JIRAM
Jurnal Ilmiah Riset Aplikasi Manajemen

Vol 3 No 2 Tahun 2025 E-ISSN: 3031-2973
Diterima Redaksi: 26-05-2025| Revisi: 10-06-2025| Diterbitkan: 31-07-2025

Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Motivasi terhadap Loyalitas Guru SMA Ar-Rohmah Putri "Boarding School" Dau Malang

Anggi Permana Ashari[1*], Justita Dura[2], Murtianingsih[3]
[1,2,3]Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang
[1*]permanaanggi@gmail.com, [2]justitadura@asia.ac.id, [3]murtianingsih@asia.ac.id

ABSTRAK
Tujuan penelitian ini adalah menguji pengaruh lingkungan kerja, pelatihan dan motivasi terhadap guru SMA Ar-Rohmah Putri "Boarding School" Dau Malang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pengambilan sampel menggunakan metode probability sampling, dengan teknik purposive sampling, yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel. Sampel atau responden didalam penelitian ini berjumlah 35 orang guru. Metode pengambilan data menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan uji kualitas data, uji asumsi klasik, regresi linier berganda dan pengujian hipotesis yaitu koefisien determinasi dan uji t. Hasil penelitian secara parsial menyimpulkan bahwa lingkungan kerja, pelatihan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas guru.
***Kata Kunci* : Lingkungan Kerja, Pelatihan, Motivasi, Loyalitas Guru**

ABSTRACT
The aim of this research was to examine the influence of the work environment, training and motivation on Ar-Rohmah Putri "Boarding School" Dau High School teachers. This research uses quantitative methods. Sampling used a probability sampling method, with a purposive sampling technique, that is, all members of the population were sampled. The sample or respondents in this research were 35 teachers. The data collection method uses a questionnaire. Data analysis uses data quality tests, classical assumption tests, multiple linear regression and hypothesis testing, namely the coefficient of determination and t test. The results of the research partially conclude that the work environment, training and motivation have a significant effect on teacher loyalty.
Keywords: Work Environment, Training, Motivation, Teacher Loyalty

PENDAHULUAN

Tujuan Pendidikan Nasional yang tercantum dalam Undang-Undang Republik Indonesia no 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional adalah Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan, membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Hasil output yang diharapkan dari Pendidikan adalah manusia yang berkualitas. Maka dari itu, Lembaga Pendidikan membutuhkan sumber daya yang berkualitas dan loyal terlebih dahulu sebagai syarat utama.

Lembaga Pendidikan memiliki berbagai jenjang dan karakter. Mulai dari jenjang KB-TK, SD, SMP, SMA sampai Pendidikan Tinggi. Jenjang akhir dari pendidikan menengah adalah SMA (Sekolah Menengah Atas), dimana menjadi tolak ukur keberhasilan. Sejauh mana para peserta didik mampu untuk melanjutkan ke jenjang lebih tinggi atau mampu bersaing di dunia kerja baik di dalam negeri maupun di luar negeri. Salah satu SMA di Indonesia yang mempersiapkan peserta didiknya secara optimal dalam hal kesiapan melanjutkan ke jenjang Pendidikan Tinggi adalah SMA Ar-Rohmah Putri "Boarding School" Dau. Sekolah ini bersifat swasta, yang berdiri sejak 2010, dengan status *Islamic Boarding School*. Dimana seluruh siswa selama 24 jam berada di lingkungan yang sama. Dikenal dengan sebutan Pondok Pesantren. Visi misi SMA Ar-Rohmah Putri "Boarding School" Dau adalah membangun sumber daya manusia yang memiliki Akhlakul Karimah, pemahaman yang baik tentang Al-Quran, cerdas dan memiliki skill komunikasi dengan bahasa nasional maupun internasional.

Hasil observasi awal menunjukkan bahwa SMA Ar-Rohmah Putri "Boarding School" Dau Malang memilki 48 guru aktif dengan rinican 8 guru yang berstatus calon pegawai tetap yayasan (cpty), 15 guru berstatus pegawai tetap yayasan (pty) dan 25 guru berstatus pegawai kontrak (pk). Salah satu perbedaan dari cpty, pty dan kontrak adalah lama masa pengabdian jangka panjang, untuk cpty adalah 6 tahun, pty adalah 20 tahun dan kontrak lama masa pengabdian kurang dari 6 tahun. Dalam meningkatkan kualitas output peserta didik, sekolah ini melakukan berbagai langkah. Mulai dari sistem rekrutmen yang ketat mengingat berada pada lingkungan pesantren, kesempatan magang 3 bulan untuk observasi, memberikan kontrak kerja dengan jenjang karir, program pelatihan terstruktur, memotivasi secara individu maupun bersama-sama dalam hal intrinsik dan ekstrinsik, sampai pada langkah kontrol, evaluasi dan tindak lanjut. Tujuannya agar mendapatkan guru yang memiliki loyalitas tinggi dalam dunia Pendidikan. Ulasan ini memperlihatkan bahwa peranan guru yang loyal sangatlah penting, agar cita-cita besar dan mulia tercapai sesuai target.

Upaya prioritas yang dilakukan oleh manajemen SMA Ar-Rohmah Putri "Boarding School" Dau Malang dalam mewujudkan SDM yang loyal adalah melalui penyiapan lingkungan kerja yang baik, program pelatihan yang terjadwal dan pemberian motivasi secara simultan. Sedermayanti (2001) menyebutkan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, baik sebagai perseorangan , maupun kelompok. Penyiapan lingkungan kerja yang sudah dilakukan selama ini berkaitan dengan lingkungan kerja fisik dan non fisik. Menurut Simamora (2006) dalam Raymond, dkk (2023:70), pelatihan (training) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja. Program pelatihan dilakukan setiap hari Jumat sebanyak satu kali setiap bulan dan pelatihan setiap awal semester. Sedangkan pemberian motivasi dilakukan dalam setiap program yang dilakukan. Motivasi adalah dorongan atau hasrat yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan unyuk mencapai keinginan, cita-cita dan tujuan tertentu (Larengkeng, dkk, 2023). Hal ini guna mendapatkan guru yang memiliki visi misi yang selaras dengan lembaga dan memberikan kepercayaan untuk mengembangkan lembaga ini di waktu yang akan datang.

Selain SMA Ar-Rohmah Putri "Boarding School" Dau Malang, terdapat cabang lain yaitu SMA Ar-Rohmah Putra dan SMA Ar-Rohmah Integral. Dimana meraka berdiri dari satu embrio sejak tahun 1996 yang memiliki visi misi membangun peradaban manusia yang mulia. Maka menjadi hal yang sangat fundamental ketika SMA Ar-Rohmah Putri "Boarding School" Dau Malang memiliki masalah dengan tingginya tingkat *resign* guru. Berdasarkan data sekunder yang peneliti dapatkan diperoleh sebanyak 25 guru *resign* sejak 3 tahun terakhir. Dengan rincian 5 guru pada tahun pelajaran 2020-2021, 9 guru pada tahun pelajaran 2021-2022

dan 11 guru pada tahun pelajaran 2022-2023. Data tersebut menunjukkan peningkatan jumlah guru yang resign dari tahun 2020 sampai 2023. Ini menjadi perhatian khusus yang perlu dicarikan solusi terbaik agar tingkat *resign* guru menurun. Terlebih pada tahun 2030, target dapat memiliki 15 cabang pondok pesantren yang tersebar di seluruh penjuru Indonesia.

Dari gambaran di atas, lingkungan kerja, pelatihan dan motivasi memiliki peranan penting terhadap loyalitas seorang guru. Studi sebelumnya oleh Alyani (2017) menunjukkan pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Sedangkan, penelitian Meilani (2022) menyatakan secara parsial lingkungan kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap loyalitas. Penelitian Wijono (2022) menambahkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berlokasi di SMA Ar-Rohmah Putri "Boarding School" Dau Malang, Jawa Timur. Sampel penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, dengan ciri-ciri guru yang sudah merasakan lingkungan kerja, mendapatkan pelatihan dan memiliki motivasi sebanyak 35 guru. Metode pengumpulan data dilakukan melalui kuisoner dengan skala Likert. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan software SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas instrument variabel penelitian dilakukan dengan menghitung nilai korelasi pearson pada masing-masing indikator terhadap variabelnya. Uji validitas untuk variabel X1 tersaji pada tabel 1 berikut:

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel X1

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Signifikansi	Keterangan
X1.1	0,647	0,334	0,000	Valid
X1.2	0,733	0,334	0,000	Valid
X1.3	0,553	0,334	0,001	Valid
X1.4	0,569	0,334	0,000	Valid
X1.5	0,785	0,334	0,000	Valid
X1.6	0,519	0,334	0,001	Valid
X1.7	0,749	0,334	0,000	Valid
X1.8	0,580	0,334	0,000	Valid
X1.9	0,484	0,334	0,003	Valid
X1.10	0,459	0,334	0,006	Valid

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas pada tabel 1 dapat diketahui bahwa nilai r_{hitung} lebih dari r_{tabel} dan nilai signifikansi pada masing masing item kurang dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa seluruh item pembentuk variabel X1 telah valid.

Pengujian validitas selanjutnya adalah uji validitas variabel X2. Hasil pengujian validitas variabel X2 tersaji pada tabel 2 berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel X2

Item	r hitung	r tabel	Signifikansi	Keterangan
X2.1	0,425	0,334	0,011	Valid
X2.2	0,545	0,334	0,001	Valid
X2.3	0,646	0,334	0,000	Valid
X2.4	0,687	0,334	0,000	Valid
X2.5	0,511	0,334	0,002	Valid
X2.6	0,531	0,334	0,001	Valid
X2.7	0,480	0,334	0,003	Valid
X2.8	0,687	0,334	0,000	Valid
X2.9	0,562	0,334	0,000	Valid
X2.10	0,737	0,334	0,000	Valid
X2.11	0,697	0,334	0,000	Valid
X2.12	0,639	0,334	0,000	Valid
X2.13	0,694	0,334	0,000	Valid
X2.14	0,562	0,334	0,000	Valid
X2.15	0,856	0,334	0,000	Valid
X2.16	0,684	0,334	0,000	Valid
X2.17	0,568	0,334	0,000	Valid
X2.18	0,692	0,334	0,000	Valid

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas pada tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai r_{hitung} lebih dari r_{tabel} dan nilai signifikansi pada masing masing item kurang dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa seluruh item pembentuk variabel X2 telah valid. Pengujian validitas selanjutnya adalah uji validitas variabel X3. Hasil pengujian validitas variabel X3 tersaji pada tabel 3 berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel X_3

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Signifikansi	Keterangan
X3.1	0,675	0,334	0,000	Valid
X3.2	0,877	0,334	0,000	Valid
X3.3	0,699	0,334	0,000	Valid
X3.4	0,655	0,334	0,000	Valid
X3.5	0,554	0,334	0,001	Valid
X3.6	0,598	0,334	0,000	Valid
X3.7	0,794	0,334	0,000	Valid
X3.8	0,698	0,334	0,000	Valid
X3.9	0,790	0,334	0,000	Valid
X3.10	0,700	0,334	0,000	Valid

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas pada tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai r_{hitung} lebih dari r_{tabel} dan nilai signifikansi pada masing masing item kurang dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa seluruh item pembentuk variabel X_3 telah valid. Pengujian validitas selanjutnya adalah uji validitas variabel Y. Hasil pengujian validitas variabel Y tersaji pada tabel 4 berikut.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Variabel Y

Item	r hitung	r tabel	Signifikansi	Keterangan
Y1	0,616	0,334	0,000	Valid
Y2	0,794	0,334	0,000	Valid
Y3	0,888	0,334	0,000	Valid
Y4	0,843	0,334	0,000	Valid
Y5	0,771	0,334	0,000	Valid
Y6	0,533	0,334	0,001	Valid
Y7	0,581	0,334	0,000	Valid
Y8	0,357	0,334	0,035	Valid
Y9	0,703	0,334	0,000	Valid
Y10	0,560	0,334	0,000	Valid

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas pada tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai r_{hitung} lebih dari r_{tabel} dan nilai signifikansi pada masing masing item kurang dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa seluruh item pembentuk variabel Y telah valid.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Setelah pengujian validitas terpenuhi, tahap selanjutnya adalah melakukan uji reliabilitas. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan nilai statistik Cronbach Alpha. Apabila nilai Crobach's Alpha lebih dari 0,60 maka variabel penelitian dikatakan telah reliabel. Hasil perhitungan nilai Crobach's Alpha tersaji pada tabel 5 berikut.

Tabel 5 Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	n	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,804	10	Reliabel
Pelatihan (X2)	0,904	18	Reliabel
Motivasi (X3)	0,888	10	Reliabel
Loyalitas (Y)	0,859	10	Reliabel

Berdasarkan tabel 5 didapatkan nilai statistik Cronbach's alpha pada variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,804, variabel Pelatihan (X2) sebesar 0.904, variabel motivasi (X3) sebesar 0,888 dan variabel Loyalitas (Y) sebesar 0,859. Nilai statistik Cronbach's alpha pada semua variabel penelitian lebih dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian telah reliabel

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heterokedastisitas.

3.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residual tersebar normal atau tidak. Pengujian normalitas ini dilakukan dengan uji Kolmogorov Smirnov, seperti yang terlihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 6 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.78710373
Most Extreme Differences	Absolute	.136
	Positive	.109
	Negative	-.136

Test Statistic	.136
Asymp. Sig. (2-tailed)	.101[c]

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

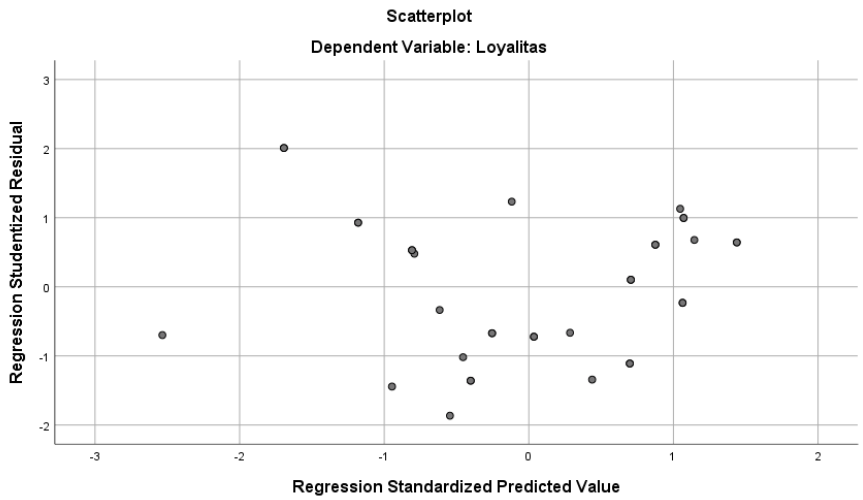
c. Lilliefors Significance Correction.

Untuk mendeteksi normalitas dapat dilihat dengan melihat nilai signifikan yang dihasilkan dari hasil uji Kolmogorov Smirnov. Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikan yang dihasilkan 0,101 lebih besar dari 0,05 mengindikasikan bahwa asumsi normalitas sudah terpenuhi.

3.2 Hasil Uji Heterokedastisitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dalam model regresi bisa dilakukan dengan uji scatterplot. Keputusan yang diambil untuk mengetahui bebas dari masalah heterokedastisitas adalah apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut ini akan dikemukakan hasil uji heterokedastisitas dengan metode scatterplot yang dilakukan dengan bantuan *SPSS for windows*.

Gambar 1 Hasil Uji Heterokedastisitas dengan ScatterPlot



Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas diketahui bahwa pada gambar tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan bebas dari heteroskedastisitas.

3.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilakukan untuk melihat apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari *Variance Inflation Factor (VIF).* Apabila nilai VIF >10

maka menunjukkan adanya multikolinieritas. Dan apabila sebaliknya VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 7 Uji Asumsi Multikolinieritas

Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1)	0.159	6.275	Non Multikolinier
Pelatihan (X_2)	0.200	5.003	Non Multikolinier
Motivasi (X_3)	0.239	4.182	Non Multikolinier

Sumber : Data Diolah (2024)

Dari hasil perhitungan yang ada di Tabel 7 tersebut bahwa masing-masing variabel bebas menunjukkan nilai VIF yang tidak lebih dari nilai 10, maka asumsi tidak terjadi multikolinieritas telah terpenuhi.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Pada penelitian ini, analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan adalah antara variabel yang dihipotesiskan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk menganalisis pengaruh lebih dari satu variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja (X1), Pelatihan (X2) dan Motivasi (X3) terhadap variabel terikat yaitu Loyalitas (Y) guru SMA Ar-Rohmah Putri "Boarding School" Dau Malang.

Tabel 8 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Dependen	Variabel Independen	B	t_{hitung}	Sig.
Loyalitas	Lingkungan kerja	0,320	3,242	0,003
	Pelatihan	0,152	3,528	0,001
	Motivasi	0,346	5,006	0,000
R square	: 0,953			
Konstanta	: 3,347			

Sumber: Data Diolah (2024)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel *independent* Lingkungan Kerja (X_1), Pelatihan (X_2) dan Motivasi (X_3) terhadap variabel *dependent* yaitu Loyalitas (Y). Berdasarkan hasil analisis pada tabel 8 dapat diperoleh nilai R^2 (koefisien determinasi) sebesar 0,953. Berarti bahwa keragaman variabel *dependent* yaitu Loyalitas (Y) dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu Lingkungan Kerja (X_1), Pelatihan (X_2) dan Motivasi (X_3) sebesar 0,953. Dengan kata lain kontribusi Lingkungan Kerja (X_1), Pelatihan (X_2) dan Motivasi (X_3) terhadap Loyalitas (Y) yaitu sebesar 95,3%, sedangkan sisanya 4,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti di penelitian ini. Berdasarkan pada tabel 8 didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = a + b1\ X1 + b2\ X2 + b3\ X3}$$

Y = 3,347 + 0,320 X1 + 0,152 X2 + 0,346 X3

Persamaan ini menunjukkan hal-hal sebagai berikut:

a = konstanta sebesar 3,347 berarti jika variable Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Motivasi tidak mempengaruhi Loyalitas guru SMA Ar-Rohmah Putri "Boarding School" Dau Malang atau dengan kata lain, jika semua variable independent bernilai nol maka Loyalitas guru SMA Ar-Rohmah Putri "Boarding School" Dau Malang akan bernilai positif sebesar 3,347

b_1 = koefisien regresi variable Lingkungan Kerja (X_1) sebesar 0,320 mengindikasikan jika Lingkungan Kerja (X_1) mengalami peningkatan maka Loyalitas Guru SMA Ar-Rohmah Putri "Boarding School" Dau Malang (Y) akan mengalami peningkatan.

b_2 = koefisien regresi variable Pelatihan (X_2) sebesar 0,152 mengindikasikan jika Pelatihan (X_2) mengalami peningkatan maka Loyalitas Guru SMA Ar-Rohmah Putri "Boarding School" Dau Malang (Y) akan mengalami peningkatan.

b_3 = koefisien regresi variable motivasi (X_3) sebesar 0,346 mengindikasikan jika motivasi (X_3) mengalami peningkatan maka Loyalitas Guru SMA Ar-Rohmah Putri "Boarding School" Dau Malang (Y) akan mengalami peningkatan.

5. Hasil Uji Hipotesis

5.1 Hasil Parsial (Uji t)

Hasil analisis regresi untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, pelatihan dan motivasi terhadap Loyalitas guru SMA Ar-Rohmah Putri "Boarding School" Dau Malang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 9 Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel	Koef. Regresi	t-hitung	Sig
Lingkungan Kerja (X1)	0,320	3,242	0,003
Pelatihan (X2)	0,152	3,528	0,001
Motivasi (X3)	0,346	5,006	0,000

Sumber: Data Diolah (2024)

signifikan terhadap variabel terikat. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 10 Hasil Pengujian Pengaruh Simultan

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	423.507	3	141.169	207.758	.000[b]
	Residual	21.064	31	.679		
	Total	444.571	34			

a. Dependent Variable: Loyalitas

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Pelatihan, Lingkungan Kerja

Dari hasil analisis seperti yang tercantum pada tabel diatas terlihat nilai F hitung sebesar 207,758 dengan signifikan sebesar 0,000 hal ini menunjukkan Signifikan F yang dihasilkan kurang dari α= 0,05 (5%) yang berarti bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1), Pelatihan (X_2) dan Motivasi (X_3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Loyalitas Guru SMA Ar-Rohmah Putri "Boarding School" Dau (Y). Dengan demikian hipotesis 4 dapat diterima kebenarannya.

5.2 Hasil Uji Kofisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel *independent* Lingkungan Kerja (X1), Pelatihan (X2) dan Motivasi (X3) terhadap variabel *dependent* yaitu Loyalitas (Y).

Tabel 11 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Dependen	Variabel Independen	B	t hitung	Sig.
Loyalitas	Lingkungan kerja	0,320	3,242	0,003
	Pelatihan	0,152	3,528	0,001
	Motivasi	0,346	5,006	0,000
R square : 0,953				
Konstanta : 3,347				

Sumber: Data Diolah (2024)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel *independent* Lingkungan Kerja (X_1), Pelatihan (X_2) dan Motivasi (X_3) terhadap variabel *dependent* yaitu Loyalitas (Y). Berdasarkan hasil analisis pada tabel 11 dapat diperoleh nilai R^2 (koefisien determinasi) sebesar 0,953. Berarti bahwa keragaman variabel *dependent* yaitu Loyalitas (Y) dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu Lingkungan Kerja (X_1), Pelatihan (X_2) dan Motivasi (X_3) sebesar 0,953. Dengan kata lain kontribusi Lingkungan Kerja (X_1), Pelatihan (X_2) dan Motivasi (X_3) terhadap Loyalitas (Y) yaitu sebesar 95,3%, sedangkan sisanya 4,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti di penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil analisis diketahui jika lingkungan kerja, pelatihan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas guru SMA Ar-Rohmah Putri "Boarding School" Dau Malang. Berikut ini akan dikemukakan pembahasan hasil penelitian dari hasil analisis yang telah dilakukan:

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Guru SMA Ar-Rohmah Putri "Boarding School" Dau Malang

Berdasar hasil analisis diketahui bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap loyalitas guru. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, baik sebagai perseorangan, maupun kelompok (Sedarmayanti, 2001). Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan, karena lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau segala sesuatu yang mengelilingi kerja seseorang dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan. Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu aspek yang

memiliki peran krusial dalam membentuk sikap dan perilaku karyawan salah satunya loyalitas karyawan karena terkait dengan segala sesuatu yang ada di sekitar seseorang dalam bekerja.

Hasil analisis menunjukkan jika lingkungan kerja mempunyai pengaruh posditif signifikan terhadap kinerja guru yang mengindikasikan jika makin baik lingkungan kerja yang ada di sekolah yaitu SMA Ar-Rohmah Putri "Boarding School" Dau akan meningkatkan kinerja guru. Lingkungan kerja yang baik dan ditunjukkan dengan suasana kerja yang mendukung, hubungan dengan rekan kerja yang terjalin baik dan tersedianya fasilitas kerja yang lengkap dan mendukung kelancaran kerja akan meningkatkan kinerja guru. Kondisi lingkungan kerja yang dapat memenuhi serta memperhatikan kebutuhan psikologis, profesional, dan sosial guru dapat menjadi faktor pendukung dalam pembentukan loyalitas guru terhadap sekolah. Hal tersebut dikarenakan guru yang merasa diakui, didukung, dan memiliki peluang untuk tumbuh berkembang dalam lingkungan kerja akan cenderung memiliki keterikatan emosional dan kesetiaan lebih tinggi terhadap sekolah tempat mereka mengajar. Dapat diketahui jika loyalitas guru bukan hanya mencakup kesetiaan fisik tetapi juga keterikatan emosional terhadap sekolah. Oleh sebab itu, upaya untuk menciptakan serta memelihara lingkungan kerja yang positif tergolong sebagai langkah strategis yang harus diperhatikan oleh sekolah karena sangat penting untuk membangun dan mempertahankan loyalitas guru.

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas guru sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Susita *et al*, 2020) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan loyalitas karyawan sehingga apabila lingkungan kerja yang diciptakan semakin baik dan sesuai dengan kebutuhan karyawan maka loyalitas karyawan terhadap tempat kerja juga akan semakin kuat. Begitupun dengan penelitian oleh (Riyadi *et al*, 2023) yang juga menyatakan jika peningkatakan loyalitas guru ditentukan oleh kondusif tidaknya lingkungan sekolah karena apabila lingkungan kerja yang diciptakan baik maka lembaga pendidikan dapat membangun hubungan yang kuat dengan guru serta mampu meningkatkan kualitas pendidikan yang akan diterima oleh siswa.

Pengaruh Pelatihan terhadap Loyalitas Guru SMA Ar-Rohmah Putri "Boarding School" Dau Malang

Hasil analisis diketahui bahwa pelatihan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap loyalitas guru. Pelatihan (*training*) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja (Raymond, dkk, 2023:70). Pelatihan merupakan salah satu upaya dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam perusahaan dalam hal ini adalah guru dalam lingkungan sekolah. Semua guru sebagai sumber daya manusia yang dimiliki sekolah perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah serta perkembangan teknologi. Pelatihan bukan hanya meningkatkan keterampilan dan kompetensi guru secara profesional, tetapi juga membentuk persepsi guru terhadap pekerjaan dan sekolah. Dengan dilakukannya pelatihan maka dapat membekali guru dengan alat dan strategi untuk menghadapi tantangan pendidikan yang terus berkembang. Hal ini seperti yang dikemukakan Handayani dan Bangun (2022) bahwa pentingnya pelatihan kerja untuk karyawan dapat dimanfaatkan sebagai cara bagi organisasi untuk membantu meningkatkan kemampuan tenaga kerjanya dalam meningkatkan efisiensi kerja sejak mempersiapkan diri dalam menyesuaikan kekurangan dan memiliki pilihan untuk meningkatkan kemampuannya sehingga dapat diperkuat oleh pekerja . Hal ini dapat menimbulkan kecenderungan bagi pekerja untuk bekerja lebih keras dengan alasan bahwa hasil kerja dianggap lebih sederhana, sehingga hal ini akan mempengaruhi keteguhan pekerja karena pekerja merasa bahwa organisasi berfokus pada pekerja.

Loyalitas karyawan tidak dapat muncul dengan sendirinya. Oleh karena itu, pelatihan yang diarahkan pada pengembangan profesional dan pemberdayaan guru dapat mempengaruhi tingkat loyalitas guru terhadap sekolah. Adanya pengaruh positif dari pelatihan terhadap loyalitas guru mengindikasikan bahwa semakin baik pelatihan yang diberikan oleh SMA Ar-Rohmah Putri "Boarding School" Dau maka akan meningkatkan loyalitas guru. Pelatihan yang ditunjukkan dengan jenis pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan guru dan sekolah, tujuan pelatihan, materi pelatihan yang sesuai dengan tujuan pelatihan, metode pelatihan yang tepat dan efektif, peserta pelatihan dan pelatih yang memenuhi kualifikasi serta waktu pelatihan yang tepat akan membuat guru merasa dianggap sebagai bagian dari organisasi sekolah dan mendapatkan perhatian dari sekolah untuk meningkatkan kemampuannya terutama dalam melaksanakan tugas. Hal ini akan memberi dampak positif guru loyalitas guru terhadap sekolah tempatnya bekerja. Pelatihan bukan hanya tentang pengembangan keterampilan teknis, tetapi juga membangun koneksi emosional antara guru dan sekolah termasuk dalam upaya untuk meningkatkan loyalitas guru.

Hasil penelitian yang membuktikan adanya pengaruh secara positif dan signifikan antara pelatihan dengan loyalitas guru mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Alyani & Djastuti, 2017) yang menemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Dengan terselenggaranya pelatihan yang efektif maka karyawan akan mengalami peningkatan kemampuan maupun keahlian yang belum dikuasai sebelumnya sehingga hal tersebut dapat menjadi faktor pendorong karyawan dalam menguatkan loyalitas terhadap tempat kerja. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan (Rosita *et al*, 2017) menemukan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Begitupun pada penelitian oleh (Siregar & Dalimunthe, 2018) yang juga menemukan bahwa pelatihan berpengaruh pada loyalitas. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya peningkatan loyalitas setelah pelaksanaan program pelatihan.

Pengaruh Motivasi terhadap Loyalitas Guru SMA Ar-Rohmah Putri "Boarding School" Dau Malang

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Rivai, 2010:837). Tingkah laku manusia selalu dilandasi oleh adanya motivasi tersebut, terlepas dari tinggi rendahnya motivasi. Motivasi merupakan salah satu hal yang penting, karena berkaitan dengan segala sesuatu yang mampu mendorong seseorang untuk bekerja dengan baik. Hasil penelitian menunjukkan jika motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas guru yang mengindikasikan jika makin baik motivasi kerja seorang guru maka akan meningkatkan loyalitas guru.

Pada dasarnya hal yang mendorong timbulnya motivasi dalam diri seseorang adalah adanya kebutuhan-kebutuhan yang harus dipenuhi. Tiap orang memiliki prioritas kebutuhan yang berbeda-beda. Seseorang yang termotivasi untuk memenuhi kebutuhannya akan bekerja lebih giat yang berdampak positif pada perilaku kerja guru di sekolah termasuk loyalitasnya. Hal ini seperti yang dikemukakan Hasibuan (2016:141) bahwa pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Jadi dalam upaya untuk meningkatkan motivasi seorang guru, harus diketahui kebutuhan guru tersebut yang dapat mendorongnya untuk bekerja dengan lebih baik. Dalam hal ini motivasi kerja ditinjau dari kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk berkuasa dan kebutuhan untuk berafiliasi. Adanya pengaruh positif dari motivasi kerja terhadap loyalitas guru mengindikasikan jika makin terpenuhinya kebutuhan guru untuk berprestasi, untuk berkuasa serta untuk berafiliasi maka akan meningkatkan loyalitas guru.

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas guru sejalan dengan hasil penelitian (Winarto, 2020) yang juga menemukan adanya pengaruh secara positif signifikan antara motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Greyti *et al* (2023) yang menemukan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Wijono (2022) yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas. Mengingat pada jaman seperti sekarang ini mayoritas karyawan hanya menjadikan perusahaan sebagai batu loncatan maka loyalitas menjadi hal yang sangat penting bagi keberlangsungan perusahaan sehingga perlu diketahui factor-faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan, salah satunya motivasi kerja**.**

Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Motivasi terhadap Loyalitas Guru SMA Ar-Rohmah Putri "Boarding School" Dau Malang

Hasil pengujian hipotesis 4 diketahui bahwa lingkungan kerja, pelatihan dan motivasi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan dengan loyalitas *guru SMA Ar-Rohmah Putri "Boarding School" Dau*. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, pelatihan dan motivasi merupakan factor-faktor penting yang dapat mempengaruhi loyalitas. Dengan kata lain apabila makin baik lingkungan kerja, pelatihan dan motivasi kerja guru maka loyalitas guru juga akan mengalami peningkatan.

Guru merupakan salah satu asset berharga bagi organisasi sekolah karena guru akan menentukan keberhasilan organisasi sekolah dalam mencapai tujuannya. Maka dari itu loyalitas guru dibutuhkan dalam upaya pihak sekolah mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Loyalitas kerja merupakan kesetiaan/pengabdian seseorang terhadap pekerjaannya. Dengan demikian loyalitas kerja merupakan sesuatu yang penting untuk dimiliki oleh seorang karyawan, dimana mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dilaksanakan dengan baik dan tujuan perusahaan dapat tercapai (Simanjuntak, 2020). Banyak factor yang dapat mempengaruhi loyalitas kerja termasuk loyalitas seorang guru. Berdasar hasil penelitian diketahui bahwa lingkungan kerja, pelatihan dan motivasi kerja merupakan factor-faktor yang dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap loyalitas guru. Lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di lingkungan sekolah, dapat mempengaruhi keberhasilan guru dalam menjalankan tiugas dan kewajibannya. Suasana di lingkungan sekolah yang bersih, nyaman dan aman akan mendukung guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar di sekolah. Selain itu hubungan antar rekan kerja yang saling menghormati, bekerjasama dengan baik serta saling menghargai juga dapat mendukung guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Apalagi dilengkapi dengan fasilitas kerja dan fasilitas pendukung yang memadai serta fasilitas pendukung akan memberikan kemudahan dan kenyamanan bagi seorang guru dalam melaksanakan tugasnya di sekolah. Ketiga hal ini akan membuat guru merasa mendapat dukungan dari sekolah dalam melaksanakan tugasnya sehingga akan meningkatkan loyalitasnya pada sekolah.

Guna meningkatkan kompetensi guru terutama dalam melakukan tugasnya di sekolah maka pihak sekolah juga memberikan pelatihan. Guru yang merasa siap dan mampu mengatasi perubahan dalam dunia pendidikan cenderung akan memiliki tingkat loyalitas yang lebih kuat, karena mereka melihat sekolah sebagai tempat yang mendukung perkembangan mereka di tengah perubahan yang terus menerus sehingga hal tersebut mampu meminimalisir berbagai kekhawatiran yang mungkin akan dihadapi.

Faktor lain yang terbukti memberi pengaruh signifikan terhadap loyalitas guru selain lingkungan kerja dan pelatihan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan factor yang berasal dari dalam diri guru yang dapat mendorongnya untuk melakukan pekerjaannya dengan

baik. Dengan adanya motivasi kerja yang kuat maka membuat guru makin bersemangat dalam bekerja dan akan meningkatkan loyalitas guru.

Hasil penelitian yang menemukan bahwa lingkungan kerja, pelatihan dan motivasi secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap loyalitas mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Alyani (2017) yang menemukan bahwa pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Selain itu juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Wijono (2022) yang menemukan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas. Maka dapat dikemukakan jika lingkungan kerja, pelatihan dan motivasi merupakan tiga factor penting yang dapat memberi pengaruh signifikan terhadap peningkatan loyalitas guru.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas guru di SMA Ar-Rohmah Putri "Boarding School" Dau Malang
2. Pelatihan berpengaruh terhadap loyalitas guru di SMA Ar-Rohmah Putri "Boarding School" Dau Malang
3. Motivasi berpengaruh terhadap loyalitas guru di SMA Ar-Rohmah Putri "Boarding School" Dau Malang
4. Lingkungan kerja, pelatihan dan motivasi secara Bersama-sama berpengaruh terhadap loyalitas guru di SMA Ar-Rohmah Putri "Boarding School" Dau Malang

DAFTAR PUSTAKA

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, 26th ed. Bandung: Alfabeta, 2017.

N. Sari and Karnadi, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Semen Baturaja (PERSERO) Site Baturaja," *Jurnal Adminika*, vol. 5, pp. 35–45, Jan. 2019.

J. A. Rosita, S. B. Wibowo, and A. L. Wijaya, "Pengaruh Pelatihan Kerja, Insentif Finansial Dan Insentif Non Finansial Terhadap Loyalitas Karyawan PT Bank Mandiri (PERSERO) Tbk. Cabang Madiun," *Jurnal Ilmiah Pendidikan Akuntansi Universitas PGRI Madiun*, vol. 5, Oct. 2017.

A. Pragusti and R. Hidayat, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi PAda Loyalitas Karyawan," *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, vol. 6, pp. 2580–2586, Apr. 2023.

B. K. Purba, "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis))," *JOM FISIP*, vol. 4, pp. 1–12, Feb. 2017.

R. D. Wijono, "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Loyalitas Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening," STIE Malangkucecwara, Malang, 2022.

C. Meilani, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Loyalitas Kerja (Sensus PAda Karyawan PT. Daya Anugrah Mandiri)," *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, vol. 1, pp. 3444–3449, Sep. 2022.

M. A. Simanjuntak, "Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Ikapharmindo Putramas Cabang Medang," Universitas Medan Area, Medan, 2020.

N. M. Suryati, I. G. P. Kawiana, and I. P. P. Astawa, "Pengaruh Pelatihan M-Pise LPD Digital, Motivasi Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Loyalitas Nasabah Di LPD Tegal Desa Darmasaba Badung Bali," *Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, vol. 1, pp. 769–777, Aug. 2021.

G. V Larengkeng, C. Kojo, and R. T. Saerang, “Pengaruh Pelatihan Kerja, Integritas Dan Motivasi Terhadap Loyalitas Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Kepulauan Talaud,” *EMBA*, vol. 11, pp. 405–413, Jan. 2023.

N. Alyani, “Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening,” Universitas Diponegoro, Semarang, 2017.