaksanaan Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data dilaksanakan selama 8 bulan mulai dari pertengahan bulan Maret sampai akhir bulan Oktober 2020. Adapun tahapan-tahapan yang dilalui adalah pengajuan judul tesis, proses bimbingan proposal tesis, penyusunan proposal tesis, ujian proposal tesis, pembuatan instrumen pengumpulan data, bimbingan instrumen data dengan pembimbing, revisi instrumen data, pengajuan instrumen pengumpulan data kepada *expert judgement*, perbaikan instrumen pengumpulan data, penyerahan instrumen pengumpulan data kepada responden, penarikan instrumen pengumpul data dari responden, analisis statistika hasil penelitian, proses bimbingan tesis, proses penyusunan laporan tesis, pengujian uji plagiasi dengan aplikasi turnitin, revisi penulisan tesis dan pelaksanaan ujian tesis.

⁸⁴ Perhitungan Uji Reliabilitas Terdapat pada Lampiran 7

2. Tahap Penelitian

Penelitian ini diawali dengan menemukan masalah penelitian. masalah penelitian dirumuskan secara konseptual atau operasional. Masalah penelitian harus dijawab secara teoritik sehingga dasar pembuatan hipotesis penelitian (jawaban sementara) yang akan dibuktikan kebenarannya melalui penelitian. setelah pemilihan masalah dan untuk menjawab kebenaran hipotesis, langkah berikutnya peneliti menentukan metode yang sesuai untuk menjawab masalah penelitian. Lalu peneliti menentukan berapa jumlah populasi dan sampel penelitian. Kemudian merancang alat ukur penelitian dan dilanjutkan dengan pengumpulan data. Setelah terkumpul, peneliti menganalisis data dan mendapatkan temuan dari hasil penelitian. Langkah terakhir adalah menulis laporan hasil penelitian dengan menginterpretasikan dari hasil analisis data.

G. Analisis data

1. Statistika Deskriptif

Statistika deskriptif digunakan untuk menyajikan dan menganalisis data dengan menggambarkan data melalui teknik statistik seperti tabel, distribusi frekuensi, dan

diagram atau grafik.⁸⁵ Pengerrjaan dan perhitungan dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 20.0 *for windows* dalam menentukan nilai rerata atau *Mean*, yakni nilai rata-rata yang diperoleh dengan menjumlahkan data seluruh individu dalam kelompok itu dan membagi total nilai tersebut dengan banyaknya sampel, *standar deviasi* (SD), *median*, yaitu suatu bilangan pada distribusi yang menjadi batas tengah suatu distribusi nilai, *modus*, yaitu nilai atau skor yang paling sering muncul dalam suatu distribusi, *Range* atau rata-rata, nilai maksimum (mak.) dan nilai minimum (min.), yang kemudian dapat disajikan dalam bentuk tabel dan diagram.⁸⁶

2. Uji Asumsi Klasik

Analisis regresi pada dasarnya memiliki syarat atau asumsi dasar yang digunakan dalam analisis regresi yang disebut dengan asumsi klasik.⁸⁷ Dalam penelitian ini dilakukan uji pemenuhan asumsi klasik yaitu, uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi. sedangkan untuk syarat pemenuhan uji

⁸⁵ Acep Yonny, *Menyusun Penelitian Tindakan Kelas* (Yogyakarta: Familia, 2010), 177.

⁸⁶ *Ibid.*, 52.

⁸⁷ Edi Irawan, *Pengantar Statistik Penelitian Pendidikan* (Yogyakarta: Aura Pustaka, 2014), 287.

perbandingan, dalam penelitian ini menggunakan uji homogenitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas sangat tergantung pada kemampuan data dalam mencermati plotting data. Jika jumlah data cukup banyak dan penyebarannya tidak 100% normal (normal sempurna), maka kesimpulan yang ditarik berkemungkinan salah. Untuk menghindari kesalahan tersebut lebih baik kita pakai beberapa rumus yang telah diuji keterandalannya yaitu *Kolmogorov Smirnov*, *Liliforse* dan *Chi Square*.⁸⁸

Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan rumus *Kolmogorov Smirnov* dengan menggunakan bantuan SPSS versi 20.0 *for windows*. Apabila jumlah perhitungan ≥ 0.05 maka dinyatakan distribusi normal, sebaliknya jika jumlah perhitungan $< 0,05$ maka dinyatakan berdistribusi tidak normal.⁸⁹

b. Uji Linieritas

Tujuan uji linieritas adalah untuk mencari antara dua variabel yang mempunyai hubungan linier atau tidak. Jika tidak linier maka, analisis regresi tidak dapat dilanjutkan. Uji linieritas penelitian ini diuji dengan menggunakan

⁸⁸ Retno Widyaningrum, *Statistika* (Yogyakarta: Pustaka Felicha, 2015), 204.

⁸⁹ *Ibid.*, 204-208.

SPSS versi 20.0 *for windows*. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier apabila nilai signifikan pada *deviation from linierity* $> 0,05$.⁹⁰

c. Uji Multikolinieritas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah tiap-tiap variabel bebas saling berhubungan secara linier. Jika seluruh variabel bebas berkorelasi kuat berarti terjadi multikolinieritas.⁹¹ Untuk mengetahui terjadi multikolinieritas di antara variabel bebas (independent) dalam suatu model regresi dapat dilakukan dengan berbagai rumus, yakni uji Klein, VIF (*Variance Inflation Factor*), dan CI (*Condition index*).⁹²

Pengujian multikolinieritas dalam penelitian ini menggunakan rumus VIF dan dihitung dengan menggunakan bantuan SPSS versi 20.0 *for windows*. Apabila nilai VIF suatu variabel lebih dari 10 maka terdapat masalah multikolinieritas pada variabel, dan sebaliknya

⁹⁰ Sutrisno Hadi, *Analisis Regresi* (Yogyakarta: Andi Offset, 2004), 14.

⁹¹ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (Semarang, t.t.), 92.

⁹² Yuni Prihadi Utomo, *Eksplorasi Data dan Analisis Regresi dengan SPSS* (Surakarta: Universitas Muhammadiyah Press, 2007), 161.

apabila nilai VIF kurang dari 10 maka tidak terdapat masalah multikolinieritas pada variabel.⁹³

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Uji heterokedastisitas ini dihitung dengan menggunakan bantuan SPSS versi 20.0 *for windows*. Apabila nilai signifikansi dua sisi koefisien korelasi $\geq 0,05$ maka H_0 diterima sehingga tidak terjadi masalah heterokedastisitas, sebaliknya apabila nilai signifikansi dua sisi koefisien korelasi $< 0,05$ maka H_0 ditolak artinya terjadi masalah heterokedastisitas.⁹⁴

e. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk melihat apakah terdapat korelasi antara eror pada pengukuran satu dengan yang lainnya. Persamaan regresi yang baik adalah yang tidak memiliki masalah autokorelasi, dan jika terdapat autokorelasi maka data tidak baik digunakan dalam memprediksi. Uji autokorelasi dihitung menggunakan SPSS

⁹³ *Ibid.*, 162.

⁹⁴ *Ibid.*, 171-176.

versi 20.0 for *widows*, dengan ketentuan tidak terjadi autokorelasi jika nilai DW: $d_l < DW < 4-d_u$.⁹⁵

f. Uji Homogenitas

Uji homogenitas digunakan untuk memastikan bahwa populasi yang diukur bersifat sama atau homogen. Uji homogenitas dilakukan untuk uji prasyarat sebelum melakukan uji independent-sampel t test. Uji homogenitas diolah menggunakan SPSS versi 20.0 for *widows*. Dengan ketentuan jika nilai sig. $< 0,05$ maka varian data populasi dari 2 variabel atau lebih tidak sama atau tidak homogen, begitu sebaliknya jika nilai sig. $> 0,05$ maka varian data populasi dari 2 variabel atau lebih adalah sama atau homogen.⁹⁶

3. Uji Hipotesis

a. Regresi Linier Sederhana

Adapun teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab pengajuan hipotesis atau rumusan masalah pertama dan kedua adalah teknik analisis linier sederhana. Analisis linier sederhana ini berguna untuk mendapatkan

⁹⁵ Ari Setiawan, Dedek Andrian, dan Sikto Widi Asta, *Aplikasi Metodologi dan Statistik Penelitian* (Yogyakarta: Nuha Medika, 2019), 119.

⁹⁶ Romie Pristama, *Buku Sakti Kuasai SPSS* (Bantul: Start Up, 2017), 98.

hubungan fungsional antar dua variabel, yaitu variabel yang mempengaruhi disebut variabel prediktor.⁹⁷

Secara umum, rumus persamaan regresi linier sederhana adalah $Y = a + Bx$. Dalam penelitian ini, pengujian analisis regresi linier sederhana diolah menggunakan bantuan software SPSS versi 20.0 *for windows*. Untuk menentukan apakah koefisien regresi tersebut signifikan atau tidak maka nilai signifikan pada tabel ANOVA dibandingkan dengan nilai sig. probabilitas 0,05 atau dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan t tabel dengan ketentuan, jika nilai sig < 0,05 maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel X dengan Y. Sebaliknya jika nilai sig > 0,05 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel X dengan Y.⁹⁸

b. Regresi Linier berganda..

Untuk menjawab rumusan masalah nomor 3 menggunakan rumus regresi linier ganda. Teknik regresi linier ganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara

⁹⁷ Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2002), 244.

⁹⁸ Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi* (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2011), 223.

satu variabel terikat/dependen dengan 3 variabel bebas/independen.

Dalam penelitian ini, pengujian analisis regresi linier sederhana diolah menggunakan bantuan software SPSS versi 20.0 *for windows*. Untuk menentukan apakah koefisien regresi tersebut signifikan atau tidak maka nilai sig. pada tabel ANOVA dibandingkan dengan nilai sig. probabilitas 0,05 atau dengan cara membandingkan nilai f hitung dengan f tabel dengan ketentuan, jika nilai sig < 0,05 maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel X_1 dan X_2 dengan Y . Sebaliknya jika nilai sig > 0,05 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel X_1 dan X_2 dengan Y .⁹⁹

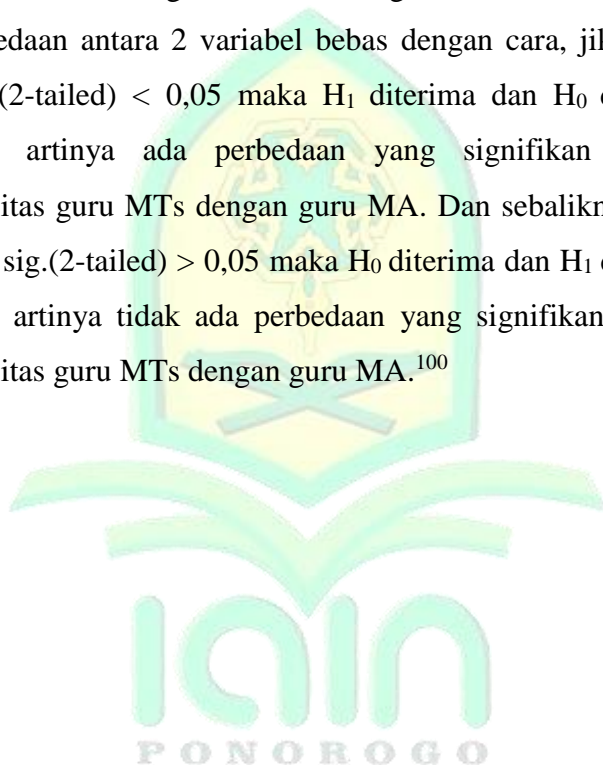
c. Analisis Uji Independent-Sampel T Test

Untuk menjawab rumusan masalah nomer 4 menggunakan rumus uji independent t test. Uji independent sampel t test digunakan untuk uji perbandingan antara dua data yang saling bebas atau independent.

Dalam penelitian ini, pengujian Uji independent-sampel t test diolah menggunakan bantuan software SPSS

⁹⁹ *Ibid.*, 278.

versi 20.0 *for windows*. Untuk menentukan apakah data homogen atau tidak maka dilihat pada tabel *independent samples test*, yang mana jika nilai sig. *levene's test for equality of variance* lebih besar dari pada nilai sig. 0,05 maka data homogen. Untuk mengetahui ada atau tidak perbedaan antara 2 variabel bebas dengan cara, jika nilai sig. (2-tailed) $< 0,05$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, yang artinya ada perbedaan yang signifikan antara loyalitas guru MTs dengan guru MA. Dan sebaliknya jika nilai sig.(2-tailed) $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang artinya tidak ada perbedaan yang signifikan antara loyalitas guru MTs dengan guru MA.¹⁰⁰



¹⁰⁰ Toni Wijaya, *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS* (Yogyakarta: Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2011), 158.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data Umum

1. Profil Madrasah

Penelitian ini dilaksanakan di MTs dan MA Al-Mawaadah Coper Jetis Ponorogo. Tepatnya di Jalan Mangga Desa Coper Kecamatan Jetis Kabupaten Ponorogo Propinsi Jawa Timur kode pos 63473. Meskipun madrasah berstatus madrasah swasta, namun kedua madrasah ini telah berakreditasi A. MTs dan MA Al-Mawaadah adalah lembaga pendidikan yang ada dalam lingkungan Pondok Pesantren Putri Al-Mawaddah Coper Jetis Ponorogo dibawah naungan Yayasan Al-Arham.

Pada tanggal 29 September 1997 pesantren Putri Al-Mawaddah memperoleh al-Mu'adalah (persamaan ijazah) dari Universitas Al-Azhar Mesir, sesuai dengan surat keputusan No. 46/23/91997 sehingga alumni dari Pondok Pesantren Putri Al-Mawaddah langsung bisa mengikuti tes masuk perguruan tinggi.

Kurikulum yang ditetapkan adalah kurikulum gabungan antara Pondok Modern Gontor dengan Kementerian Agama. Tujuan pendidikan di pesantren untuk membentuk *almar'atussholihah* yang berbudi tinggi,

berbadan sehat, berpengetahuan luas, berpikir bijak serta jiwa ikhlas dan berpegang teguh pada kodrat kewanitaannya. Visinya menjadi lembaga pendidikan khusus putri terkemuka yang mencetak santriwati alimah sholihah, berbudi tinggi, berpengetahuan luas, trampil, kreatif dan inovatif berasas nilai-nilai keislaman.¹⁰¹

Lingkungan belajar dan bekerja yang kondusif serta komunikatif, membuat pendidik, peserta didik, dan tenaga kependidikan bersama-sama mewujudkan tujuan madrasah. Selain itu, untuk mewujudkan pembelajaran yang inovatif, kreatif dan menyenangkan, kepala pesantren dan kepala madrasah memberikan kesempatan kepada para pendidik untuk menempuh kuliah S2 secara bergantian, bekerja sama dengan lembaga lain untuk mengikuti MGMP, workshop serta mengadakan *up grading* disetiap awal tahun pelajaran. Selain pembinaan dan pengembangan kompetensi yang sangat ditekankan kepada para pendiknnya, di MTs dan MA Al-Mawaddah juga rutin mengadakan rapat pleno 3 bulan sekali untuk

¹⁰¹ WARDAH (*Warta Al Mawaddah*) 1439-1440/2018-2019: (Coper, Jetis, Ponorogo, Jawa ' ; Indonesia: Pesantren Putri Al-Mawaddah, 2019), 9–10.

membahas dan mengevaluasi perkembangan program kerja yang telah dilakukan.

Sarana prasarana untuk menunjang pembelajaran yang disediakan cukup memadai dan terawat dengan baik, diantaranya kepala madrasah, ruang guru, ruang TU, perpustakaan, laboratorium IPA, laboratorium komputer, laboratorium bahasa, unit kesehatan, 35 ruang kelas, kamar mandi, yang mana didukung dengan jaringan internet yang lancar.¹⁰²

2. Visi dan Misi Madrasah

Visi

Menjadi lembaga pendidikan khusus putri terkemuka yang mencetak santriwati alimah sholihah, berbudi tinggi, berpengetahuan luas, trampil, kreatif dan inovatif berasas nilai-nilai keislaman.

Misi

- a. Menumbuhkan kecintaan pada ajaran islam dan mengamalkannya penuh keyakinan, serta tanggung jawab,

¹⁰² Al-Mawaddah Putri, *Smart Book: Pekan Perkenalan Khutbatul Arsy Tahun 2020* (Coper, Jetis, Ponorogo: Pesantren Putri Al-Mawaddah, 2020), 24–26.

- b. Menanamkan sikap keteladanan santriwati dalam bermasyarakat,
- c. Melatih santriwati agar mengkomunikasikan ide dan pengetahuan keagamaan kepada berbagai kalangan masyarakat,
- d. Menyiapkan santriwati melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi baik dalam maupun luar negeri,
- e. Membekali santriwati ketrampilan dan keahlian yang dapat di kembangkan secara professional,
- f. Menghasilkan lulusan yang memiliki keunggulan di tengah persaingan.

B. Deskripsi Data Khusus

Berkaitan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan, deskripsi data pada masing-masing variabel yakni gaya kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2), dan loyalitas (Y) akan diolah berupa nilai *mean*, *median*, *mode* dan standart deviasinya yang kemudian digunakan untuk mendeskripsikan variabel X_1 dan X_2 terhadap Y dengan menggunakan aplikasi SPSS *versi 20.0 for windows*.

1. Statistika Deskriptif Gaya Kepemimpinan

Data mengenai gaya kepemimpinan diperoleh dari skor angket yang terdiri dari 20 pernyataan, yang mana

telah diisi oleh subyek penelitian dan setiap butir pernyataan memiliki nilai skor maksimal 4 dan minimal 1.¹⁰³

Tabel 4.1 *Statistics* Gaya Kepemimpinan

N	Valid	86
	Missing	0
Mean		70,30
Median		71,00
Mode		75
Sum		6046

Sumber: Data primer yang sudah diolah pada lampiran 12

Berdasarkan tabel 4.1 *statistics*, dapat diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) memiliki nilai *median* sebesar 71,00, nilai *mode* sebesar 75, nilai standar deviasi sebesar 6,016 dan nilai *mean* 70,30 yang tergolong sedang. Meski *mean* sama tetapi variasi berbeda. Adapun penyajian tabel distribusi frekuensi variabel gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

¹⁰³ Hasil Perhitungan dapat Dilihat Pada Lampiran 12.

Tabel 4.2 Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Gaya Kepemimpinan

No.	Interval Skor	Frekuensi	Presentase
1.	56-59	3	4%
2.	60-63	23	15%
3.	64-67	23	15%
4.	68-71	26	19%
5.	72-75	23	25%
6.	76-79	15	18%
7.	80-83	3	4%
Jumlah		86	100%

Tabel 4.2 menunjukkan arti bahwa nilai 23 frekuensi variabel gaya kepemimpinan dominan pada interval skor 72-75 sebesar 25%. Sedangkan untuk menentukan kategori Gaya Kepemimpinan apa yang diterapkan kepala madrasah di MTs dan MA al-Mawaddah dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut ini:

Tabel 4.3 Kategori Gaya Kepemimpinan di MTs dan MA Al-Mawaddah

No	Kategori	Frekuensi	%
1	Gaya Kepemimpinan otiroter	18	19%
2	Gaya Kepemimpinan demokratis	52	60%
3	Gaya Kepemimpinan <i>Laissez-Faire</i>	16	21%
Jumlah		86	100%

Dari hasil perhitungan pengkategorian tabel 4.3 dapat disimpulkan bahwa guru yang mempersepsikan kepala madrasah memiliki gaya kepemimpinan otiroter sebanyak 18 orang dengan presentasi 19%, sedangkan gaya kepemimpinan demokratis sebanyak 52 orang dengan prsentasi 60%, dan bergaya kepemimpinan *laziszez-faire* sebanyak 16 orang dengan prosentase 21%. Sehingga dapat ditarik kesimpulan jika guru-guru di MTs dan MA al-Mawaddah dominan mempersepsikan bahwa kelapa madrasah menerapkan gaya kepemimpinan demokratis dalam memimpin dan membimbing bawahannya, dengan prosentase sebanyak 60%.

2. Statistika Deskriptif Motivasi Kerja

Data mengenai motivasi kerja diperoleh dari skor angket yang terdiri dari 20 pernyataan yang telah diisi oleh subjek penelitian yang mana setiap butir pernyataan memiliki nilai skor maksimal 4 dan minimal 1.¹⁰⁴

¹⁰⁴ Hasil Perhitungan dapat dilihat pada Lampiran 13.

Tabel 4.4 Statistics Motivasi Kerja

N	Valid	86
	Missing	0
Mean		68,66
Median		69,00
Mode		71
Sum		5905

Sumber: Data primer yang sudah diolah pada lampiran 13

Dari tabel 4.4 *statistics*, dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja (X_2) memiliki nilai median sebesar 69,00, nilai mode sebesar 71, nilai standart deviasi 7,059 dan nilai mean sebesar 68,66. Hal ini dapat diartikan bahwa meski nilai *mean* tergolong sedang dan sama tetapi memiliki variasi berbeda. Adapun penyajian tabel 4.5 distribusi frekuensi variabel motivasi kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5 Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja

No.	Interval Skor	Frekuensi	Presentase
1.	51-55	2	2%
2.	56-60	12	14%
3.	61-65	13	15%
4.	66-70	24	28%
5.	71-75	17	20%
6.	76-80	18	21%
Jumlah		86	100%

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa interval skor dominan pada nilai 76-80 dengan 18 frekuensi sebesar 21%. Dan untuk menemukan kategori motivasi kerja guru itu termasuk tinggi, sedang, atau rendah, maka dibuat pengelompokan data dengan rumus dan ketentuan:¹⁰⁵

- a. Skor lebih dari $M_{X_2} + 1. SD_{X_2}$ termasuk kategori motivasi kerja tinggi
- b. Skor antara $M_{X_2} + 1. SD_{X_2}$ dan $M_{X_2} - 1. SD_{X_2}$ termasuk kategori motivasi kerja sedang
- c. Skor kurang dari $M_{X_2} - 1. SD_{X_2}$ termasuk kategori motivasi kerja rendah.

Diperoleh pengkatagorian, jika skor di atas 75 maka motivasi kerja tinggi, jika skor dibawah 62 maka motivasi kerja rendah dan jika skor diantara 61 – 74 maka motivasi kerja sedang.

Tabel 4.6 Kategori Motivasi Kerja di MTs dan MA Al-Mawaddah

No	Nilai	Frekuensi	Prosentase	Kategori
1	> 74	35	41%	Tinggi
2	61 – 74	37	47%	Sedang
3	< 61	14	16%	Rendah
Jumlah		86	100%	

¹⁰⁵ Ari Setiawan, Dedek Andrian, dan Sikto Widi Asta, *Aplikasi Metodologi dan Statistik Penelitian* (Yogyakarta: Nuha Medika, 2019), 98.

Dari hasil perhitungan pengkategorian tabel 4.6 dapat diketahui bahwa 41% atau 35 guru mempersepsikan motivasi kerjanya tinggi, 47% atau 37 guru motivasi kerjanya sedang, dan 16% atau 14 guru memiliki motivasi kerjanya rendah. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa guru-guru di MTs dan MA al-Mawaddah dominan mempersepsikan dirinya memiliki motivasi kerja sedang dengan prosentase sebesar 47%.

3. Statistika Deskriptif Loyalitas

Data mengenai loyalitas diperoleh dari skor angket yang terdiri dari 20 pernyataan, dimana angket telah diisi oleh subjek penelitian dan setiap butir pernyataan memiliki nilai skor maksimal 4 dan minimal 1.¹⁰⁶

Tabel 4.7 Uji Statistics Loyalitas

N	Valid	86
	Missing	0
Mean		68,59
Median		69,00
Mode		60
Sum		5899

Sumber: Data primer yang sudah diolah pada lampiran 14

Dari tabel 4.7 *statistics*, dapat diketahui bahwa variabel Y Loyalitas memiliki nilai mean sebesar 68,59,

¹⁰⁶ Hasil Perhitungan dapat dilihat Pada Lampiran 14.

nilai median sebesar 69,00, nilai mode sebesar 60 dan nilai standart deviasi sebesar 6,973. Sehingga dapat diartikan meski memiliki nilai mean yang sama namun variasinya berbeda. Tabel distribusi frekuensi variabel loyalitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8 Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Loyalitas

No.	Interval Skor	Frekuensi	Presentase
1.	57-60	17	20%
2.	61-64	7	8%
3.	65-68	17	20%
4.	69-72	18	21%
5.	73-76	16	18%
6.	77-80	11	13%
Jumlah		86	100%

Dari table 4.8 tersebut dapat dikatakan jika nilai interval skor loyalitas ada pada rata-rata 69-72 dengan frekuensi 18 sebesar 21%. Sedangkan untuk menemukan kategori loyalitas guru itu termasuk tinggi, sedang, atau rendah, maka dibuat pengelompokan data dengan ketentuan:¹⁰⁷

¹⁰⁷ Setiawan, Andrian, dan Asta, 98.

- a. Skor lebih dari $M_y+1.SD_y$ artinya loyalitas termasuk kategori tinggi.
- b. Skor antara $M_y+1.SD_y$ dan $M_y-1.SD_y$ artinya loyalitas termasuk kategori sedang.
- c. Skor kurang dari $M_y-1.SD_y$ artinya loyalitas termasuk kategori rendah.

Diperoleh pengkatagorian, jika skor di atas 76 maka loyalitas tinggi, jika skor dibawah 62 maka loyalitas rendah dan jika skor diantara 61-75 maka loyalitas sedang.

Tabel 4.9 Kategori Loyalitas di MTs dan MA Al-Mawaddah

No	Nilai	Frekuensi	Prosentase	Kategori
1	> 75	27	31%	Tinggi
2	61 – 75	35	41%	Sedang
3	< 61	24	28%	Rendah
Jumlah		86	100%	

Dari hasil perhitungan tabel 4.9 tentang pengkatagorin dapat disimpulkan bahwa 31% atau 27 guru memiliki kategori loyalitas tinggi, 41% atau 35 guru memiliki loyalitas sedang, dan 28% atau 24 guru memiliki kategori loyalitas rendah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa guru-guru di MTs dan MA al-Mawaddah dominan mempersepsikan loyalitas kerjanya termasuk dalam kategori sedang dengan prosentase 41%.

C. Uji Asumsi Klasik

Sebelum data dianalisis, maka data perlu diuji terlebih dahulu sebagai syarat pemenuhan dalam pengujian regresi dan uji perbandingan. Syarat uji asumsi klasik untuk regresi meliputi uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi. Sedangkan syarat untuk uji perbandingan adalah uji homogenitas.

1. Uji Asumsi Klasik untuk Regresi Sederhana dan Regresi Berganda

a. Uji Normalitas

Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan rumus *Kolmogorov Smirnov* dengan menggunakan bantuan software SPSS versi 20.0 *for windows*. Apabila jumlah perhitungan ≥ 0.05 maka dinyatakan distribusi normal, sebaliknya jika jumlah perhitungan $< 0,05$ maka dinyatakan berdistribusi tidak normal.

Tabel 4.10 Uji Normalitas Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Loyalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		86
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	6,37124485
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,053
	Positive	,053
	Negative	-,047
Kolmogorov-Smirnov Z		,490
Asymp. Sig. (2-tailed)		,970

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data primer yang sudah diolah pada lampiran 15

Dari hasil pengujian statistik *one sample kolmogorov-smirnov test* seperti tabel 4.10 diatas, menunjukkan bahwa bagian signifikan memiliki nilai sebesar *Pvalue* (sig.) 0,970, yang artinya nilai tersebut > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa residul berdistribusi normal dan memenuhi syarat uji normalitas.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas penelitian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 20.0 *for windows*. Pengambilan keputusan melihat kriteria apabila *P-value* > α (0,05) maka H_0 diterima sehingga dinyatakan linier, dan sebaliknya

jika $P\text{-value} < \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak sehingga dinyatakan tidak linier.

Tabel 4.11 Hasil Uji Linieritas Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
Loyalitas * Gaya Kepemimpinan	Between Groups	(Combined)	1577,450	22	71,702	1,768	,041
		Linearity	268,362	1	268,362	6,616	,012
		Deviation from Linearity	1309,088	21	62,338	1,537	,097
	Within Groups		2555,306	63	40,560		
Total			4132,756	85			

Sumber: Data primer yang sudah diolah pada lampiran 16

Tabel 4.12 Hasil Uji Linieritas Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
Loyalitas * Motivasi Kerja	Between Groups	(Combined)	1452,538	23	63,154	1,461	,120
		Linearity	673,728	1	673,728	15,585	,000
		Deviation from Linearity	778,810	22	35,400	,819	,692
	Within Groups		2680,217	62	43,229		
Total			4132,756	85			

Sumber: Data primer yang sudah diolah pada lampiran 16

Berdasarkan tabel 4.11 dan tabel 4.12 perhitungan ANOVA diketahui bahwa $P\text{-value}$ X_1 terhadap $Y = 0,097 > 0,05$ dan $P\text{-value}$ X_2 terhadap $Y = 0,692 > 0,05$. Maka dapat

disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap loyalitas.

c. Uji Multikolinieritas

Dalam penelitian ini, uji multikolinieritas diuji dengan SPSS versi 20.0 *for windows*. Hasil dapat dilihat pada tabel *Coefficients* pada bagian X_1 dan X_2 *Tolerance* dan *Vif*. Yang mana jika nilai tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 maka tidak ada multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi. Dan sebaliknya, jika nilai nilai tolerance $< 0,10$ dan VIF > 10 maka ada multikolinieritas anatar variabel independen dalam model regresi.

**Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		ed Coe Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tlrc.	VIF
1 (Constant)	38,762	8,691		4,460	,000		
Gaya Kepemimpinan	,063	,138	,054	,456	,650	,713	1,402
Motivasi Kerja	,370	,117	,375	3,156	,002	,713	1,402

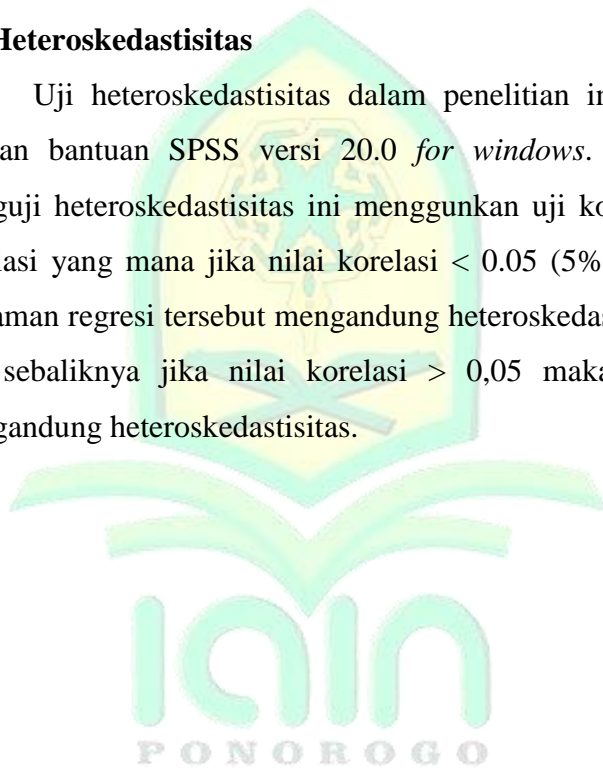
a. Dependent Variable: Loyalitas (Y)

Sumber: Data primer yang sudah diolah pada lampiran 17

Berdasarkan tabel 4.13 diatas diketahui bahwa nilai *Tolerance* $0.713 > 0.10$, dan nilai VIF $1,402 < 10$, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independet yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi kerja tidak terdapat gejala multikolinieritas.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini diuji dengan bantuan SPSS versi 20.0 *for windows*. Dalam menguji heteroskedastisitas ini menggunakan uji koefisien korelasi yang mana jika nilai korelasi < 0.05 (5%) maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas, dan sebaliknya jika nilai korelasi $> 0,05$ maka tidak mengandung heteroskedastisitas.



Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardize d Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,480	5,476		1,549	,125
gaya kepemimpinan	,016	,087	,025	,190	,850
motivasi kerja	-,069	,074	-,121	-,934	,353

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Data primer yang sudah diolah pada lampiran 18

Berdasarkan hasil *output* uji heteroskedasitas tabel 4.14, diketahui bahwa nilai *Pvalue* (sig.) variabel gaya kepemimpinan $0,850 > 0,05$ dan motivasi kerja $0,353 > 0,05$. Jadi, dapat disimpulkan bahwa variabel yang diuji tidak mengandung heteroskedastisitas sehingga bila data diperbesar tidak akan menyebabkan residual (kesalahan) semakin besar.

e. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui apakah didalam model regresi linier ada atau tidak korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1. Dalam penelitian

ini, uji autokorelasi menggunakan uji *Durbin watson* yang diolah dengan bantuan SPSS versi 20.0 *for windows*.

Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.15 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,406 ^a	,165	,145	6,448	1,835

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Loyalitas

Sumber: Data primer yang sudah diolah pada lampiran 19

Berdasarkan hasil *output* tabel 4.15, didapatkan nilai uji *Durbin watson* 1,835. Kemudian nilai tersebut dibandingkan dengan d_l dan d_u yang mana dapat dilihat pada tabel *Durbin watson* dengan taraf sig. 5%. Maka ditemukan nilai $d_l = 1,6021$, dan nilai $d_u = 1,6971$, dengan $K=2$ dan $n=86$. Dengan demikian nilai *Durbin watson* berada diantara d_l dan $4-d_u$, yakni $1,6021 < 1,835 < 2,3029$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi dan asumsi terpenuhi.

2. Uji Asumsi untuk Perbandingan

a. Uji Homogenitas

Pengujian homogenitas dalam penelitian ini diolah dengan SPSS versi 20.0 *for windows* yang mana data dikatakan mempunyai varian yang sama atau tidak berbeda (homogen) apabila taraf sig. $\geq 0,05$ dan jika taraf sig. $< 0,05$ maka data tidak memiliki varian atau tidak homogen.

Tabel 4.16 Hasil Uji Homogenitas

Test of Homogeneity of Variances

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Gaya Kepemimpinan	1,596	17	60	,094
Motivasi Kerja	2,248	17	60	,011

Sumber: Data primer yang sudah diolah pada lampiran 20

Dari tabel 4.16, kita dapat mengetahui bahwa nilai *Pvalue* (sig.) gaya kepemimpinan sebesar 0,094 dan nilai sig. motivasi kerja sebesar 0,11 sehingga dapat diartikan bahwa nilai *Pvalue* (sig.) $> 0,05$, maka kesimpulannya loyalitas guru berdasarkan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja mempunyai varian yang sama atau homogen.

D. Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah dugaan sementara atas rumusan masalah, dan memerlukan pengujian tentang kebenaran empirik dari suatu hipotesis itu sendiri. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis 1 dan 2 menggunakan analisis regresi linier sederhana, pengujian hipotesis 3 menggunakan analisis regresi linier berganda sedangkan untuk pengujian hipotesis 4 menggunakan uji sampel t-test. Adapun hasil dari pengujiannya sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis 1

Pengujian hipotesis 1 digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel X_1 yaitu gaya kepemimpinan terhadap variabel Y yaitu loyalitas guru di MTs dan MA Al-Mawaddah. Pengujian hipotesis 1 menggunakan analisis regresi linier sederhana. Data diolah dengan program SPSS versi 20.0 *for windows*. Berikut ini tabel hasil analisis regresi sederhana antara X_1 terhadap Y di MTs dan MA Al-Mawaddah:

**Tabel 4. 17 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana X_1
Terhadap Y
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	47,828	8,628		5,543	,000
Gaya Kepemimpinan	,295	,122	,255	2,415	,001

a. Dependent Variable: Loyalitas

Sumber: Data primer yang sudah diolah pada lampiran 21

Dari hasil output tabel 4.17 *coefficient*, diketahui nilai *Pvalue* (sig.) sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni $2,415 > 1,663$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya ada pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan (X_1) terhadap loyalitas (Y).

Tabel 4.18 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,255 ^a	,665	,054	6,783	,065	5,833	1	84	,018

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Loyalitas

Sumber: Data primer yang sudah diolah pada lampiran 21

Hasil output tabel 4.18 *model summary* diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,665. Nilai ini mengandung arti bahwa kontribusi atau sumbangsih pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas sebesar 66,5% dan 33,5% loyalitas dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan hasil analisis diatas, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan sebesar 66,5% terhadap loyalitas guru di MTs dan MA Al-Mawaddah Coper tahun pelajaran 2020-2021.

2. Pengujian Hipotesis 2

Pengujian hipotesis 2 digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel motivasi kerja (X_2) terhadap variabel loyalitas guru (Y) di

MTs dan MA Al-Mawaddah, menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan program SPSS versi 20.0 *for widows*. Berikut ini hasil analisis regresi sederhana antara X_2 terhadap Y di MTs dan MA Al-Mawaddah:

Tabel 4. 19 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana X_2 Terhadap Y
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	41,207	6,806		6,055	,000
Motivasi Kerja	,399	,099	,404	4,045	,000

^a Dependent Variable: Loyalitas

108

Source: Data primer yang sudah diolah pada lampiran 22

Dari hasil output tabel 4.19 *coefficients*, diketahui nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni $4,045 > 1,663$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya ada pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja (X_2) terhadap loyalitas (Y).

Tabel 4.20 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change
1	,404 ^a	,363	,153	6,417	,163	16,361	1	84	,000

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Loyalitas

Sumber: Data primer yang sudah diolah pada lampiran 22

Hasil *output* tabel 4.20 *model summary* diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,363. Nilai ini berarti bahwa kontribusi atau sumbangsih pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas sebesar 36,3% dan 63,7% loyalitas dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan hasil analisis diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan sebesar 36,3% terhadap loyalitas guru di MTs dan MA Al-Mawaddah Coper tahun pelajaran 2020-2021.

3. Pengujian Hipotesis 3

Pengujian hipotesis 3 digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel X_1 gaya kepemimpinan dan X_2 motivasi kerja

terhadap variabel Y loyalitas guru di MTs dan MA Al-Mawaddah. Pengujian hipotesis 3 menggunakan analisis regresi linier berganda dengan mengolah data pada program SPSS versi 20.0 *for widows*. Berikut ini tabel hasil analisis regresi linier berganda antara X_1 dan X_2 terhadap Y:

Tabel 4.21 Tabel Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	682,371	2	341,186	8,207	,001 ^a
Residual	3450,385	83	41,571		
Total	4132,756	85			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Loyalitas

Sumber: Data primer yang sudah diolah pada lampiran 23

Berdasarkan output perhitungan dengan program SPSS didapat model persamaan regresi linier berganda $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$ yaitu $Y = 38,762 + 0,063x_1 + 0,370x_2$. Sesuai tabel ANOVA 4.21 diketahui bahwa nilai *Pvalue* (sig.) $0,001 < 0,05$ dan $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $8,207 > 3,09$. Sehingga disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas guru (Y) di MTs dan MA Al-Mawaddah.

Tabel 4.22 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,406 ^a	,561	,145	6,448

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan
 Sumber: Data primer yang sudah diolah pada lampiran 23

Hasil *output* tabel 4.22 *model summary* menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0,561. Nilai ini berarti bahwa kontribusi atau sumbangsih pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap loyalitas sebesar 56,1%% dan 43,9% loyalitas dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti. Berdasarkan hasil analisis, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan sebesar 56,1% terhadap loyalitas guru di MTs dan MA Al-Mawaddah Coper tahun pelajaran 2020-2021.

4. Pengujian Hipotesis 4:

Pengujian hipotesis 4 digunakan untuk menguji apakah terdapat perbedaan loyalitas (Y) guru di MTs dengan guru di MA Al-Mawaddah. Pengujian hipotesis 4 menggunakan analisis uji *Independent-sampel t test* diolah

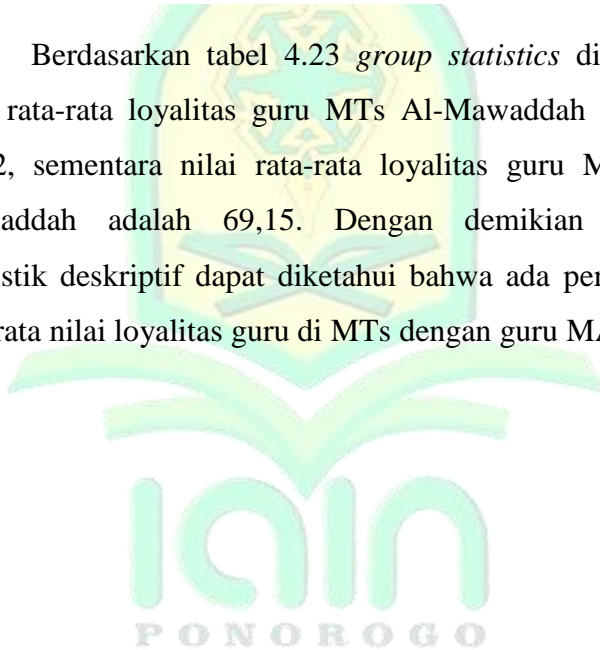
program SPSS versi 20.0 *for widows*. Berikut adalah hasil perhitungan uji *Independent-sampel t test*:

Tabel 4.23 Group Statistics

	Strata Kelas		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Loyalitas	dimension 1	MTs	39	67,92	7,995	1,280
		MA	47	69,15	6,029	,879

Sumber: Data primer yang sudah diolah pada lampiran 24

Berdasarkan tabel 4.23 *group statistics* diketahui nilai rata-rata loyalitas guru MTs Al-Mawaddah sebesar 67,92, sementara nilai rata-rata loyalitas guru MA Al-Mawaddah adalah 69,15. Dengan demikian secara statistik deskriptif dapat diketahui bahwa ada perbedaan rata-rata nilai loyalitas guru di MTs dengan guru MA.



Tabel 4.24 Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
loyalitas	7,753	,420	-2,789	84	,008	-1,226	1,553	-4,324	1,784
Equal variances assumed									
Equal variances not assumed									

Sumber: Data primer yang sudah diolah pada lampiran 24

Dari hasil *output* tabel 4.25 *independent sampel test*, diketahui nilai signifikan *levене's test for equality of variances* adalah $0,420 > 0,05$ maka dapat diartikan bahwa varian data antara guru MTs Al-Mawaddah dengan guru MA Al-Mawaddah adalah sama (homogen) sehingga uji yang digunakan adalah nilai pada tabel *Equal variances*

assumed. Pada bagian *equal variances assumed* diketahui nilai signifikan (2-tailed) adalah $0,007 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni $2,810 > 1,658$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya ada perbedaan yang nyata (Signifikan) antara loyalitas guru di MTs Al-Mawaddah dengan loyalitas guru di MA Al-Mawaddah. Jika mengacu pada tabel koefisien didapat kesimpulan bahwa guru-guru di MA Al-Mawaddah dengan nilai *mean* 69,15 memiliki makna lebih loyal kepada madrasah dari pada guru-guru di MTs Al-Mawaddah yang memiliki nilai *mean* 67,92.

Selanjutnya, pada tabel *mean difference* diketahui nilai selisih perbedaan antara loyalitas guru MTs Al-Mawaddah dengan loyalitas guru MA Al-Mawaddah. Yang mana perbedaanya sebesar 1,23. Angka ini berasal dari rata-rata nilai loyalitas guru MA - nilai loyalitas guru MTs, yaitu $69,15 - 67,92 = 1,23$.

BAB V

INTERPRETASI DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini membahas tentang interpretasi penelitian dari hasil pengujian dan perhitungan statistik yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya. Adapun interpretasi dan pembahasannya sebagai berikut:

A. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Guru di MTs dan MA Al-Mawaddah Coper Tahun Pelajaran 2020-2021

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 1 diketahui bahwa gaya kepemimpinan (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas (Y) guru di MTs dan MA Al-Mawaddah Coper tahun pelajaran 2020-2021. Dimana nilai *P Value* (sig.) $0,01 < 0,05$, dan nilai $t_{hitung} 2,415 > t_{tabel} 1,663$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 berpengaruh signifikan terhadap variabel Y . Adapun nilai *coefficient* determinasi (*R Square*) sebesar 0,665, yang menunjukkan bahwa sumbangsih atau kontribusi gaya kepemimpinan terhadap loyalitas guru sebesar 66,5%, sementara sisanya 33,5% dipengaruhi oleh kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala madrasah mempunyai pengaruh yang positif dimana $Y=47,828+0,295$ terhadap loyalitas guru. Kepala madrasah memiliki peranan besar bagi pembentukan guru yang berkualitas, pemberian dorongan, pengarahan, motivasi kerja, dan pembinaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja dan loyalitasnya terhadap lembaga.¹⁰⁸ Sebagaimana pendapat Sandora, bahwa gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor utama dalam membentuk loyalitas. Dengan sikap loyalitas yang telah tertanam pada guru, memungkinkan guru untuk bekerja sesuai dengan visi misi dan menghargai komitmen bersama dan mempunyai potensi untuk mengembangkan kompetensinya sebagai pendidik dan pengasuh.¹⁰⁹ Seorang pemimpin atau kepala madrasah mempunyai peran penting dalam pengelolaan dan pengembangan madrasah, berhasil atau tidaknya tujuan madrasah dapat dilihat dari bagaimana kepala madrasah menahkodai lembaganya

¹⁰⁸ Muwahid Shulhan, *Model Kepemimpinan Kepala Madrasah: dalam Meningkatkan Kinerja Guru* (Yogyakarta: Teras, 2013), 12.

¹⁰⁹ Prisca Diantra Sampe, "Pengaruh Servant Leadership dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Guru Honorer Sekolah-sekolah di Yayasan Persekolahan Kristen Kota Ambon ditinjau dari Jenis Kelamin" (Universitas Kristen Satya Wacana, 2016), 11.

dengan menerapkan beberapa gaya kepemimpinan, seperti gaya otoriter, gaya demokrasi, ataupun gaya *laissez-faire* sesuai dengan situasi dan kondisi dalam lembaga.¹¹⁰

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Sieny Caroline Wellyyanto dan Grace Anggeline Halim, yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan Hotel X Bali. Hasil penelitian tersebut menunjukkan nilai sig. $0,001 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dan nilai *r square* sebesar 0,251 yang berarti sumbangsih gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan sebesar 25,1%.¹¹¹

Hasil penelitian lain yang senada dari penelitian yang dilakukan oleh Vinny Hafisah, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas kartawan di PT Propan Raya ICC Bandung tahun 2019. Hasil penelitian tersebut menunjukkan nilai sig. $0,001 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Besaran nilai *r square* 0,267 yang

¹¹⁰ Suwatno, *Manajemen SDM: dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2018), 160.

¹¹¹ Sieny Caroline Wellyyanto dan Grace Angelica Halim, "Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan Hotel X Bali," *Jurnal FISIP* 1 No. 4 (Maret 2017): 338.

berarti sumbangsih gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan sebesar 26,7%.¹¹²

B. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Guru di MTs dan MA Al-Mawaddah Coper Tahun Pelajaran 2020-2021

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 2 diketahui bahwa motivasi kerja (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas (Y) guru di MTs dan MA Al-Mawaddah Coper tahun pelajaran 2020-2021. Nilai sig. $0,000 < 0,05$, nilai $t_{hitung} 4,045 > t_{tabel} 1,663$, hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel X_2 berpengaruh signifikan terhadap variabel Y . Adapun nilai *coefficient* determinasi (*R Square*) sebesar 0,363, yang menunjukkan bahwa sumbangsih atau kontribusi pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas guru sebesar 36,3%, dan sisanya 63,7% dipengaruhi oleh kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa $Y=41,207+0,399$ dimana motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap loyalitas guru. Motivasi yang

¹¹² Vinny Hafisah, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan di PT Propan Raya ICC Bandung", *Jakarta: LPPM Universitas Bina Sarana Informatika VoL.3 No. 2 (2019)*.

ada pada diri seseorang akan mendorong, mempertahankan bahkan mengarahkan perilaku menuju tujuan yang telah direncanakan.¹¹³ Pemimpin perlu memberikan stimulus kepada para pegawainya untuk percaya diri yakin terhadap lembaga tempat bekerjanya dan apa yang dikerjakannya, sehingga pegawainya akan termotivasi untuk melayani organisasi.¹¹⁴ Sama halnya seorang guru akan bekerja secara profesional dan semangat jika didalam dirinya terdapat motivasi. Motivasi itulah yang menjadi pendorong bagi seseorang untuk mau dan rela bekerja dengan keras. Miller mengatakan bahwa jika pemimpin, manajer dan pegawai memiliki motivasi yang tinggi maka akan tercapai tujuan yang diinginkannya.¹¹⁵

Hasil penelitian ini sama seperti penelitian yang telah dilakukan oleh Rukmi Tien, Triyono, dan Ahmad Mardilas. Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas. Diketahui nilai sig. $0,000 < 0,05$ yang artinya H_0

¹¹³ Yoyo Sudaryo, Agus Aribowo, dan Nunung Ayu Sofiati, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik* (Yogyakarta: Andi Offset, 2018), 74.

¹¹⁴ Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2016), 326.

¹¹⁵ Hardiyansah, "Pengaruh Motivasi, Kesejahteraan, Penghargaan dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Guru Honorar," *Jurnal Padagogy* 1 No. 1 (Mei 2016): 76.

ditolak dan H_1 diterima, dengan sumbangsih pengaruh sebesar 22,9%.¹¹⁶

Hasil penelitian lain yang senada adalah penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Rifa'i. Penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas kerja. Hasil dari penelitian ini menunjukkan nilai sig. $0,000 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan nilai r square sebesar 0.5115 yang berarti sumbangsih pengaruhnya sebesar 51.15%.¹¹⁷

C. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Guru di MTs dan MA Al-Mawaddah Coper Tahun Pelajaran 2020-2021

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 3 diketahui bahwa gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas (Y) guru di MTs dan MA Al-Mawaddah Coper tahun pelajaran 2020-2021. Diperoleh nilai *P Value* (sig.) $0,001 < 0,05$,

¹¹⁶ Rukmi Tien Martini, Triyono, dan Ahmad Mardalis, "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja Karyawan", *Jurnal Manajemen* Volume 02, No. 1 (Mei 2017): 50.

¹¹⁷ Muhammad Rifa'i, "Pengaruh Religiusitas dan Motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan BMT Harapan Umat dan BMT Istiqimah Tulungagung", Tulungagung: IAIN Tulungagung (2017).

dan nilai $f_{hitung} 8,207 > f_{tabel} 3,09$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 dan X_2 berpengaruh signifikan terhadap variabel Y . Adapun nilai *coefficient* determinasi (*R Square*) sebesar 0,561 yang menunjukkan bahwa sumbangsih atau kontribusi pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap loyalitas guru sebesar 56,1%, sedangkan sisanya 43,9% loyalitas dipengaruhi oleh kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini juga diketahui bahwa; $Y = 38,762 + 0,063X_1 + 0,370X_2$ sehingga dapat diartikan bahwa faktor dari motivasi kerja memiliki kontribusi pengaruh yang paling besar terhadap loyalitas guru di MTs dan MA Al-Mawaddah dari pada gaya kepemimpinan.

Loyalitas merupakan sikap mental yang setia dalam suatu organisasi. Porwopospito mengatakan bahwa loyalitas suatu pekerjaan tercermin pada sikap seseorang yang mencurahkan semua kemampuan dan kompetensi yang dimilikinya untuk melaksanakan dan bertanggung jawab pada tugas yang diembannya.¹¹⁸

¹¹⁸ Zufani, Belferik Manullang, dan Abdul Muin Sibuela, "Pengaruh Keteladanan Kepala Sekolah, Iklim Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Guru SMP Kecamatan Medan Amplas," *Jurnal Manajemen Pendidikan* Vol.9 No.2 (November 2017): 75.

Loyalitas pada diri seseorang dapat dipengaruhi beberapa faktor, diantaranya gaya kepemimpinan, lingkungan, kompensasi, motivasi, dan kepuasan terhadap pekerjaan. Faktor-faktor tersebut memiliki keterkaitan yang erat dengan kepemimpinan kepala madrasah. Peran kepala madrasah adalah mampu membangkitkan motivasi dan semangat kerja, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta meningkatkan kepuasan guru sehingga guru loyal terhadap pekerjaan dan tugas yang diembannya. Selain itu, kepala madrasah haruslah fokus pada pengembangan kurikulum dan kegiatan belajar mengajar dengan memperhatikan tingkat kompetensi guru sekaligus senantiasa memfasilitasi kegiatan belajar dan mendorong para guru untuk meningkatkan kompetensinya dengan melibakan dalam seminar atau workshop sehingga kegiatan belajar mengajar menjadi efektif dan efisien.¹¹⁹

Selain kepemimpinan yang memiliki peran besar dalam membentuk loyalitas, Maslow mengatakan bahwa motivasi dalam diri seseorang juga menyebabkan intensitas, arah dan ketekunan pada individu dalam

¹¹⁹ Supramono, Noventris Ratnawati Radja, dan Bambang Suteng Sulasmono, "Pengaruh Kualitas Layanan atas Kepuasan Siswa dan Dampaknya terhadap Loyalitas Siswa di SMK Kristen Salatiga," *Satya Widya* Vol.29 No.2 (2016): 84.

melakukan suatu usaha menuju pencapaian tujuan. Pemberian motivasi yang tepat akan mendorong seseorang lebih bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan sehingga menghasilkan sesuatu yang baik. Perhatian dari kepala madrasah yang diwujudkan dalam penerapan gaya kepemimpinan yang tepat dan motivasi kerja yang tinggi akan menciptakan semangat kerja dan tanggung jawab guru terhadap pekerjaan dan tugas yang diembannya.¹²⁰ Keadaan seperti inilah yang dapat meningkatkan loyalitas guru terhadap lembaga pendidikan karena terdapat hubungan baik dan komunikasi yang efektif antara guru dengan kepala madrasah.

Hasil penelitian ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Siti Aesah. Kesimpulan dari penelitian ini adalah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Nasional Nobu Bank cabang Kemang dengan nilai sig. $0.003 < 0,05$ dan nilai r_{Square} sebesar 0,895 atau 89,5%.¹²¹

¹²⁰ Depera Kitriawaty, "The Influence of Leadership and Motivation Toward Nurse Loyalty of Privasi Hospital Type B in Bandung City," *JKS* Vol. 3 No.1 (September 2017): 7.

¹²¹ Siti Aesah, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Nasional Nobu Bank cabang Kemang," *Jurnal Disrupsi Bisnis* Vol.1 No.3 (November 2018): 103.

Hasil penelitian lainnya yang senada adalah penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Iqbal Baihaqi. Kesimpulan dari penelitian ini adalah gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja guru di MA Ma'arif Selorejo Blitar. Hasil penelitian menunjukkan nilai sig. $0,005 < 0,05$ sehingga H_1 diterima dengan nilai r square sebesar 8,48 atau sumbangsih pengeruh sebesar 84,8%.¹²²

D. Perbandingan Loyalitas Guru di MTs dan MA Al-Mawaddah Coper Tahun Pelajaran 2020-2021 Ditinjau dari Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 4 diketahui bahwa adanya perbedaan tingkat loyalitas guru di MTs dengan loyalitas guru di MA Al-Mawaddah Coper tahun pelajaran 2020-2021. Diperoleh nilai P -value (sig.) $0,007 < 0,05$, dan nilai t_{hitung} $2,801 > t_{tabel}$ $1,658$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya perbedaan yang nyata antara loyalitas guru di MTs dengan loyalitas guru di MA Al-Mawaddah. Guru-guru di MA Al-Mawaddah lebih loyal

¹²² Muhammad Iqbal Baihaqi, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Guru di MA Ma'arif Selorejo Blitar". Blitar: *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran* Vol.7 No.2 (2016): 89.

kepada madrasah dari pada guru-guru di MTs Al-Mawaddah sesuai nilai *mean* yang diperoleh dimana nilai rata-rata guru MA sebesar 69,15 dan nilai rata-rata guru MTs 67,92.

Adanya perbedaan ini disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya loyalitas guru di MA lebih tinggi dikarenakan sebagian besar guru yang ada di sana adalah guru-guru senior yang sudah mengabdikan dirinya kepada lembaga pondok pesantren selama berpuluh-puluh tahun. Mereka sudah merasakan nyaman dan cinta terhadap almamaternya. Ditambah kepala madrasah yang komunikatif serta lingkungan kerja yang kondusif membuat guru-guru MA memiliki motivasi tinggi untuk mengajar. Sedangkan alasan loyalitas di MTs lebih rendah dikarenakan beberapa guru disana masih bersifat pengabdian pondok. Sebagian dari mereka ingin segera menyelesaikan masa pengabdiannya dan kembali ke daerah asalnya untuk mengamalkan ilmu yang telah ditepuh selama belajar di Pondok Pesantren Al-Mawaddah.¹²³

¹²³ Hasil wawancara dengan Ustadzah Binti Shofiyah, S.E. selaku kepala TU di MA Al-Mawaddah pada hari senin, 5 September 2020 pukul 09.00-10.00 WIB.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dan hasil analisis data melalui perhitungan pembuktian hipotesis dalam tesis yang berjudul mengukur loyalitas guru di MTs dan MA Al-Mawaddah Coper Tahun Pelajaran 2020-2021 ditinjau dari gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas (Y) guru di MTs dan MA Al-Mawaddah Coper tahun pelajaran 2020-2021. Hasil dari pengolahan SPSS menunjukkan nilai P value sig. $0,01 < 0,05$, nilai $t_{hitung} 2,415 > t_{tabel} 1,663$. Adapun nilai *coefficient* determinasi (*R Square*) sebesar 0,665, yang menunjukkan bahwa sumbangsih atau kontribusi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas guru sebesar 66,5%, sementara sisanya 33,5% dipengaruhi oleh kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini..
2. Motivasi kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas (Y) guru di MTs dan MA Al-Mawaddah Coper tahun pelajaran 2020-2021. Hasil dari perhitungan SPSS

menunjukkan nilai p-value (sig.) $0,000 < 0,05$, nilai t_{hitung} $4,045 > t_{tabel}$ $1,663$. Adapun nilai *coefficient* determinasi (*R Square*) sebesar $0,363$, yang menunjukkan bahwa sumbangsih atau kontribusi pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas guru sebesar $36,3\%$, dan sisanya $63,7\%$ dipengaruhi oleh kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. Gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas (Y) guru di MTs dan MA Al-Mawaddah Coper tahun pelajaran 2020-2021. Hasil dari pengolahan SPSS menunjukkan diperoleh nilai Pvalue signifikan $0,001 < 0,05$, dan nilai f_{hitung} $8,207 > f_{tabel}$ $3,09$. Adapun nilai *coefficient* determinasi (*R Square*) sebesar $0,561$ yang menunjukkan bahwa sumbangsih atau kontribusi pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap loyalitas guru sebesar $56,1\%$, sedangkan sisanya $43,9\%$ loyalitas dipengaruhi oleh kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
4. Terdapat perbedaan yang nyata antara tingkat loyalitas guru di MTs dengan loyalitas guru di MA Al-Mawaddah Coper tahun pelajaran 2020-2021. Hasil dari pengolahan SPSS menunjukkan diperoleh nilai signifikan

$0,007 < 0,05$, dan nilai $t_{hitung} 2,801 > t_{tabel} 1,658$. Guru-guru di MA Al-Mawaddah lebih loyal kepada madrasah dengan *mean* 69,15 dari pada guru-guru di MTs Al-Mawaddah yang memiliki nilai *mean* 67,92.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi pihak madrasah

Seperti yang telah dipaparkan peneliti, kepala MTs dan MA Al-Mawaddah agar mengkaji dan memperhatikan gaya kepemimpinan mana yang tepat untuk diaplikasikan sesuai situasi dan kondisi yang sedang terjadi, meningkatkan pengelolaan lembaga pendidikan dengan memberikan bimbingan peningkatan motivasi, dan mengadakan workshop ataupun pelatihan untuk meningkatkan kompetensi terhadap pendidik dan tenaga kependidikan. Sehingga terwujudnya tujuan lembaga secara optimal. Dan bagi bapak ibu guru MTs dan MA Al-Mawaddah, agar meningkatkan motivasi dan loyalitasnya dalam mengemban tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik. Seluruh pendidik juga senantiasa mendisiplinkan diri dan menyelesaikan tugasnya dengan tanggung jawab

sehingga dapat menjadi teladan baik bagi para siswi-siswinya.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Adapun beberapa saran yang perlu diperhatikan bagi peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti tentang pengaruh dari loyalitas guru swasta maka bisa mencoba mengaitkan variabel lain untuk diteliti, seperti kompensasi, bonus, fasilitas, lingkungan kerja, budaya kerja, keadaan fisik dan psikologi. Selain itu, peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber atau referensi terkait loyalitas guru swasta agar hasil penelitiannya dapat lebih baik dan lebih lengkap lagi. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk menunjang penelitiannya dengan melakukan wawancara dengan sumber yang kompeten dalam kajian loyalitas guru, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

Jurnal Imiah:

- Baihaqi, Muhammad Iqbal. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Guru di MA Ma’arif Selorejo Blitar”. Blitar: *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran* Vol.7 No.2 (2016): 89.
- Hardiyansah, “Pengaruh Motivasi, Kesejahteraan, Penghargaan dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Guru Honorer,” *Jurnal Padagogy* 1 No. 1 (Mei 2014): 12.
- Kurnia, Eis Endah, Evi Kurniasari Purwaningrum, dan Meyritha Trifina Sari, “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Guru Terhadap Loyalitas Guru di Sekolah SMAN 10 Samarinda Sebrang Kalimantan Timur,” *Jurnal Satya Widya* 29 No. 2 (Desember 2016): 61.
- Mameseh, Marline Merke dan Amiartuti Kusmaningtyas, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasi dan Transaksional Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan,” *Jurnal Akuntansi Manajemen Bisnis dan Sector Public* 5 No.3 (Juni 2018): 148.
- Martini, Rukmi Tien, Triyono, dan Ahmad Mardalis, “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja Karyawan,” *Jurnal Manajemen* Volume 02, No. 1 (Mei 2017): 50.

Onsadi, "Employee Loyalty in Private University In Bengkulu," *Journal of Economic, Bussines and Accounting (DOSTING)* 2 No. 1 (Juli 2018).

Purba, Betniar. "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan pada PT. Karya Swadaya Abadi (KARSA) Medan," *Jurnal Manajemen dan Bisnis (JMB)* 17 No. 1 (2017): 27.

Rahmawati, Anisa. "Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Guru SMK Swasta di Kecamatan Cakung Jakarta Timur," *Jurnal Manajemen Pendidikan* Vol. 7 No.1 (2018): 21.

Simbolon, Hotma BR. "Pengaruh Motivasi terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Bagian Marketing pada PT. Agung Automall Cabang Pekanbaru," *Jurnal FISIP* 1 No. 2 (Februari 2015): 2.

Wellyanto, Sieny Carolina dan Grace Angelica Halim, "Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan Hotel X Bali," *Jurnal FISIP* 1 No. 4 (Maret 2017): 24.

Buku Bunga Rampai/Antologi/Proceeding:

Al-Mawaddah Putri, *Smart Book: Pekan Perkenalan Khutbatul Arsy Tahun 2020*. Coper, Jetis, Ponorogo: Pesantren Putri Al-Mawaddah, 2020.

Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2006.

- Azwar, Saifuddin. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010.
- Chusnul Chotimah dan Muhammad Fathurrohman, *Komplemen Manajemen Pendidikan Islam: Konsep Integratif Pelengkap Manajemen Pendidikan Islam* (Yogyakarta: Teras, 2014), 213.
- Dadang Suhardan, Riduwan, dan Enas. *Ekonomi dan Pembiayaan Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Djaali. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2011.
- E.Mulyasa. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013.
- G. Northouse, Peter. *Pengantar Kepemimpinan: Konsep & Praktik*. Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2018.
- Gunawan Heri. *Kurikulum dan Pembelajaran Pendidikan Agama Islam*. Bandung: ALFABETA, 2013.
- Hadi, Sutrisno. *Analisis Regresi*. Yogyakarta: Andi Offet, 2004.
- Hamalik, Oemar. *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara, 2012.
- Irawan, Edi. *Pengantar Statistik Penelitian Pendidikan*. Yogyakarta: Aura Pustaka, 2014.
- Kadir. *Statistika Terapan: Konsep, Contoh, dan Analisis Data dengan Program SPSS/Lisrel dalam Penelitian*. Depok: Rajawali Press, 2017.

- Martono, Nanang. *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*. Jakarta: Rajawali Pers, 2011.
- Notoatmojo, Soekidjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta, 2015.
- Notoatmojo, Soekidjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta, 2015.
- Prasetyo, Bambang dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif:Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2011.
- Pristama, Romie. *Buku Sakti Kuasai SPSS*. Bantul: Start Up, 2017.
- Rivai, Veithzal. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Press, 2011.
- Saefullah. *Manajemen Pendidikan Islam*. Bandung: CV. Pustaka Setia, 2012.
- Sekaran, Una. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat, 2006.
- Setiawan, Ari. Dedek Andrian dan Sikto Widi Asta. *Aplikasi Metodologi dan Statistik Penelitian*. Yogyakarta: Nuha Medika, 2019.
- Setiawan, Ari., Dedek Andrian, dan Sikto Widi Asta. *Aplikasi Metodologi dan Statistik Penelitian*. Yogyakarta: Nuha Medika, 2019.

- Shulhan, Muwahid. *Model Kepemimpinan Kepala Madrasah: dalam Meningkatkan Kinerja Guru*. Yogyakarta: Teras, 2013.
- Siagian, Sondang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2015.
- Sudijono, Anas. *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA, 2016.
- Sugiyono. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: ALFABETA, 2015.
- Supriyono. *Sistem Pengendalian Manajemen*. Yogyakarta: BPFEE, 2000.
- Syamsul, Arifin. *Leadership Ilmu dan Seni Kepemimpinan*. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012.
- Tasmara, Toto. *Membudayakan Etos Islami*. Jakarta: Gema Insani Press. 2002.
- Utomo, Yuni Prihadi. *Eksplorasi Data dan Analisis Regresi dengan SPSS*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Press, 2007.
- Waini Rasyidin. *Pedagogik Teoritis dan Praktis*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011.
- WARDAH (Warta Al-Mawaddah) 1439-1440/2018-2019: dalam Tiga Bahasa Indonesia, Arab, Inggris. Coper, Jetis,

Ponorogo, Jawa Timur, Indonesia: Pesantren Putri Al-Mawaddah, 2019.

Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2007.

Widyaningrum, Retno. *Statistika*. Yogyakarta: Pustaka Felicha, 2015.

Wijaya, Toni. *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2011.

Wulansari, Andhita Dessy. *Aplikasi Statistika Parametrik dalam Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Felicha, 2016.

Yonny, Acep. *Menyusun Penelitian Tindakan Kelas*. Yogyakarta: Familia, 2010.

Tesis/Desertasi:

Dicky Ari Vanjery MD., “Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap loyalitas Pegawai pada Biro Umum Sekretariat Jendal Kementrian dalam Negeri” Tesis. Jakarta: Universitas Prof. DR. Moestopo, 2014.

Prisca Diantra Sampe, “Pengaruh Servant Leadership dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Guru Honorer Sekolah-sekolah di Yayasan Persekolahan Kristen Kota Ambon ditinjau dari Jenis Kelamin” Tesis. Salatiga: Universitas Kristen Satya Wacana, 2016.

Windy Sitorus, “Pengaruh gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementrian PU

Wilayah 1 Provinsi Lampung” Tesis. Lampung: Universitas Lampung, 2016.

Yaumil Khairani, “Pengaruh Motivasi kerja, Pengalaman Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Pegawai Pada Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara” Tesis. Sumatera Utara: Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, 2019.



