

**LOYALITAS GURU DITINJAU DARI KECERDASAN EMOSIONAL,  
LINGKUNGAN KERJA, DAN GAYA KEPEMIMPINAN  
DI SD IT AR-RISALAH KLATEN**



**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan Guna Memperoleh  
Gelar Sarjana Manajemen Pada Fakultas Ekonomi  
Universitas Islam Batik Surakarta

**Disusun Oleh :**

**JAMALUDIN RUSYDI**  
**NIM : 2022020098**

**FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
UNIVERSITAS ISLAM BATIK  
SURAKARTA  
2026**

## **HALAMAN PERSETUJUAN**

Yang bertandatangan di bawah ini setelah membaca skripsi dengan judul:

**LOYALITAS GURU DITINJAU DARI KECERDASAN EMOSIONAL,  
LINGKUNGAN KERJA, DAN GAYA KEPEMIMPINAN  
DI SD IT AR-RISALAH KLATEN**

**Oleh:**

**JAMALUDIN RUSYDI**  
**NIM. 2022020098**

Telah Dipertahankan di Hadapan Tim Penguji Skripsi  
Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta

Surakarta, 26 Februari 2026

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Hj. Sudarwati, SE, MM

Dr. Ec. Dra. Hj. Istiatin, SE., MM

Mengetahui,  
Kepala Program Studi Manajemen

Fithri Setya Marwati, SE., MM, Ph.D  
NIDN. 0603088405

## HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi telah diterima dan disahkan untuk memenuhi syarat dan tugas guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta.

Pada hari : Kamis

Tanggal : 26 Februari 2026

Tim Penguji Skripsi

1. Dr. Hj. Sudarwati, SE, MM (.....)  
Ketua
2. Dr. Ec. Dra. Hj. Istiatin, SE., MM (.....)  
Sekretaris
3. Sitti Mukarromah, SE,MM (.....)  
Anggota

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Batik Surakarta

Dr. Suhendro, S.E., M.S.i., Akt  
NIDN. 0015027201

## **SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Jamaludin Rusydi

NIM : 2022020098

Judul Skripsi : Loyalitas Guru Ditinjau Dari Kecerdasan Eomosional, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan di SD IT Ar-Risalah Klaten

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang diajukan ini adalah hasil karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di Perguruan Tinggi lain, dan sepanjang pengetahuan saya skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang dikutip dalam naskah ini secara tertulis dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Surakarta, 26 Februari 2026

(Jamaludin Rusydi)

## **MOTTO**

*“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan, maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain). Dan hanya kepada Tuhanmu engkau berharap”.*

**(QS Al- Insyirah : 6-8)**

*“Tidak ada Kesuksesan melainkan dengan pertolongan Allah”.*

**(QS Al- Huud: 88)**

*“Sebaik-baik manusia adalah yang paling bermanfaat bagi manusia.”*

**(HR. Ahmad, ath-Thabrani, ad-Daruqutni)**

*“Barangsiapa menempuh jalan untuk mencari ilmu, maka Allah akan memudahkan baginya jalan menuju surga”.*

**(HR. Muslim)**

*"Jika kamu melangkah, mungkin ada hasil, mungkin tidak ada hasil. Tapi jika kamu tidak melangkah, sudah pasti tidak ada hasil".*

**(Mahatma Gandhi)**

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan kemudahan, kekuatan, dan kelapangan dalam proses penyusunan skripsi ini. Dengan penuh rasa hormat, karya ini kupersembahkan kepada :

1. Kedua orang tua tercinta, Tenang Wahyudi dan Sri Suyamti atas doa, kasih sayang, dukungan moral maupun material yang tiada henti mengiringi langkah penulis hingga terselesaikannya skripsi ini.
2. Kepada kakak Afifah Istiqomatun Nisa dan adik Salma Diena Azizah yang telah memberikan doa, dukungan, semangat, serta motivasi dalam setiap proses hingga terselesaikannya skripsi ini.
3. Teman-teman seperjuangan, yang telah memberikan dukungan, kebersamaan, dan semangat selama masa studi.
4. Seluruh guru dan pihak SD IT Ar-Risalah Klaten, yang telah memberikan izin, bantuan, serta kerja sama sehingga penelitian ini dapat terlaksana dengan baik.
5. Keluarga besar Universitas Islam Batik Surakarta terutama bagi para Dosen Fakultas Ekonomi, terimakasih atas bimbingannya selama ini, semoga bimbingan yang saya dapatkan bisa memberi keberkahan bagi kita semua.

## **KATA PENGANTAR**

Puji Syukur alhamdulillah kepada Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah serta karunia-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi dengan judul: “Loyalitas Guru Ditinjau Dari Kecerdasan Eomosional, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan di SD IT Ar-Risalah Klaten.” skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat-syarat guna memperoleh gelar sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Islam Batik Surakarta. Penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, untuk itu penulis ucapkan terimakasih kepada :

1. H. Ipmawan Muhammad Iqbal, S.Ag., M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Surakarta.
2. Dr. Suhendro, SE.,M.Si.Ak selaku Dekan Fakultas Ekonomi.
3. Fithri Setya Marwati, S.E., M.M., Ph.D selaku Kepala Program Studi yang telah memberikan persetujuan, dukungan, serta kelancaran proses administrasi akademik terkait penyusunan dan pengajuan skripsi ini.
4. Dr. Hj. Sudarwati, SE, MM selaku Dosen Pembimbing I dan Dr. Ec. Dra. Hj. Istiatin, SE, MM selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, arahan, telah memberikan masukan, evaluasi, serta koreksi secara berkelanjutan selama proses penyusunan skripsi ini.

5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen yang telah memberikan ilmu teori maupun praktek selama perkuliahan di Universitas Islam Batik Surakarta.
6. Kepala Sekolah, guru, dan seluruh pihak SD IT Ar-Risalah Klaten yang telah memberikan izin serta membantu penulis dalam pelaksanaan penelitian.
7. Semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki keterbatasan dan kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi penyempurnaan penelitian ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia dan pendidikan.

Surakarta, 28 Februari 2026

(Jamaludin Rusydi)

## DAFTAR ISI

|                                           |      |
|-------------------------------------------|------|
| HALAMAN JUDUL .....                       | i    |
| HALAMAN PERSETUJUAN.....                  | ii   |
| HALAMAN PENGESAHAN.....                   | iii  |
| SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....    | iv   |
| MOTTO .....                               | v    |
| HALAMAN PERSEMBAHAN .....                 | vi   |
| KATA PENGANTAR .....                      | vii  |
| DAFTAR ISI.....                           | ix   |
| DAFTAR TABEL.....                         | xi   |
| DAFTAR GAMBAR.....                        | xii  |
| ABSTRAK.....                              | xiii |
| BAB I PENDAHULUAN .....                   | 1    |
| A. LATAR BELAKANG .....                   | 1    |
| B. RUMUSAN MASALAH.....                   | 3    |
| C. BATASAN MASALAH .....                  | 3    |
| D. TUJUAN PENELITIAN .....                | 3    |
| E. MANFAAT PENELITIAN.....                | 4    |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....             | 6    |
| A. Deskripsi Teori.....                   | 6    |
| 1.Loyalitas.....                          | 6    |
| 2.Kecerdasan Emosional.....               | 10   |
| 3.Lingkungan Kerja .....                  | 13   |
| 4.Gaya Kepemimpinan .....                 | 15   |
| B. Penelitian Terdahulu yang relevan..... | 18   |
| C. Kerangka Penelitian .....              | 23   |
| D. Hipotesa .....                         | 24   |
| BAB III METODE PENELITIAN .....           | 25   |
| A. Desain Penelitian.....                 | 25   |
| B. Tempat dan Waktu Penelitian .....      | 25   |
| C. Populasi dan Sampel .....              | 26   |

|                                                 |    |
|-------------------------------------------------|----|
| D. Teknik Sampling .....                        | 27 |
| E. Teknik Pengumpulan Data .....                | 27 |
| F. Definisi Operasional Variabel .....          | 29 |
| G. Uji Instrumen .....                          | 31 |
| H. Rencana Analisis Data .....                  | 36 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA ..... | 43 |
| A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....         | 43 |
| B. Deskripsi Responden .....                    | 48 |
| C. Analisis Data .....                          | 52 |
| D. Pembahas Hasil Penelitian .....              | 60 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....                | 64 |
| A. Kesimpulan .....                             | 64 |
| B. Saran .....                                  | 64 |
| DAFTAR PUSTAKA .....                            | 66 |

## DAFTAR TABEL

|             |                                                                           |    |
|-------------|---------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabel II.1  | Peneliti Terdahulu Yang Relevan .....                                     | 18 |
| Tabel III.1 | Definisi Operasional dan Variabel Instrumen.....                          | 29 |
| Tabel III.2 | Hasil Uji Validitas Variabel Loyalitas Guru (Y) .....                     | 33 |
| Tabel III.3 | Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional (X <sub>1</sub> ) ..... | 33 |
| Tabel III.4 | Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> ) .....     | 34 |
| Tabel III.5 | Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X <sub>3</sub> ) .....    | 34 |
| Tabel III.6 | Hasil Uji Reliabilitas .....                                              | 36 |
| Tabel IV.1  | Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....                   | 49 |
| Tabel IV.2  | Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....                            | 49 |
| Tabel IV.3  | Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....             | 50 |
| Tabel IV.4  | Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....                      | 51 |
| Tabel IV.5  | Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pegawai .....                  | 51 |
| Tabel IV.6  | Hasil Uji Normalitas .....                                                | 53 |
| Tabel IV.7  | Hasil Uji Multikolinearitas .....                                         | 55 |
| Tabel IV.8  | Hasil Uji Heteroskedastisitas .....                                       | 55 |
| Tabel IV.9  | Hasil Uji Regresi Linier Berganda .....                                   | 57 |
| Tabel IV.10 | Hasil Uji Kelayakan Model/ Uji F .....                                    | 58 |
| Tabel IV.11 | Hasil Uji Hipotesis / Uji t .....                                         | 59 |
| Tabel IV.12 | Hasil Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....                   | 60 |

## **DAFTAR GAMBAR**

|              |                                      |    |
|--------------|--------------------------------------|----|
| Gambar II. 1 | Kerangka Konseptual Penelitian.....  | 23 |
| Gambar IV. 1 | Gedung SD IT Ar-Risalah Klaten ..... | 44 |
| Gambar IV. 2 | Struktur Organisasi Sekolah .....    | 45 |
| Gambar IV. 3 | Foto Fasilitas Sekolah .....         | 48 |
| Gambar IV. 4 | Grafik Normal P-P Plot .....         | 53 |
| Gambar IV. 5 | Histogram Uji Normalitas .....       | 54 |
| Gambar IV. 6 | Hasil Uji Heterokedastisitas .....   | 56 |

## ABSTRAK

JAMALUDIN RUSYDI, 2022020098, *Title: "Teacher Loyalty Viewed from Emotional Intelligence, Work Environment, and Leadership Style at SD IT Ar-Risalah Klaten." Undergraduate Thesis, Faculty of Economics and Management, Universitas Islam Batik Surakarta, 2025.*

*This study aims to analyze the influence of emotional intelligence, work environment, and leadership style on teacher loyalty at SD IT Ar-Risalah Klaten. The research employed a descriptive quantitative approach using a saturated sampling technique involving 35 teachers. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression.*

*The results indicate that emotional intelligence has a positive and significant effect on teacher loyalty. Meanwhile, the work environment and leadership style do not have a significant effect on teacher loyalty. Simultaneously, the three variables explain 71% of teacher loyalty, while the remaining 29% is influenced by other factors outside the scope of this study.*

*Keywords: Teacher Loyalty, Emotional Intelligence, Work Environment, Leadership Style.*

## **ABSTRAK**

JAMALUDIN RUSYDI, 2022020098, Judul: “Loyalitas Guru Ditinjau Dari Kecerdasan Eomosional, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan di SD IT Ar-Risalah Klaten.” Skripsi, Fakultas Ekonomi Manajemen, Universitas Islam Batik Surakarta, 2025.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas guru di SD IT Ar-Risalah Klaten. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan teknik sampling jenuh terhadap 35 guru. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas guru. Sebaliknya, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas guru. Secara simultan, ketiga variabel mampu menjelaskan loyalitas guru sebesar 71%, sedangkan 29% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian.

Kata kunci: Loyalitas Guru, Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. LATAR BELAKANG**

Loyalitas tenaga pendidik merupakan salah satu aspek penting dalam menjaga stabilitas dan kualitas layanan pendidikan di sekolah. Dalam pelaksanaannya, banyak sekali sekolah terutama swasta menghadapi tantangan seperti tingginya angka pergantian staf, rendahnya komitmen kerja, serta semangat kerja yang tidak stabil. Fenomena ini menunjukkan perlunya perhatian khusus terhadap faktor-faktor internal yang memengaruhi loyalitas, seperti kecerdasan emosional, gaya kepemimpinan kepala sekolah, dan kondisi lingkungan kerja. SD IT Ar-Risalah Klaten sebagai lembaga pendidikan Islam terpadu juga menghadapi dinamika yang menuntut pengelolaan SDM yang efektif dan berkelanjutan. Ketidakstabilan loyalitas tenaga kerja dapat mengganggu proses belajar mengajar dan pencapaian visi dan misi sekolah. Oleh karena itu, studi mengenai loyalitas berbasis aspek-aspek tersebut menjadi sangat relevan untuk dilakukan. Loyalitas tenaga kerja sangat diperlukan agar organisasi dapat mencapai tujuannya secara berkesinambungan, karena loyalitas mampu mendorong stabilitas operasional dan meningkatkan produktivitas (Insani & Frianto, 2023). Di tengah tantangan modernisasi, peningkatan kesejahteraan, serta kompleksitas kerja guru dan tenaga kependidikan, penting bagi manajemen sekolah untuk memahami faktor-faktor yang mampu menjaga loyalitas tenaga kerja.

Loyalitas dalam konteks kerja tidak hanya berarti tentang bertahan dalam sebuah institusi atau perusahaan, melainkan juga mencerminkan dedikasi, tanggung jawab, dan rasa memiliki terhadap organisasi. Loyalitas pegawai adalah bentuk sikap kesetiaan yang diwujudkan dalam perilaku positif terhadap lembaga, termasuk keinginan untuk berkontribusi secara maksimal dan berkelanjutan (Wahab & Liskawati 2020) . Loyalitas yang tinggi dapat menciptakan iklim kerja yang sehat dan saling mendukung, sementara loyalitas yang rendah dapat menimbulkan masalah seperti ketidakhadiran, rendahnya produktivitas, hingga turnover yang tinggi. Maka dari itu, perlu dilakukan upaya untuk membangun dan mempertahankan loyalitas guru di lingkungan sekolah.

Beberapa faktor yang memengaruhi loyalitas kerja antara lain kecerdasan emosional, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja. Kecerdasan emosional menjadi faktor penting yang memengaruhi semangat dan optimalisasi kerja guru. Menurut Wahab & Liskawati (2020), kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk mengelola emosi diri sendiri dan kemampuan untuk menangani orang lain . Gaya kepemimpinan juga memainkan peran krusial. Pemimpin yang mampu mengayomi, memberi teladan, dan memotivasi akan lebih mudah mendapatkan kepercayaan dan loyalitas dari bawahannya (Wildan Azizi, n.d. 2023). Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung turut memperkuat loyalitas. Penelitian oleh (Yuliana., 2022, n.d.) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif secara signifikan meningkatkan loyalitas tenaga kerja dalam dunia pelayanan dan pendidikan. Maka, penting bagi SD IT Ar-Risalah Klaten untuk mengevaluasi dan memperkuat ketiga aspek ini guna

menciptakan lingkungan kerja yang mampu mempertahankan loyalitas guru dan karyawannya.

## **B. RUMUSAN MASALAH**

1. Apakah Kecerdasan Emosional Berpengaruh Terhadap Loyalitas Guru Di SD IT Ar-Risalah Klaten?
2. Apakah Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Loyalitas Guru Di SD IT Ar-Risalah Klaten?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Loyalitas Guru Di SD IT Ar-Risalah Klaten?

## **C. BATASAN MASALAH**

Agar penelitian ini lebih terarah dan dapat dilakukan secara efektif, maka dilakukan batasan masalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini hanya memfokuskan pada empat variabel yaitu Loyalitas, Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan
2. Penelitian ini hanya difokuskan pada tenaga pendidik (guru) yang bekerja di SD IT Ar-Risalah Klaten.

## **D. TUJUAN PENELITIAN**

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap loyalitas guru di SD IT Ar-Risalah Klaten
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas loyalitas guru di SD IT Ar-Risalah Klaten

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas guru di SD IT Ar-Risalah Klaten

#### **E. MANFAAT PENELITIAN**

##### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan pengetahuan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan loyalitas guru. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang mengkaji hubungan antara kecerdasan emosional, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan loyalitas pegawai di sektor pendidikan.

##### **2. Manfaat Praktis**

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran nyata kepada pimpinan SD IT Ar-Risalah Klaten mengenai faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas guru, terutama kecerdasan emosional, kepemimpinan, dan lingkungan kerja. Temuan ini dapat menjadi dasar dalam merumuskan kebijakan yang mendorong peningkatan loyalitas serta kinerja tenaga pendidik.
- b. Penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak sekolah dalam mengembangkan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif, seperti melalui pelatihan kecerdasan emosional, penerapan gaya kepemimpinan yang suportif, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi guru.
- c. Penelitian ini memberikan pengalaman berharga bagi penulis dalam memahami penerapan teori tentang kecerdasan emosional, kepemimpinan,

dan lingkungan kerja dalam konteks nyata di dunia pendidikan, serta menambah wawasan dan keterampilan dalam melakukan penelitian ilmiah secara sistematis

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Deskripsi Teori**

##### **1. Loyalitas**

###### **a. Pengertian Loyalitas**

Menurut Madiistriyatno & Tunnufus (2023:198) Loyalitas adalah keadaan di mana individu atau karyawan memiliki komitmen kuat terhadap organisasi yang tercermin dalam perilaku, seperti berkontribusi aktif dalam mencapai tujuan organisasi, mendukung kebijakan organisasi, dan ingin tetap tinggal dalam organisasi dalam jangka panjang. Hasibuan (2021:210), menyatakan bahwa loyalitas kerja karyawan adalah keragamaan peran dan anggota dalam menggunakan pikiran dan waktunya untuk mencapai tujuan organisasi. Loyalitas pegawai adalah bentuk sikap kesetiaan yang diwujudkan dalam perilaku positif terhadap lembaga, termasuk keinginan untuk berkontribusi secara maksimal dan berkelanjutan (Wahab & Liskawati., 2020)

Berdasarkan penjelasan diatas penulis menyimpulkan bahwa loyalitas kerja karyawan bukan sekadar bentuk kepatuhan terhadap tugas, melainkan merupakan integrasi antara kesadaran pribadi, tanggung jawab moral, dan komitmen emosional terhadap organisasi. Loyalitas muncul dari dalam diri individu dan tercermin dalam perilaku sehari-hari yang menunjukkan dedikasi, kontribusi optimal, serta keberlanjutan partisipasi terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Penulis juga menekankan bahwa loyalitas karyawan tidak hanya bersifat fungsional dalam pelaksanaan tugas, tetapi juga bersifat relasional

ditunjukkan melalui kesediaan untuk tumbuh bersama organisasi, menjaga nama baik perusahaan, dan mendukung nilai-nilai yang diusung organisasi dalam jangka panjang.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas

Loyalitas karyawan bisa dipengaruhi berbagai faktor. Dalam pandangan penulis, terdapat beberapa faktor yang umumnya memengaruhi loyalitas karyawan (Madiistriyatno & Tunnufus 2023 : 199), antara lain:

1) Lingkungan Kerja yang Positif

Lingkungan kerja yang mendukung, inklusif, dan kolaboratif dapat mempengaruhi loyalitas karyawan. Apabila karyawan merasa dihargai, didengarkan, dan diberdayakan, mereka cenderung loyal terhadap perusahaan.

2) Kepemimpinan yang Baik

Gaya kepemimpinan yang baik, transparan dan juga mendukung akan meningkatkan loyalitas karyawan. Karyawan cenderung lebih loyal apabila mereka memiliki pemimpin yang memperhatikan kebutuhan mereka, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan memberikan kesempatan pengembangan karier.

3) Penghargaan dan Pengakuan

Karyawan yang merasa dihargai dan diakui terkait kontribusi mereka cenderung lebih loyal. Penghargaan bisa berupa pengakuan verbal, insentif finansial, promosi, atau kesempatan pengembangan.

#### 4) Kebijakan Karyawan

Kebijakan yang adil dan konsisten terkait kompensasi, tunjangan, fleksibilitas kerja, dan keseimbangan kerja-hidup dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Karyawan akan merasa lebih loyal jika mereka diperlakukan dengan adil dan diberikan kesempatan yang sama. 200  
Manajemen Sumber Daya Manusia

#### 5) Kesempatan Pengembangan dan Pertumbuhan Karier

Karyawan yang diberikan kesempatan untuk belajar, berkembang, dan maju dalam karier mereka cenderung lebih loyal. Jika perusahaan memberikan peluang pelatihan, mentoring, atau promosi internal, karyawan akan merasa dihargai dan memiliki tujuan yang jelas untuk membangun karier mereka.

#### 6) Budaya Perusahaan

Budaya perusahaan yang positif, yang mendorong kerja tim, inovasi, dan kolaborasi, dapat mempengaruhi loyalitas karyawan. Jika nilai-nilai perusahaan sejalan dengan nilai-nilai pribadi karyawan, mereka akan lebih cenderung tetap setia terhadap organisasi.

#### 7) Komunikasi yang Efektif

Komunikasi yang terbuka dan jelas antara manajemen dan karyawan dapat meningkatkan loyalitas. Karyawan yang merasa terlibat dan memiliki pemahaman baik tentang visi, tujuan, dan perkembangan perusahaan akan lebih cenderung tetap loyal.

#### 8) Keseimbangan Kerja-Hidup

Memberikan fleksibilitas dalam hal jadwal kerja, cuti, dan dukungan terhadap keseimbangan kerja-hidup dapat mempengaruhi loyalitas karyawan. Jika karyawan merasa dihargai dan memiliki waktu untuk keluarga, rekreasi, atau minat pribadi, mereka akan lebih cenderung tetap setia terhadap perusahaan

#### c. Indikator Loyalitas

Menurut Wahab & Liskawati (2020) , indikator loyalitas pegawai atau karyawan adalah sebagai berikut:

##### 1) Ketaatan dan kepatuhan.

Yaitu kesanggupan seorang pegawai untuk mentaati segala peraturan di organisasi yang berlaku, dan mentaati perintah yang diberikan atasan yang berwenang, serta sanggup tidak melanggar larangan yang ditentukan.

##### 2) Tanggung jawab.

Yaitu kesanggupan seorang pegawai atau karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang di buat atau tindakan yang dibuat.

##### 3) Pengabdian.

Yaitu sumbangan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada organisasi.

##### 4) Kejujuran.

Yaitu selalu melaksanakan tugas dengan penuh keikhlasan tanpa merasa dipaksa, tidak menyalahkan wewenang yang ada padanya dan melaporkan hasil pekerjaannya kepada atasannya.

## 2. Kecerdasan Emosional

### a. Pengertian Kecerdasan Emosional

Gardner mengungkapkan ada kecerdasan lain selain akademik yang dapat mempengaruhi orang lain, yang disebut dengan emotional intelligence atau kecerdasan emosi (Goleman 2015: 512). Kecerdasan emosi merupakan kemampuan menggunakan emosi secara efektif dalam mengelola diri sendiri dan mempengaruhi hubungan dengan orang lain secara positif, di dalamnya termasuk kemampuan mengontrol diri, memacu, tetap tekun, serta dapat memotivasi diri sendiri. Kecakapan tersebut mencakup pengelolaan emosi, baik yang positif atau negative.

Menurut Salovey dan Mayer, (2015: 72) membagi empat komponen kecerdasan spiritual, yaitu : persepsi, asimilasi, pemahaman dan manajemen. Salovey memberikan definisi dasar tentang kecerdasan emosi dalam lima wilayah utama yaitu : mengenali emosi diri, mengelola emosi diri, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain dan kemampuan membina hubungan dengan orang lain.

Menurut Cooper (2015: 31), kecerdasan emosi adalah kemampuan untuk merasakan, memahami secara efektif, menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi, dan pengaruh yang manusiawi

Menurut Wahab & Liskawati (2020) kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk mengelola emosi diri sendiri dan kemampuan untuk menangani orang lain

Berdasarkan penjelasan diatas penulis menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan kompleks yang mencakup kesadaran diri, pengelolaan emosi, serta kemampuan sosial untuk membangun hubungan yang sehat dan produktif. Kecerdasan ini tidak hanya berkaitan dengan pengendalian emosi pribadi, tetapi juga mencerminkan bagaimana seseorang mampu menyalurkan, menafsirkan, dan memanfaatkan emosi sebagai sumber energi positif dalam berinteraksi dengan lingkungan kerja maupun sosial.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosi tidak ditentukan sejak lahir tetapi dapat dilakukan melalui proses pembelajaran. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosi individu menurut Goleman (2015: 267-282), yaitu:

- 1) Lingkungan keluarga. Kehidupan keluarga merupakan sekolah pertama dalam mempelajari emosi. Peran serta orang tua sangat dibutuhkan karena orang tua adalah subyek pertama yang perilakunya diidentifikasi, diinternalisasi yang pada akhirnya akan menjadi bagian dari kepribadian anak. Kecerdasan emosi ini dapat diajarkan pada saat anak masih bayi dengan contoh-contoh ekspresi. Kehidupan emosi yang dipupuk dalam keluarga sangat berguna bagi anak kelak dikemudian hari, sebagai contoh: melatih kebiasaan hidup disiplin dan bertanggung jawab, kemampuan berempati, kepedulian, dan sebagainya. Hal ini akan menjadikan anak menjadi lebih mudah untuk menangani dan menenangkan diri dalam menghadapi permasalahan, sehingga anak-anak dapat berkonsentrasi

dengan baik dan tidak memiliki banyak masalah tingkah laku seperti tingkah laku kasar dan negatif.

- 2) Lingkungan non keluarga. Dalam hal ini adalah lingkungan masyarakat dan lingkungan penduduk. Kecerdasan emosi ini berkembang sejalan dengan perkembangan fisik dan mental anak. Pembelajaran ini biasanya ditunjukkan dalam aktivitas bermain anak seperti bermain peran. Anak berperan sebagai individu di luar dirinya dengan emosi yang menyertainya sehingga anak akan mulai belajar mengerti keadaan orang lain. Pengembangan kecerdasan emosi dapat ditingkatkan melalui berbagai macam bentuk pelatihan diantaranya adalah pelatihan asertivitas, empati dan masih banyak lagi bentuk pelatihan yang lainnya.

c. Indikator Kecerdasan Emosional

Menurut Wahab & Liskawati (2020) mengungkapkan lima indikator kecerdasan emosional yang dapat menjadi pedoman bagi individu untuk mencapai kesuksesan, yaitu:

- 1) Kesadaran diri Yaitu kemampuan individu yang berfungsi untuk memantau perasaan diri waktu ke waktu, mencermati perasaan yang muncul. Ketidakmampuan untuk mencermati perasaan yang sesungguhnya mendadak bahwa orang berada dalam kekuasaan emosi.
- 2) Pengaturan diri Yaitu kemampuan untuk menghibur diri sendiri, melepas kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan akibat akibat yang timbul karena kegagalan keterampilan emosi dasar. Kemampuan mengelola

emosi meliputi kemampuan penguasaan diri dan kemampuan menenangkan diri.

- 3) Motivasi menjadi alat untuk mencapai tujuan dan menguasai diri. Seseorang yang memiliki keterampilan ini cenderung lebih produktif dan efektif dalam upaya apapun yang dikerjakannya. Kemampuan ini didasari oleh kemampuan mengendalikan emosi yaitu menahan diri serta mengendalikan dorongan hati.
- 4) Mengenali emosi orang lain (empathy) Yaitu kemampuan yang bergantung pada kesadaran, kemampuan ini merupakan keterampilan dasar dalam bersosial. Seorang yang ber-empati lebih mampu menangkap sinyal-sinyal sosial tersembunyi yang mengisyaratkan apa yang dibutuhkan atau dikehendaki orang lain.
- 5) Keterampilan sosial Yaitu merupakan keterampilan mengelola emosi orang lain, mempertahankan hubungan dengan orang lain melalui keterampilan sosial, kepemimpinan dan keberhasilan hubungan antar pribadi.

### 3. Lingkungan Kerja

#### a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya pada saat jam kerja Khaeruman *et al.* (2021:56). Nitisemito (2015:109) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya adalah kebersihan, music dan lain-lain.

Karena hal itu dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, setiap perusahaan haruslah mengusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif terhadap karyawan. Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat (Yuliana, 2022)

Berdasarkan penjelasan diatas penulis menyimpulkan bahwa lingkungan kerja bukan hanya sekadar aspek fisik tempat berlangsungnya pekerjaan, tetapi mencakup dimensi sosial dan psikologis yang secara langsung maupun tidak langsung membentuk suasana kerja yang memengaruhi kenyamanan, motivasi, dan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang positif tercipta ketika kondisi fisik seperti kebersihan dan tata ruang mendukung, namun juga ketika hubungan antarpersona, iklim organisasi, dan aspek emosional dipelihara dengan baik.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Berikut ini beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah (Khaeruman *et al.* 2021:56):

- 1) Penerangan/cahaya di tempat kerja
- 2) Temperatur di tempat kerja
- 3) Kelembaban di tempat kerja
- 4) Sirkulasi udara di tempat kerja

- 5) Kebisingan di tempat kerja
- 6) Getaran mekanis di tempat kerja
- 7) Bau-bauan di tempat kerja
- 8) Tata warna di tempat kerja
- 9) Dekorasi di tempat kerja
- 10) Musik di tempat kerja
- 11) Keamanan di tempat kerja

c. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Oktaviani *et al* (2024) menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui beberapa indikator antara lain: “

- 1) Kondisi kerja; setiap karyawan menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman meliputi penerangan atau cahaya yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, keamanan dalam bekerja.
- 2) Hubungan dengan rekan kerja; hubungan rekan kerja yang harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja.

4. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Khaeruman *et al.* (2021:44) gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan

kepribadian yang khas dan unik dari seorang pemimpin yang dapat membedakannya dengan orang lain, sehingga mewarnai perilaku dan cara ia memimpin (Hutahaeen., 2021:06). Menurut Azizi & Mahargiono (2023) Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahan dengan tujuan agar mau bekerja dan bekerja bersama secara produktif guna mencapai tujuan organisasi bersama.

Berdasarkan penjelasan diatas penulis menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan perpaduan antara karakter pribadi seorang pemimpin dan pendekatan strategis yang ia gunakan dalam memengaruhi, mengarahkan, serta membimbing bawahannya secara sadar dan sukarela dalam mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan tidak hanya mencerminkan kemampuan teknis dan otoritas formal, melainkan juga merupakan cerminan kepribadian, nilai, dan etika yang membedakan satu pemimpin dari yang lain.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Menurut Setiana (2022:11) mengemukakan bahwa dalam melaksanakan aktivitas pimpinan ada beberapa faktor gaya kepemimpinan yaitu :

- 1) Kepribadian (personality), pengalaman masa lalu yang mencakup nilai – nilai, latar belakang dan pengalamannya dalam mempengaruhi gaya kepemimpinan
- 2) Harapan dan perilaku atasan
- 3) Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap apa gaya kepemimpinan.

- 4) Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya pemimpin.
- 5) Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan
- 6) Harapan dan perilaku rekan

c. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Wahab & Liskawati (2020) n.d. adapun indikator kepemimpinan yang disesuaikan dengan kepemimpinan sebenarnya adalah:

1) Kerendahan hati.

Bakat kepemimpinan adalah seorang pemimpin harus memiliki sifat kerendahan hati dan integritas. dengan bakat kerendahan hati seorang pemimpin diharapkan para pengikutnya menyadari bahwa mereka memang bertugas sebagai suruhan pemimpin tersebut tanpa harus menggunakan paksaan untuk menggerakkan mereka.

2) Kejujuran dan Keadilan

Seorang pemimpin sejati punya komitmen tinggi terhadap nilai-nilai kejujuran dan keadilan. Ia akan bersikap bijaksana. Dalam pikirannya dipenuhi strategi dan solusi bagi kemaslahatan hidup orang banyak.

3) Berkomitmen

Berpegang teguh dan merealisasikan apa yang sudah diputuskan, baik untuk diri sendiri ataupun secara tim dan/atau bersama orang-orang lain.

#### 4) Kesabaran

Menjadi sabar untuk seorang leader atau pemimpin bukanlah hal yang mudah. Tapi mengatur setiap emosi harus selalu diterapkan. Tidak bisa dielakkan lagi, jika akan ada banyak masalah yang datang, tapi bagaimana menghadapinya dengan hati sabar adalah kuncinya.

#### 5) Transparan

Setiap pegawai mengharapkan sebuah transparansi di dalam organisasinya. Baik dengan organisasi, rekan kerja maupun dengan leader mereka. Transparansi ini akan membantu setiap pegawai untuk lebih bersemangat dalam mengabdikan dirinya untuk organisasi dan membuat mereka konsisten sepenuhnya terhadap apa yang mereka berikan kepada organisasi.

### B. Penelitian Terdahulu yang relevan

Tabel II.1  
Penelitian Terdahulu Yang Relevan

| No | Judul, Nama Peneliti, Tahun                                                                                          | Metode                                                                                                                                                                                                                                                                              | Hasil                                                                                        |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. | Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan<br><br>( <i>Insani &amp; Frianto 2023</i> ) | 1. Metode penelitian kuantitatif<br>2. Populasi 220 orang dan sampel berjumlah 30 orang<br>3. Teknik purposive sampling<br>4. Teknik analisis data uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis | lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas karyawan |

| No | Judul, Nama Peneliti, Tahun                                                                                                                             | Metode                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Hasil                                                                                                                                                      |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2. | Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan PT Pelindo Jasa Maritim<br><br>(Jaya, Badaruddin,& Firman, 2023) | 1. Metode deskriptif kuantitatif<br>2. Populasi 164 orang dan sampel berjumlah 34 orang<br>3. Teknik sampling purposive<br>4. Teknik analisis data dalam penelitian ini, menggunakan analisis regresi linier berganda, Uji R <sup>2</sup> , Uji F.                                                 | Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Loyalitas. Kompensasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Loyalitas |
| 3. | Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan<br><br>(Azizi & Mahargiono., 2023)                             | 1. Metode Kuantitatif<br>2. Populasi 134 orang dan sampel berjumlah 100 orang<br>3. Teknik sampling jenuh<br>4. Teknik analisis data uji validitas, reliabilitas, uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R <sup>2</sup> ).               | Gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan secara parsial maupun simultan.                     |
| 4. | Pengaruh Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional Terhadap Loyalitas Pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Donggala<br><br>(Wahab & Liskawati (2020)     | 1. Metode Kuantitatif,<br>2. Populasi 79 orang dan sampel berjumlah 44 orang<br>3. Teknik random sampling<br>4. Teknik analisis data uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji F, dan Koefisien determinasi (R <sup>2</sup> ).                       | Kepemimpinan dan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai                                                                    |
| 5. | Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di Star Hotel Semarang<br><br>(Yuliana, 2022)                           | 1. Jenis penelitian Kuantitatif,<br>2. Populasi dan sampel berjumlah 46 orang<br>3. Teknik sampel proporsional random sampling<br>4. Teknik analisis data uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier berganda, uji t (parsial)' uji f (simultan), dan koefisien determinasi (r <sup>2</sup> ) | Motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan                                                  |

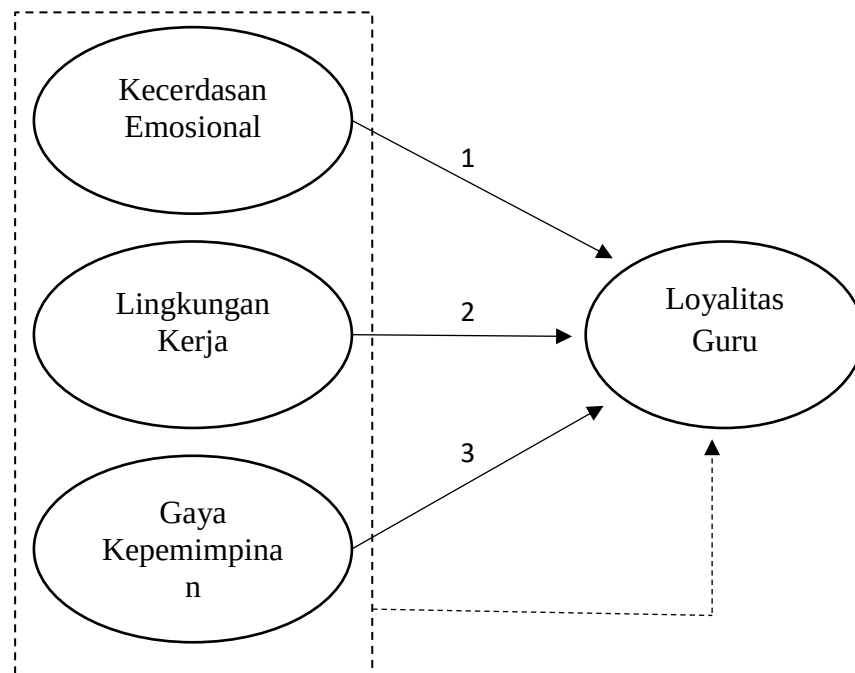
| No | Judul, Nama Peneliti, Tahun                                                                                                                                                 | Metode                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Hasil                                                                                                                                                        |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 6. | Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan PDAM Situbondo dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening<br><br>(Riyanti., Ediyanto,& Tulhusnah 2023) | 1. Metode Penelitian kuantitatif<br>2. Populasi 127 orang dan sampel berjumlah 56 orang<br>3. Teknik Probability Sampling<br>4. Teknik analisis data uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), regresi linier berganda, uji f, uji t, dan koefisien determinasi ( $R^2$ ). | Kecerdasan emosional, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial maupun simultan terhadap loyalitas karyawan. |
| 7. | Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan<br><br>(Batubara & Sari n.d., 2023)                                                  | 1. Metode kuantitatif<br>2. Populasi dan sampel berjumlah 60 orang<br>3. Teknik Purposive Sampling<br>4. Teknik analisis data uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji T, uji F, dan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ).                                                                | Gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap loyalitas                                                  |
| 8. | Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur di Bekasi.<br><br>(Oktavian, Utomo, & Setiorin. 2024)                | 1. Metode kuantitatif Deskriptif<br>2. Populasi dan sampel berjumlah 81 orang<br>3. Teknik sampling jenuh<br>4. Teknik analisis data uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji Heterokedastisitas, uji analisis linier berganda, uji T, uji F, dan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ).                 | Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial dan simultan terhadap loyalitas karyawan.                               |

| No  | Judul, Nama Peneliti, Tahun                                                                                                                                                                                                      | Metode                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Hasil                                                                                                                                         |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 9.  | Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan komunikasi interpersonal terhadap loyalitas kerja guru pada sma negeri 7 oku di kecamatan peninjauan kabupaten ogan komering ulu<br><br>( <i>Malini et, al. 2023</i> ) | 1. Metode kuantitatif<br>2. Populasi dan Sampel berjumlah 49 orang<br>3. Teknik sampling jenu<br>4. Teknik Analisis Data: Regresi linear berganda, uji t (parsial), uji F (simultan), korelasi, dan koefisien determinasi menggunakan SPSS for Windows                                  | Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Komunikasi Interpersonal (X3) berpengaruh secara bersama-sama terhadap Loyalitas Kerja Guru |
| 10. | Loyalitas pegawai ditinjau dari kecerdasan Emosional, komitmen, self efficacy, dan kompetensi (studi kasus pada kppbc tmp b surakarta)<br><br>( <i>Yeshinta et, al. 2020</i> )                                                   | 1. metode kuantitatif<br>2. Populasi 101 orang dan Sampel berjumlah 65 orang<br>3. Teknik simple random sampling<br>4. Teknik Analisis Data uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t (parsial), uji F (simultan), dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) | Kecerdasan emosional, komitmen, self efficacy, dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai                               |
| 11. | <i>The Influence of Emotional Intelligence, Job Promotion, Work Environment, Work Discipline on the Loyalty of Human Resources and Development Board Employees in Bintan Regency</i><br><br>( <i>Kurniadi et, al. 2021</i> )     | 1. Penelitian Kuantitatif kausal dengan pendekatan survei.<br>2. Populasi dan sampel berjumlah 39 orang<br>3. Teknik sampling jenuh<br>4. Teknik analisis data <i>Internal Consistency Analysis, Convergent Validity, end Validity Of Diskriminan</i>                                   | Kecerdasan emosional, promosi jabatan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai.                |

| No  | Judul, Nama Peneliti, Tahun                                                                                                                                | Metode                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Hasil                                                                                                          |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 12. | <i>The Influence Of Leadership Style, Work Environment And Compensation For Employee Loyalty At Pt. Astra Credit Companies</i><br><br>(Sari & Amelia 2024) | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Metode Kuantitatif</li> <li>2. Populasi 120 karyawan dan Sampel berjumlah 55 orang</li> <li>3. Teknik sampling jenuh</li> <li>4. Teknik analisis data uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji T, uji F, dan koefisien determinasi (<math>R^2</math>)</li> </ol>                                                        | Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas                  |
| 13. | <i>The Influence Of Work Environment And Leadership Style On Employee Loyalty At Rumah Kopi Sarina Kawangkoan</i><br><br>(Supit et, al. 2022)              | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Metode Kuantitatif</li> <li>2. Populasi dan sampel berjumlah 60 orang</li> <li>3. Teknik sampling jenuh</li> <li>4. Teknik analisis data uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), regresi linier berganda, uji f, uji t, dan koefisien determinasi (<math>R^2</math>).</li> </ol>                         | Lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan.             |
| 14. | <i>The Effect Of Compensation, Leadership Style, Work Environment On Employee Loyalty Of PT. Eldora Entertainment</i><br><br>(Mandhasari et, al. 2023)     | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Metode Kuantitatif</li> <li>2. Populasi dan sampel berjumlah 74 orang</li> <li>3. Teknik sampel <i>non-probability sampling</i></li> <li>4. Teknik analisis data uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), regresi linier berganda, uji f, uji t, dan koefisien determinasi (<math>R^2</math>).</li> </ol> | kompensasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan. |

| No  | Judul, Nama Peneliti, Tahun                                                                                                                             | Metode                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Hasil                                                                                        |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|
| 15. | <i>The Influence Of Leadership Style On Employee Performance And Loyalty Mediated By Organizational Climate</i><br><br>(Andrianto <i>et al.</i> , 2023) | 1. Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif<br>2. Populasi: seluruh pegawai Kantor dan Sampel 50 responden<br>3. Teknik random sampling<br>4. Teknik analisis data Regresi linear berganda dan uji mediasi (Path Analysis) dengan uji normalitas, reliabilitas, uji F, dan uji R <sup>2</sup> menggunakan SPSS | Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan loyalitas pegawai. |

### C. Kerangka Penelitian



Gambar II.1

#### Kerangka Konseptual Penelitian

Keterangan:

1. Wahab & Liskawati (2020), Malini *et, al* (2023), Yeshinta *et, al.* (2020)
2. Oktaviani *et, al* (2024), Azizi & Mahargiono (2023), Yuliana (2022)
3. Jaya *et, al.* (2023), Azizi & Mahargiono (2023), Wahab & Liskawati (2020)

#### **D. Hipotesa**

Hipotesa merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2019: 64). Sehubungan dengan permasalahan yang telah diurai di atas, maka diperlukan sebuah hipotesis untuk menjadikan penelitian dan pemecahan masalah menjadi lebih terarah. Adapun hipotesis dalam penelitian ini berdasarkan rumusan masalah dan kerangka teori, hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap loyalitas guru di SD IT Ar-Risalah Klaten
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas guru di SD IT Ar-Risalah Klaten
3. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas guru di SD IT Ar-Risalah Klaten

### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

##### **A. Desain Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:17) Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Creswell (2018:40) menyatakan bahwa, pendekatan kuantitatif adalah pengukuran data kuantitatif dan statistik objektif melalui perhitungan ilmiah berasal dari sampel orang-orang atau penduduk yang diminta menjawab atas sejumlah pertanyaan tentang survey untuk menentukan frekuensi dan prosentase tanggapan mereka.

##### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

###### **1. Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di SD IT Ar-Risalah Klaten, yang beralamat di Jl. Sidowarno–Delanggu, Tegal Mojo, Kingkang, Wonosari, Klaten, Jawa Tengah. Pemilihan lokasi penelitian ini didasarkan pada beberapa pertimbangan, yaitu:

- a. SD IT Ar-Risalah Klaten memiliki sistem manajemen sekolah yang terstruktur serta didukung tenaga pendidik dan kependidikan dengan pembagian tugas yang jelas.

- b. Terdapat dinamika pengelolaan sumber daya manusia yang relevan untuk dikaji, khususnya terkait kecerdasan emosional, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan
- c. Sekolah swasta menghadapi tantangan dalam menjaga loyalitas tenaga pendidik, sehingga lokasi ini dinilai representatif untuk penelitian

## 2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan selama 6 bulan, yaitu Oktober 2025 - Januari 2026, yang mencakup tahap pengumpulan data, analisis, dan penyusunan laporan penelitian.

## C. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2019:126). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SD IT Ar Risalah Klaten. Jumlah keseluruhan populasi dalam penelitian ini adalah 35 orang.

### 2. Sampel

Menurut Istiatin (2023:80) sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Atau sampel juga bisa disebut sebagai bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu yang dapat mewakili populasi. Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh atau sampel total yang merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 35 responden, yang mewakili keseluruhan populasi guru di SD IT Ar Risalah Klaten.

#### **D. Teknik Sampling**

Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. (Sugiyono 2019:81). Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh (total sampling), yaitu teknik penentuan sampel ketika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik ini digunakan karena jumlah populasi relatif kecil dan masih memungkinkan untuk dijangkau secara keseluruhan. Dalam penelitian ini, seluruh guru SD IT Ar Risalah Klaten, dengan jumlah 35 orang, dijadikan sebagai responden. Dengan demikian, sampel dalam penelitian ini sama dengan jumlah populasi, yaitu sebanyak 35 responden.

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

##### **1. Observasi**

Menurut Sutrisno Hadi (dalam buku Sugiyono 2019:145) mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari pelbagai proses biologis dan psikologis. Dua di antara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Observasi dalam penelitian ini dilakukan pada seluruh guru SD IT Ar Risalah Klaten

##### **2. Dokumentasi**

Metode ini merupakan suatu cara pengumpulan data yang dilakukan dengan menganalisis isi dokumen yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Dalam arti yang sempit, dokumen mempunyai arti barang-barang atau benda-benda tulis, sedangkan dalam arti yang lebih luas, dokumen bukan hanya yang berwujud tulisan saja tapi bisa berupa benda-benda peninggalan seperti prasasti dan simbol-simbol lainnya.(Istiatin 2023:37)

### 3. Kuesioner/angket

Menurut Sugiyono (2019:142) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam penelitian ini kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data para responden yang telah ditentukan. Kuesioner disusun dalam bentuk skala Likert dengan lima pilihan jawaban, yaitu:

- a. Sangat Tidak Setuju : skor 1
- b. Tidak Setuju : skor 2
- c. Netral : skor 3
- d. Setuju : skor 4
- e. Sangat Setuju : skor 5

Kuesioner disebarakan secara langsung kepada seluruh guru SD IT Ar-Risalah Klaten yang menjadi responden dalam penelitian. Teknik ini dipilih karena dianggap efisien dalam mengumpulkan data kuantitatif dalam jumlah cukup besar dalam waktu yang relatif singkat.

### 4. Wawancara (interview)

Wawancara merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan melakukan proses tanya jawab maupun dialog secara lisan antara

peneliti dengan responden dengan tujuan mendapatkan informasi yang dibutuhkan peneliti (Istiatin 2023:39). Wawancara digunakan juga untuk mendukung kelengkapan dan akurasi kuesioner yang dilakukan peneliti.

#### 5. Studi Pustaka

Studi kepustakaan merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan segala usahanya untuk memperoleh informasi yang relevan dengan topik masalah penelitian. Informasi ini diperoleh melalui buku ilmiah, tesis, karangan ilmiah, laporan penelitian, desertasi maupun sumber lain baik elektronik maupun tercetak (Istiatin 2023:40)

#### F. Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah suatu kegiatan mempunyai variasi tertentu ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono 2019:38). Variabel-variabel yang terdapat didalam penelitian ini yaitu :

Tabel III.1  
Definisi Operasional dan Variabel Instrumen

| No | Variabel  | Definisi Operasional                                                                                                                                                                             | Indikator                                                                                                    | Item Kuesioner                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|----|-----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. | Loyalitas | loyalitas kerja karyawan bukan sekadar bentuk kepatuhan terhadap tugas, melainkan merupakan integrasi antara kesadaran pribadi, tanggung jawab moral, dan komitmen emosional terhadap organisasi | 1)Ketaatan dan kepatuhan<br>2)Tanggung jawab<br>3)Pengabdian<br>4)Kejujuran<br><br>(Wahab & Liskawati (2020) | 1) Bapak/Ibu mematuhi peraturan kerja yang telah ditetapkan oleh sekolah.<br>2) Bapak/Ibu bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.<br>3) Bapak/Ibu bersedia bekerja secara optimal demi kemajuan sekolah.<br>4) Bapak/Ibu menjaga kejujuran dalam pelaksanaan tugas.<br>5) Bapak/Ibu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. |

| No | Variabel             | Definisi Operasional                                                                                                                                                                                                                                                 | Indikator                                                                                                                                         | Item Kuesioner                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|----|----------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2. | Kecerdasan Emosional | kecerdasan emosional merupakan kemampuan kompleks yang mencakup kesadaran diri, pengelolaan emosi, serta kemampuan sosial untuk membangun hubungan yang sehat dan produktif.                                                                                         | 1) Kesadaran diri<br>2) Pengaturan diri<br>3) Motivasi<br>4) Mengenali emosi orang lain<br>5) Keterampilan sosial<br><br>(Wahab & Liskawati 2020) | 1) Bapak/Ibu memahami pengaruh emosi terhadap kinerja.<br>2) Bapak/Ibu mampu menenangkan diri saat menghadapi tekanan kerja.<br>3) Bapak/Ibu memiliki motivasi tinggi untuk mencapai target.<br>4) Bapak/Ibu memahami perasaan rekan kerja melalui ekspresi atau nada bicara.<br>5) Bapak/Ibu mudah beradaptasi dengan rekan kerja baru.             |
| 3. | Lingkungan Kerja     | lingkungan kerja bukan hanya sekadar aspek fisik tempat berlangsungnya pekerjaan, tetapi mencakup dimensi sosial dan psikologis yang secara langsung maupun tidak langsung membentuk suasana kerja yang memengaruhi kenyamanan, motivasi, dan produktivitas karyawan | 1) Kondisi kerja<br>2) Hubungan dengan rekan kerja<br><br>(Oktaviani <i>et al.</i> , 2024)                                                        | 1) Bapak/Ibu merasa nyaman dengan kondisi lingkungan tempat kerja.<br>2) Lingkungan kerja Bapak/Ibu memiliki pencahayaan dan suasana yang kondusif.<br>3) Suasana kerja Bapak/Ibu tenang dan tidak bising.<br>4) Bapak/Ibu memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja.<br>5) Komunikasi antar Bapak/Ibu dengan rekan kerja berjalan dengan baik. |

| No | Variabel          | Definisi Operasional                                                                                                                                                                                                                           | Indikator                                                                                                                            | Item Kuesioner                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|----|-------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 4. | Gaya Kepemimpinan | Gaya kepemimpinan merupakan perpaduan antara karakter pribadi seorang pemimpin dan pendekatan strategis yang ia gunakan dalam memengaruhi, mengarahkan, serta membimbing bawahannya secara sadar dan sukarela dalam mencapai tujuan organisasi | 1) Kerendahan hati<br>2) Kejujuran dan Keadilan<br>3) Berkomitmen<br>4) Kesabaran<br>5) Transparan<br><br>(Wahab & Liskawati (2020)) | 1) Pimpinan Bapak/Ibu menunjukkan sikap rendah hati kepada bawahan.<br>2) Pimpinan Bapak/Ibu bersikap jujur dan adil terhadap karyawan.<br>3) Pimpinan Bapak/Ibu berkomitmen terhadap visi dan tujuan organisasi.<br>4) Pimpinan Bapak/Ibu sabar dalam menghadapi permasalahan sekolah.<br>5) Pimpinan Bapak/Ibu terbuka dalam menyampaikan informasi kepada karyawan |

## G. Uji Instrumen

### 1. Uji Validitas

Validitas adalah ukuran tingkat keshahihan (keabsahan) suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid memiliki tingkat keshahihan yang tinggi. Suatu instrumen dikatakan valid jika instrumen tersebut benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur (Istiatin 2023:97). Menurut Sugiyono (2019:267) mengatakan bahwa validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Validitas adalah suatu keadaan yang menggambarkan tingkat instrumen yang bersangkutan mampu mengukur yang hendak diukur.

Validitas data ditentukan berdasarkan korelasi setiap pertanyaan maupun pernyataan dengan nilai total yang diperoleh. Teknik yang digunakan adalah pearson corelation product moment. Data dinyatakan valid jika nilai r-hitung yang menggunakan nilai dari Corrected Item-Total Correlation > dari r-tabel pada tingkat signifikansi 0,05 (5%).

Rumus kolerasi product moment:

$$r_{xy} = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{(n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2)(n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2)}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi product moment

$n$  = Jumlah responden

$\sum X_i$  = Jumlah skor item ke  $i$

$\sum X_i^2$  = Jumlah dari kuadrat item ke  $i$

$\sum Y$  = Total dari jumlah skor yang diperoleh tiap responden

$\sum Y_i^2$  = Total dari kuadrat jumlah skor yang diperoleh tiap responden

Keputusan uji validitas ditentukan dengan kriteria sebagai berikut :

Jika  $r_{xy} > r$  tabel, maka item pertanyaan dinyatakan valid.

Jika  $r_{xy} < r$  tabel, maka item pertanyaan dinyatakan tidak valid

Penelitian ini menggunakan 20 responden sebagai jumlah responden uji coba.

Uji validitas dilakukan menggunakan bantuan perangkat lunak IBM SPSS.

Pengujian signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai rhitung dan rtabel dari kolom *Corrected Item-Total Correlation* berdasarkan *degree of freedom* (df)

$= n - 2$ , di mana  $n$  merupakan jumlah sampel dalam penelitian ini, jumlah sampel ( $n$ ) = 20 dan besarnya  $df$  dapat dihitung  $20 - 2 = 18$  dan  $\alpha$  0,05 didapat  $r_{tabel} = 0,444$ . Pernyataan dikatakan valid jika mempunyai validitas tinggi yaitu  $correlation\ r_{hitung} > r_{tabel}$ . Berikut hasil uji validitas dari masing-masing variabel dalam penelitian ini:

a. Uji Validitas Variabel Loyalitas Guru (Y)

Tabel III.2  
Hasil Uji Validitas Variabel Loyalitas Guru (Y)

| Item           | r-hitung | r-tabel | Keterangan |
|----------------|----------|---------|------------|
| Y <sub>1</sub> | 0,893    | 0,444   | Valid      |
| Y <sub>2</sub> | 0,924    | 0,444   | Valid      |
| Y <sub>3</sub> | 0,937    | 0,444   | Valid      |
| Y <sub>4</sub> | 0,872    | 0,444   | Valid      |
| Y <sub>5</sub> | 0,764    | 0,444   | Valid      |

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel III.2, seluruh item pernyataan pada variabel loyalitas guru (Y) memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,444). Hal ini menunjukkan bahwa kelima item pernyataan pada variabel loyalitas guru dinyatakan valid.

b. Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional (X<sub>1</sub>)

Tabel III.3  
Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan Emosional (X<sub>1</sub>)

| Item             | r-hitung | r-tabel | Keterangan |
|------------------|----------|---------|------------|
| X <sub>1_1</sub> | 0,786    | 0,444   | Valid      |
| X <sub>1_2</sub> | 0,783    | 0,444   | Valid      |
| X <sub>1_3</sub> | 0,712    | 0,444   | Valid      |
| X <sub>1_4</sub> | 0,700    | 0,444   | Valid      |
| X <sub>1_5</sub> | 0,811    | 0,444   | Valid      |

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel III.3, seluruh item pernyataan pada variabel kecerdasan emosional ( $X_1$ ) memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,444). Hal ini menunjukkan bahwa kelima item pernyataan pada variabel kecerdasan emosional dinyatakan valid.

c. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ )

Tabel III.4  
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ )

| Item             | r-hitung | r-tabel | Keterangan |
|------------------|----------|---------|------------|
| X <sub>2_1</sub> | 0,856    | 0,444   | Valid      |
| X <sub>2_2</sub> | 0,932    | 0,444   | Valid      |
| X <sub>2_3</sub> | 0,521    | 0,444   | Valid      |
| X <sub>2_4</sub> | 0,919    | 0,444   | Valid      |
| X <sub>2_5</sub> | 0,919    | 0,444   | Valid      |

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel III.4, seluruh item pernyataan pada variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,444). Hal ini menunjukkan bahwa kelima item pernyataan pada variabel lingkungan kerja dinyatakan valid.

d. Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_3$ )

Tabel III.5  
Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_3$ )

| Item             | r-hitung | r-tabel | Keterangan |
|------------------|----------|---------|------------|
| X <sub>3_1</sub> | 0,862    | 0,444   | Valid      |
| X <sub>3_2</sub> | 0,874    | 0,444   | Valid      |
| X <sub>3_3</sub> | 0,916    | 0,444   | Valid      |
| X <sub>3_4</sub> | 0,872    | 0,444   | Valid      |
| X <sub>3_5</sub> | 0,687    | 0,444   | Valid      |

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel III.5, seluruh item pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan ( $X_3$ ) memiliki nilai  $r_{hitung}$

> rtabel (0,444). Hal ini menunjukkan bahwa kelima item pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan dinyatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu ukuran tingkat keajegan, tingkat kehandalan, atau tingkat ketidakpercayaan suatu instrument. Suatu instrument dikatakan reliabel jika instrument itu memiliki reliabilitas yang tinggi (Istiatin 2023:97). Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal apabila jawaban responden konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Metode pengukuran reabilitas menggunakan metode Cronbach Alpha. Reliabilitas suatu instrument memiliki tingkat reliabilitas tinggi apabila nilai koefisien Cronbach Alpha yang diperoleh > 0,60 maka maka disimpulkan bahwa instrumen penelitian tersebut handal atau reliabel.

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ \frac{1 - \sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Dimana,

$r_{11}$  = reliabilitas instrument

K = Banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varians butir

$\sigma_t^2$  = Varians total

Kriteria uji reliabilitas dengan rumus alpha adalah apabila rhitung > rtabel, maka alat ukur tersebut reliabel, sebaliknya jika rhitung < rtabel maka alat ukur tersebut tidak reliabel.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini bertujuan untuk memastikan bahwa alat ukur (kuesioner) yang digunakan untuk mengukur variabel Loyalitas Guru (Y), Kecerdasan Emosional ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), dan Gaya Kepemimpinan ( $X_3$ ), sudah reliabel.

Hasil dari uji reliabilitas dalam penelitian ini dengan menggunakan 20 responden adalah sebagai berikut:

Tabel III.6  
Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel                       | Cronbach Alpha | Kriteri | Keterangan |
|--------------------------------|----------------|---------|------------|
| Loyalitas Guru (Y)             | 0,918          | 0,60    | Reliabel   |
| Kecerdasan Emosional ( $X_1$ ) | 0,815          | 0,60    | Reliabel   |
| Lingkungan Kerja ( $X_2$ )     | 0,886          | 0,60    | Reliabel   |
| Gaya Kepemimpinan ( $X_3$ )    | 0,881          | 0,60    | Reliabel   |

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Tabel III.6 menunjukkan hasil bahwa seluruh item pernyataan pada masing-masing variabel dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* setiap variabel lebih besar dari 0,60.

## H. Rencana Analisis Data

### 1. Uji asumsi klasik

Uji asumsi klasik merupakan uji pendahuluan yang dilakukan seorang peneliti sebelum menggunakan model regresi. Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi cocok diterapkan dalam suatu data (Maryam 2019:59)

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas menurut Ghazali (2016:154) bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Cara untuk

mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik misalnya menggunakan P-Plot atau uji statistik misalnya menggunakan Kolmogorov-Smirnov. Kriteria pengambilan kesimpulan dalam uji normalitas Kolmogorov-Smirnov sebagai berikut:

- 1) Apabila residual yang mempunyai Asymp. Sig (2-tailed) kurang dari sama dengan tingkat signifikan sebesar 0,05 ( $\text{Asymp. Sig (2-tailed)} \leq 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa data tidak berdistribusi normal.
- 2) Apabila residual yang mempunyai Asymp. Sig (2-tailed) lebih dengan tingkat signifikan sebesar 0,05 ( $\text{Asymp. Sig (2-tailed)} > 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menurut Ghazali (2016:103) bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika ada korelasi diantara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat menjadi terganggu. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen

Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas dapat dilihat dari nilai Tolerance Value (TV) dan VIF (Variance Inflation Factor). Kriteria pengambilan kesimpulan dalam uji multikolinearitas sebagai berikut:

- 1) Apabila nilai Tolerance Value kurang dari samadengan 0,10 ( $\text{Tolerance} < 0,10$ ) atau apabila VIF (Variance Inflation Factor) lebih dari samadengan 10 ( $\text{VIF} \geq 10$ ) maka dapat disimpulkan bahwa terjadi multikolinearitas.

- 2) Apabila nilai Tolerance Value lebih dari 0,10 ( $\text{Tolerance} > 0,10$ ) atau apabila VIF (Variance Inflation Factor) kurang dari 10 ( $\text{VIF} < 10$ ) maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menurut Ghazali (2016:134) bertujuan untuk menguji apakah didalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Salah satu cara untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas dapat menggunakan uji glejser. Kriteria pengambilan kesimpulan uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji glejser sebagai berikut :

- 1) Apabila nilai probabilitas kurang dari samadengan 0,05 ( $\text{P-Value} \leq 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Apabila nilai probabilitas lebih dari 0,05 ( $\text{P-Value} > 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Uji Regresi Linear berganda

Analisi regresi linear digunakan untuk mengukur kekuatan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan independen. Analisis regresi linear dapat digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis regresi linear dapat dibedakan menjadi dua yaitu :

- a. Analisis regresi linear sederhana : Analisis regresi linear yang digunakan untuk menguji pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen.
- b. Analisis regresi linear berganda : Analisis regresi linear yang digunakan untuk menguji pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap variabel dependen.

Menurut Sugiyono, (2019:277) dalam bukunya yang berjudul “Statistik Untuk Penelitian” Regresi linear berganda sederhana adalah teknik analisis statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh dua atau lebih variabel bebas (independen) terhadap satu variabel terikat (dependen), dengan model matematis yang berbentuk linear. Analisis regresi ini bertujuan untuk menentukan hubungan signifikan antar variabel, mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dan membuat prediksi nilai Y berdasarkan kombinasi nilai X.

Persamaan regresi linear

- a. Regresi linear sederhana :  $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \varepsilon$
- b. Regresi linear berganda :  $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \dots + \beta_n X_n + \varepsilon$

Keterangan :

Y = Variabel dependen  
 $\alpha$  = Konstanta  
 $\beta$  = Koefisien regresi  
X = Variabel independen  
 $\varepsilon$  = Kesalahan residual (error)

### 3. Uji Kelayakan Model/ Uji F

Uji F menurut Ghazali (2016:97) digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan secara bersama-sama atau simultan variabel independen

terhadap variabel dependen, pada program SPSS . Uji F statistik digunakan untuk menguji keberartian pengaruh dari seluruh variable bebas (X) terhadap variable terikat (Y).

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)-(n-k-1)}$$

Dimana :

F                = F hitung  
 $R^2$             = Koefisien Korelasi Ganda  
 k                = Jumlah Variabel Independen  
 n                = Jumlah Anggota Sampel

Kriteria pengambilan kesimpulan yaitu berdasarkan tingkat signifikan yang telah ditentukan (10%, 5%, 1%). Tingkat signifikan yang sering digunakan dalam penelitian ekonomi yaitu 5%. Kriteria pengambilan kesimpulan dengan tingkat signifikansi sebesar 5% sebagai berikut :

- a. Apabila nilai Sig < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara serentak dari semua variabel independen terhadap variabel dependen, yang berarti model regresi fit.
- b. Apabila nilai Sig  $\geq$  0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh secara serentak dari semua variabel independen terhadap variabel dependen, yang berarti model regresi tidak fit.

Atau dapat dengan membandingkan Fhitung dan Ftabel

- a. Apabila nilai Fhitung > Ftabel, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara serentak dari semua variabel independen terhadap variabel dependen, yang berarti model regresi fit.

- b. Apabila nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh secara serentak dari semua variabel independen terhadap variabel dependen, yang berarti model regresi tidak fit.

#### 4. Uji Hipotesa/uji t

Menurut Ghozali (2016:98) uji statistik t (parsial) pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Salah satu cara untuk melakukan uji t (parsial) adalah dengan membandingkan nilai statistik t dengan t- tabel. Adapun rumus yang digunakan seperti ditemukan oleh (Sugiyono, 2018: 206) adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{(n - 2)}}{\sqrt{(1 - r^2)}}$$

Keterangan :

t = Uji pengaruh parsial

r = Koefisien korelasi

n = Banyaknya data

Kriteria pengambilan kesimpulan dengan tingkat signifikansi sebesar 5% sebagai berikut :

- a. Apabila nilai  $Sig \geq 0,05$  maka dapat disimpulkan  $H_A$  ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh secara individual variabel independen terhadap variabel dependen.
- b. Apabila nilai  $Sig < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_A$  diterima, artinya terdapat pengaruh secara individual variabel independen terhadap variabel dependen.

Atau dapat dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$

- a. Apabila  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  maka dapat disimpulkan  $H_A$  ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh secara individual variabel independen terhadap variabel dependen.
- b. Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka dapat disimpulkan  $H_A$  diterima, artinya terdapat pengaruh secara individual variabel independen terhadap variabel dependen.

#### 5. Uji Koefisien determinasi/ $R^2$

Menurut Ghazali (2016:97) koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu, atau interval antara 0 sampai 1. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas atau sedikit. Nilai yang mendekati satu variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA**

#### **A. Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **1. Profil dan Sejarah SD IT Ar-Risalah Klaten**

SD IT Ar-Risalah Klaten berdiri pada tahun 2014 sebagai perpanjangan tangan dari Yayasan Ar-Risalah Surakarta (Pusat) dalam mewujudkan maksud dan tujuan yayasan untuk ikut berkontribusi dalam pembangunan Negara Kesatuan Republik Indonesia melalui bidang sosial dan keagamaan. Pendirian sekolah ini dilatarbelakangi oleh meningkatnya kebutuhan masyarakat akan lembaga pendidikan dasar yang mampu mengintegrasikan pendidikan umum dengan nilai-nilai keislaman secara seimbang.

Sejak awal berdirinya, SD IT Ar-Risalah Klaten berkomitmen untuk menyelenggarakan pendidikan yang menekankan pada pembentukan karakter Islami, akhlak mulia, dan kecerdasan peserta didik, baik secara akademik maupun emosional. Dalam perkembangannya, sekolah ini terus melakukan pembenahan dan peningkatan kualitas, baik dari sisi kurikulum, sarana prasarana, maupun pengembangan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan.

Melalui proses pembelajaran yang terintegrasi dan lingkungan pendidikan yang kondusif, SD IT Ar-Risalah Klaten berupaya mencetak generasi yang beriman, berilmu, dan berakhlakul karimah, serta mampu berkontribusi positif bagi masyarakat dan bangsa.



Gambar IV.1  
Gedung SD IT Ar-Risalah Klaten

## 2. Visi dan Misi SD IT Ar-Risalah Klaten

### a. Visi

Terwujudnya generasi sholih, mandiri dan kreatif.

### b. Misi

- 1) Menanamkan aqidah shohihah dan ibadah salimah.
- 2) Menanamkan Akhlaqul karimah dalam kehidupan sehari-hari.
- 3) Menanamkan jiwa kemandirian sejak dini.
- 4) Menanamkan sifat kreatif dan inovatif dalam menghadapi setiap permasalahan.
- 5) Menyiapkan peserta didik untuk menempuh jenjang pendidikan yang lebih tinggi.

### 3. Struktur Organisasi Sekolah SD IT Ar-Risalah Klaten



Gambar IV.2  
Struktur Organisasi Sekolah

Gambar IV.2 menunjukkan struktur organisasi SD IT Ar-Risalah Klaten Tahun Ajaran 2025/2026 yang menggambarkan susunan jabatan, garis komando, serta hubungan koordinasi antarbagian dalam pengelolaan sekolah. Struktur organisasi tersebut terdiri atas Ketua Yayasan sebagai penanggung jawab tertinggi, Kepala Sekolah sebagai pengelola operasional sekolah, serta Wakil Kepala Sekolah bidang Kesiswaan dan Kurikulum. Selain itu, struktur ini juga mencakup unsur tata usaha, tenaga kependidikan, guru, dan unit pendukung lainnya yang bekerja secara terkoordinasi untuk menunjang proses pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan.

#### 4. Tugas dan Tanggung Jawab Guru

Berdasarkan struktur organisasi SD IT Ar-Risalah Klaten, guru memiliki peran strategis dalam pelaksanaan kegiatan pendidikan dan pembelajaran di sekolah. Guru berada di bawah koordinasi Kepala Sekolah dan Wakil Kepala Sekolah serta berperan langsung dalam proses akademik. Adapun tugas dan tanggung jawab guru meliputi:

- a. Melaksanakan proses pembelajaran sesuai dengan kurikulum yang berlaku dan kebijakan sekolah, baik dalam kegiatan intrakurikuler maupun kokurikuler.
- b. Menyusun perangkat pembelajaran, meliputi perencanaan pembelajaran, bahan ajar, serta instrumen evaluasi sesuai standar yang ditetapkan.
- c. Melaksanakan penilaian dan evaluasi hasil belajar peserta didik secara objektif, berkelanjutan, dan bertanggung jawab.
- d. Membimbing dan mendampingi peserta didik, baik dalam aspek akademik, karakter, maupun pembinaan akhlak sesuai nilai-nilai Islam.
- e. Melaksanakan tugas administrasi pendidikan, termasuk pengisian laporan pembelajaran dan dokumentasi akademik.
- f. Berkoordinasi dengan Kepala Sekolah dan Wakil Kepala Sekolah dalam pelaksanaan program sekolah serta kegiatan pengembangan mutu pendidikan.
- g. Menjaga etika profesi dan kedisiplinan kerja, serta menjadi teladan bagi peserta didik dalam sikap dan perilaku.

- h. Berpartisipasi dalam kegiatan sekolah, seperti rapat, pelatihan, serta kegiatan keagamaan dan sosial yang diselenggarakan oleh sekolah.

#### 5. Fasilitas Sekolah

SD IT Ar-Risalah Klaten didukung oleh berbagai fasilitas sekolah yang memadai guna menunjang kelancaran proses pembelajaran serta kegiatan pendukung pendidikan. Fasilitas yang tersedia di sekolah ini antara lain:

- a. Gedung sekolah yang memadai, digunakan sebagai pusat kegiatan belajar mengajar dan administrasi sekolah.
- b. Masjid, yang berfungsi sebagai sarana ibadah sekaligus pendukung kegiatan keagamaan peserta didik dan warga sekolah.
- c. Ruang kelas berjumlah 12 ruang, yang digunakan untuk kegiatan pembelajaran secara kondusif dan terstruktur.
- d. Perpustakaan, sebagai sarana penunjang literasi dan pengembangan wawasan peserta didik.
- e. Kantin sehat, yang menyediakan makanan dan minuman dengan memperhatikan aspek kebersihan dan kesehatan.
- f. Unit Kesehatan Sekolah (UKS), sebagai fasilitas pelayanan kesehatan dasar bagi peserta didik dan guru.
- g. Halaman sekolah yang luas, dimanfaatkan untuk kegiatan olahraga, upacara, dan aktivitas luar ruang lainnya.
- h. Tempat parkir yang luas, guna mendukung kenyamanan dan keamanan kendaraan warga sekolah.



Gambar IV.3  
Foto Fasilitas Sekolah

Secara keseluruhan, fasilitas yang dimiliki SD IT Ar-Risalah Klaten telah mendukung terciptanya lingkungan belajar yang kondusif dan nyaman bagi seluruh warga sekolah.

### B. Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini merupakan guru SD IT Ar-Risalah Klaten yang berjumlah 35 orang. Berdasarkan daftar pernyataan yang diajukan kepada seluruh responden, dapat diketahui karakteristik responden meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, masa kerja, dan status pegawai. Penggolongan identitas responden dilakukan untuk memperoleh gambaran yang jelas dan akurat mengenai responden sebagai objek penelitian. Gambaran umum responden dalam penelitian ini sebagai berikut :

## 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel IV.1  
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| <b>Jenis Kelamin</b> | <b>Frekuensi</b> | <b>Presentase</b> |
|----------------------|------------------|-------------------|
| Laki – laki          | 16               | 45,7              |
| Perempuan            | 19               | 54,3              |
| <b>Total</b>         | <b>35</b>        | <b>100</b>        |

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan data karakteristik responden menurut jenis kelamin pada Tabel IV.1, diketahui bahwa jumlah responden berjenis kelamin perempuan merupakan yang terbesar, yaitu sebanyak 19 orang atau 54,3%, sedangkan responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 16 orang atau 46,7%.

Sebagian besar guru di SD IT Ar-Risalah Klaten berjenis kelamin perempuan, dikarenakan perempuan memiliki tingkat kesabaran, ketelatenan, dan empati yang tinggi dalam proses pembelajaran. Selain itu, profesi guru dinilai memiliki stabilitas dan fleksibilitas kerja yang lebih sesuai dengan peran perempuan, sehingga jumlah guru perempuan lebih banyak dibandingkan guru laki-laki.

## 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel IV.2  
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

| <b>Usia</b>   | <b>Frekuensi</b> | <b>Presentase</b> |
|---------------|------------------|-------------------|
| 18 – 24 tahun | 15               | 42,9              |
| 25 – 30 tahun | 12               | 34,3              |
| >30 tahun     | 8                | 22,9              |
| <b>Total</b>  | <b>35</b>        | <b>100</b>        |

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan Tabel IV.2 mengenai karakteristik responden menurut usia, diketahui bahwa responden dengan usia 18–24 tahun merupakan kelompok

terbanyak, yaitu sebanyak 15 orang atau 42,9%. Sedangkan responden dengan usia di atas 30 tahun merupakan kelompok paling sedikit, yaitu sebanyak 8 orang atau 22,9%.

Sebagian besar guru SD IT Ar-Risalah Klaten berada pada usia produktif yaitu 18-24 tahun, yang dinilai memiliki semangat kerja tinggi serta kemampuan beradaptasi yang baik dalam mendukung kegiatan pembelajaran di sekolah.

### 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel IV.3  
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

| <b>Pendidian Terakhir</b> | <b>Frekuensi</b> | <b>Presentase</b> |
|---------------------------|------------------|-------------------|
| SMA/SMK                   | 16               | 45,7              |
| Diploma                   | 3                | 8,6               |
| Sarjana                   | 16               | 45,7              |
| <b>Total</b>              | <b>35</b>        | <b>100</b>        |

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan Tabel IV.3 mengenai karakteristik responden menurut pendidikan terakhir, diketahui bahwa responden dengan pendidikan SMA/SMK berjumlah 16 orang atau 45,7%, sedangkan responden dengan pendidikan Sarjana (S1) juga berjumlah 16 orang atau 45,7%. Sementara itu, responden dengan pendidikan Diploma merupakan kelompok paling sedikit, yaitu sebanyak 3 orang atau 8,6%.

Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan guru SD IT Ar-Risalah Klaten cukup beragam, dengan proporsi terbesar berada pada jenjang SMA/SMK dan Sarjana, yang menunjukkan adanya

kombinasi antara tenaga pendidik dengan latar belakang pendidikan menengah dan pendidikan tinggi dalam mendukung proses pembelajaran.

#### 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel IV.4  
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

| <b>Masa Kerja</b> | <b>Frekuensi</b> | <b>Presentase</b> |
|-------------------|------------------|-------------------|
| 1 – 5 tahun       | 25               | 71,4              |
| 6 – 10 tahun      | 10               | 28,6              |
| <b>Total</b>      | <b>35</b>        | <b>100</b>        |

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan Tabel IV.4 mengenai karakteristik responden menurut masa kerja, diketahui bahwa mayoritas responden memiliki masa kerja 1–5 tahun, yaitu sebanyak 25 orang atau 71,4%. Sedangkan, responden dengan masa kerja 6–10 tahun berjumlah 10 orang atau 28,6%.

Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru SD IT Ar-Risalah Klaten tergolong memiliki masa kerja 1-5 tahun, yang mencerminkan komposisi tenaga pendidik yang masih berada pada tahap pengembangan dan adaptasi dalam organisasi. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi tingkat loyalitas, komitmen kerja, serta kebutuhan pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan.

#### 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pegawai

Tabel IV.5  
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pegawai

| <b>Status Pegawai</b> | <b>Frekuensi</b> | <b>Presentase</b> |
|-----------------------|------------------|-------------------|
| Tetap                 | 8                | 22,9              |
| Tidak tetap/honorer   | 27               | 77,1              |
| <b>Total</b>          | <b>35</b>        | <b>100</b>        |

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan Tabel IV.5 mengenai karakteristik responden menurut status pegawai, diketahui bahwa sebagian besar responden berstatus tidak tetap/honorer, yaitu sebanyak 27 orang atau 77,1%, sedangkan responden dengan status pegawai tetap berjumlah 8 orang atau 22,9%.

Kondisi ini menunjukkan bahwa komposisi tenaga pendidik di SD IT Ar-Risalah Klaten didominasi oleh guru berstatus tidak tetap. Karena kebijakan pengelolaan sumber daya manusia di sekolah yang masih mengandalkan tenaga honorer. Selain keterbatasan formasi pegawai tetap, status honorer dipilih karena lebih efisien secara biaya, mengingat pegawai tetap memerlukan pemenuhan hak seperti Tunjangan Hari Raya (THR), asuransi kesehatan, serta tunjangan lainnya, sehingga jumlah pegawai honorer lebih banyak dibandingkan pegawai tetap.

### **C. Analisis Data**

#### **1. Uji Asumsi Klasik**

##### **a. Uji Normalitas**

Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan Uji *Kolmogorov-Smirnov*. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

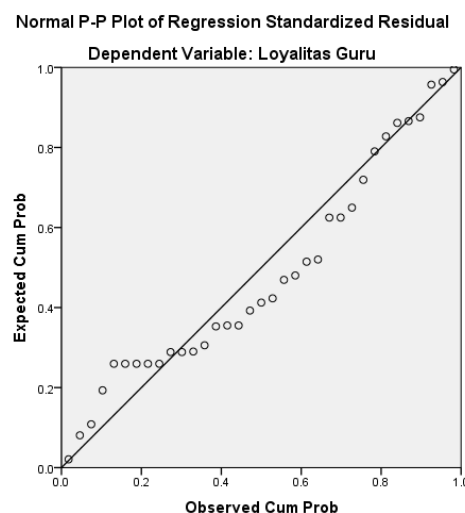
Tabel IV.6  
Hasil Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test |                |                         |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
|                                    |                | Unstandardized Residual |
| N                                  |                | 35                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>   | Mean           | .0000000                |
|                                    | Std. Deviation | 1.66015254              |
| Most Extreme Differences           | Absolute       | .136                    |
|                                    | Positive       | .136                    |
|                                    | Negative       | -.135                   |
| Test Statistic                     |                | .136                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)             |                | .099 <sup>c</sup>       |

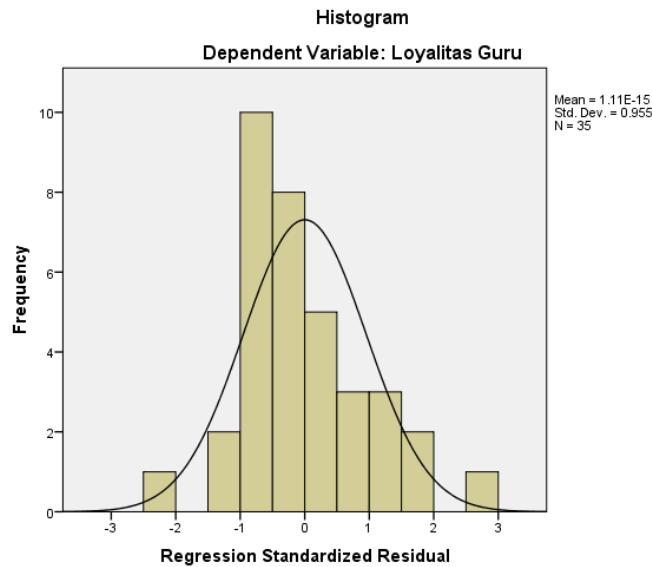
a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.  
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Hasil uji normalitas dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* sebesar 0,136 dan nilai *Asymp. Sig* sebesar 0,099 lebih dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi berdistribusi normal. Uji normalitas dapat juga dilihat pada grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* berikut ini:



Gambar IV.4  
Grafik Normal P-P Plot  
Sumber: Data Primer diolah, 2026



Gambar IV.5  
Histogram Uji Normalitas  
Sumber: Data Primer diolah, 2026

Gambar IV.4 grafik P-P *plot of regresion standardized residual* di atas terlihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis histograf. Pada gambar IV.5 di atas pada normal Plot dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi yang normal karena membentuk lengkungan cekung seperti lonceng. Dapat disimpulkan kedua gambar grafik di atas menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen.

Tabel IV.7  
Hasil Uji multikolinearitas

| Variabel             | Tolerance | VIF   | Keterangan              |
|----------------------|-----------|-------|-------------------------|
| Kecerdasan Emosional | 0,267     | 3,752 | Bebas multikolinearitas |
| Lingkungan Kerja     | 0,382     | 2,616 | Bebas multikolinearitas |
| Gaya Kepemimpinan    | 0,290     | 3,451 | Bebas multikolinearitas |

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan tabel IV.7 hasil uji multikolonieritas dapat diketahui bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolonieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas.

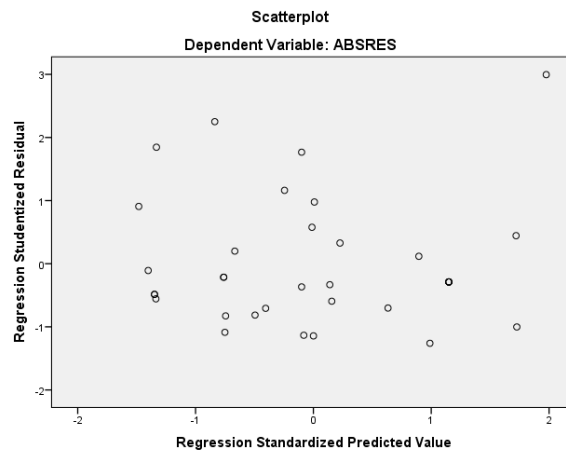
Tabel IV.8  
Hasil Uji Heterokedastisitas

| Variabel             | P-value | Keterangan               |
|----------------------|---------|--------------------------|
| Kecerdasan Emosional | 0,748   | Bebas Heterokedastisitas |
| Lingkungan Kerja     | 0,690   | Bebas Heterokedastisitas |
| Gaya Kepemimpinan    | 0792    | Bebas Heterokedastisitas |

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan dalam tabel IV.7 tersebut nampak bahwa semua variabel bebas menunjukkan nilai probabilitas lebih besar

dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas tersebut bebas dari masalah heteroskedastisitas.



Gambar IV.6  
Hasil Uji Heterokedastisitas  
Sumber: Data Primer diolah, 2026

Grafik gambar IV.2 *scatterplot* di atas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak yang tersebar di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

## 2. Uji Regresi Linier Berganda

Analisi regresi linear digunakan untuk mengukur kekuatan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan independen. Analisis regresi linear dapat digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel IV.9  
Hasil Regresi Linier Berganda

| Variabel             | Koefisien Regresi (B) |
|----------------------|-----------------------|
| (Constant)           | 1,835                 |
| Kecerdasan Emosional | 0,473                 |
| Lingkungan Kerja     | 0,126                 |
| Gaya Kepemimpinan    | 0,353                 |

Sumber: Data Primer diolah, 2026

$$Y = 1,835 + 0,473 X_1 + 0,126 X_2 + 0,353 X_3 + e$$

Dari persamaan di atas maka diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Konstanta (a) : Nilai konstanta sebesar 1,835 menunjukkan bahwa apabila kecerdasan emosional, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan konstan atau samadengan nol maka loyalitas guru sebesar 1,835.
- b. Koefisien kecerdasan emosional ( $b_1$ ) : besarnya nilai koefisien variabel kecerdasan emosional sebesar 0,473 bernilai positif apabila ada peningkatan sebesar satu satuan dan lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan dianggap konstan, maka loyalitas guru SD IT Ar-Risalah akan meningkat sebesar 0,473
- c. Koefisien lingkungan kerja ( $b_2$ ) : besarnya nilai koefisien variabel lingkungan kerja sebesar 0,126 bernilai positif apabila ada peningkatan sebesar satu satuan dan kecerdasan emosional dan gaya kepemimpinan dianggap konstan, maka loyalitas guru SD IT Ar-Risalah akan meningkat sebesar 0,126
- d. Koefisien gaya kepemimpinan ( $b_3$ ) : besarnya nilai koefisien variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,353 bernilai positif apabila ada peningkatan sebesar satu satuan dan kecerdasan emosional dan lingkungan kerja

dianggap konstan, maka loyalitas guru SD IT Ar-Risalah akan meningkat sebesar 0,353

### 3. Uji Kelayakan Model/ Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen dan untuk mengetahui model dari regresi yang digunakan sudah *fit* (sesuai) atau tidak.

Tabel IV.10  
Hasil Uji Kelayakan Model/ Uji F

| <b>Model</b> | <b>F<sub>hitung</sub></b> | <b>F<sub>tabel</sub></b> | <b>Sig.</b> | <b>Standar</b> | <b>Keterangan</b> |
|--------------|---------------------------|--------------------------|-------------|----------------|-------------------|
| Regression   | 28,766                    | 2,901                    | 0,000       | 0,05           | Model layak       |

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Dari hasil uji kelayakan model diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  sebesar  $28,766 > 2,901$  dengan signifikan sebesar 0,000 artinya bahwa analisis ini signifikan dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel kecerdasan emosional, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas guru di SD IT Ar-Risalah Klaten. Sehingga model regresi dapat digunakan dalam penelitian ini.

### 4. Uji Hipotesis / uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependennya. Uji t digunakan untuk menunjukkan dukungan terhadap hipotesis penelitian.

Tabel IV.11  
Hasil Uji Hipotesis / uji t

| Variabel             | $t_{hitung}$ | $t_{tabel}$ | Sig.  | Standar | Keterangan  |
|----------------------|--------------|-------------|-------|---------|-------------|
| Kecerdasan Emosional | 2,488        | 2,040       | 0,018 | 0,05    | Ha diterima |
| Lingkungan Kerja     | 0,808        | 2,040       | 0,425 | 0,05    | Ha ditolak  |
| Gaya Kepemimpinan    | 2,037        | 2,040       | 0,050 | 0,05    | Ha ditolak  |

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan Tabel IV.11 hasil uji hipotesis menggunakan uji t, diperoleh hasil pengujian pengaruh masing-masing variabel independen terhadap loyalitas guru di SD IT Ar-Risalah Klaten sebagai berikut:

a. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Loyalitas Guru

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional memiliki nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,488 > 2,040$ ), dengan nilai signifikansi  $0,018 < 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas guru di SD IT Ar-Risalah Klaten.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Guru

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $0,808 < 2,040$ ), dengan nilai signifikansi  $0,425 > 0,05$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas guru di SD IT Ar-Risalah Klaten. Dapat disimpulkan, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas guru ditolak.

c. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Guru

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $2,037 < 2,040$ ), dengan nilai signifikansi  $0,050$ . Berdasarkan kriteria pengujian, nilai signifikansi berada pada batas  $\alpha =$

0,05, sehingga gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas guru, dan hipotesis ditolak.

#### 5. Uji Koefisien determinasi/ $R^2$

Metode ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variasi Y yang dapat dijelaskan oleh variasi X, yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel kecerdasan emosional ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan gaya kepemimpinan ( $X_3$ ) terhadap loyalitas guru SD IT Ar-Risalah Klaten. Berdasarkan hasil analisis data yang menggunakan bantuan komputer *program SPSS for windows*.

Tabel IV.12  
Hasil Uji Koefisien determinasi/  $R^2$

| Model | R     | R Square | Adjusted R Square |
|-------|-------|----------|-------------------|
| 1     | 0,858 | 0,736    | 0,710             |

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan Tabel IV.12, hasil perhitungan koefisien determinasi pada analisis regresi linear berganda diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,710. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan mampu menjelaskan variasi dari variabel loyalitas guru yaitu tingkat aktual sebesar 71% sedangkan sisanya yaitu 29% dijelaskan oleh faktor atau variabel lain diluar model.

#### D. Pembahas Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian mengenai loyalitas guru di SD IT Ar-Risalah Klaten menunjukkan hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap loyalitas guru SD IT Ar-Risalah Klaten.

Berdasarkan hasil hitung SPSS Tabel IV. 11 menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,488 > 2,040$ ), dengan nilai signifikansi  $0,018 < 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas guru di SD IT Ar-Risalah Klaten.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wahab & Liskawati, 2020), (Malini *et, al.* 2023), dan (Yeshinta *et, al.* 2020) mengtakan bahwa kecerdasan emosional secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap loylitas pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian guru SD IT Ar-Risalah Klaten menunjukkan bahwa kemampuan guru dalam mengelola emosi, memahami perasaan diri sendiri dan orang lain, serta menjalin hubungan sosial yang baik berperan penting dalam meningkatkan loyalitas guru terhadap sekolah. Guru dengan kecerdasan emosional yang baik cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi dan mampu bertahan dalam organisasi.

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas guru SD IT Ar-Risalah Klaten.

Berdasarkan hasil hitung SPSS Tabel IV. 11 menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $0,808 < 2,040$ ), dengan nilai signifikansi  $0,425 > 0,05$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas guru di SD IT Ar-Risalah Klaten.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitan yang dilakukan oleh (Oktaviani *et, al.* 2024), (Azizi & Mahargiono, 2023), dan (Yuliana, 2022)

mengatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap terhadap loyalitas pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian guru SD IT Ar-Risalah Klaten menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang ada belum menjadi faktor utama dalam menentukan loyalitas guru. Berdasarkan hasil tersebut, loyalitas guru di SD IT Ar-Risalah Klaten tidak sepenuhnya dipengaruhi oleh aspek lingkungan kerja, melainkan kemungkinan dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel tersebut.

### 3. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas guru SD IT Ar-Risalah Klaten.

Berdasarkan hasil hitung SPSS Tabel IV. 11 menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $2,037 < 2,040$ ), dengan nilai signifikansi 0,050. Berdasarkan kriteria pengujian, nilai signifikansi berada pada batas  $\alpha = 0,05$ , sehingga gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas guru, dan hipotesis ditolak.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jaya *et, al.* 2023), (Azizi & Mahargiono, 2023), dan (Wahab & Liskawati, 2020) mengtakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap terhadap loyalitas pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian guru SD IT Ar-Risalah Klaten menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan di SD IT Ar-Risalah Klaten belum secara langsung memengaruhi tingkat loyalitas guru, meskipun tetap

memiliki peran dalam mendukung proses pengelolaan dan koordinasi kegiatan sekolah.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas guru di SD IT Ar-Risalah Klaten.
2. Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas guru di SD IT Ar-Risalah Klaten.
3. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas guru, dan hipotesis ditolak.
4. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi pada analisis regresi linear berganda diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,710. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan mampu menjelaskan variasi dari variabel loyalitas guru yaitu tingkat akrual sebesar 71% sedangkan sisanya yaitu 29% dijelaskan oleh faktor atau variabel lain diluar model.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai loyalitas guru ditinjau dari kecerdasan emosional, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan di SD IT Ar-Risalah Klaten, maka saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Pihak sekolah perlu meningkatkan pengembangan kecerdasan emosional guru melalui pelatihan, pembinaan, dan penguatan komunikasi interpersonal, karena variabel ini terbukti berpengaruh signifikan terhadap loyalitas
2. Sekolah tetap perlu menjaga lingkungan kerja yang kondusif serta mengembangkan gaya kepemimpinan yang partisipatif dan komunikatif guna menciptakan iklim kerja yang harmonis, meskipun kedua variabel tersebut belum menunjukkan pengaruh signifikan dalam penelitian ini.
3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang belum diteliti, seperti kompensasi, kepuasan kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi, atau beban kerja, mengingat masih terdapat 29% faktor lain yang memengaruhi loyalitas guru di luar model penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andrianto, M. T., Moeins, A., Sunaryo, W., Pakuan, U., & Barat, J. (2023). *The Influence Of Leadership Style On Employee Performance And Loyalty Mediated By Organizational Climate*. 2(8), 1180–1187. <https://doi.org/10.58344/jws.v2i8.386>
- Batubara & Sari, 2023. (n.d.). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara)*.
- Creswell, J. W. (2018). *Research design : pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan mixed*.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23*.
- Goleman, D. (2015). *Kecerdasan Emosional / Daniel Golmen*.
- Hutahaeen, D. W. S. (2021). *Filsafat dan Teori Kepemimpinan (Dr. Wendy Sepmady Hutahaeen, S.E., M.Th.) (z-lib.org).pdf* (pp. 1–130).
- Insani, A. N., & Frianto, A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 6(1), 14–26. <https://doi.org/10.33752/bima.v6i1.5291>
- Istiatin. (2023). *Modul Metodologi Penelitian* (2023rd ed.). Commercials Printing.
- Jaya, S., & Firman, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pt Pelindo Jasa Maritim. *SJM: Sparkling Journal of Management*, 1(2), 155–163.
- Khaeruman, Marnisasah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, mutinda teguh, & Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In *Bookchapter*.
- Kuningan, K., Setiabudi, K., Selatan, K. J., Khusus, D., & Jakarta, I. (n.d.). *The Influence Of Leadership Style , Work Environment And Compensation For Employee Loyalty At Pt . Astra Credit Companies*. 343–356.
- Kurniadi et, A. (2021). *The Influence of Emotional Intelligence , Job Promotion , Work Environment , Work Discipline on the Loyalty of Human Resources and Development Board Employees in Bintan Regency*. 3(2), 75–82.
- Madiistriyatno & Tunnufus. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Mengelola Potensi Individu dalam Perusahaan*.

- Mahargiono, A. &. (2023). *Pengaruh gaya kepemimpinan, kompetensi, dan lingkungan kerja Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya*.
- Malini et, al. (2023). *Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Loyalitas Kerja Guru Pada Sma Negeri 7 Oku Di Kecamatan Peninjauan Kabupaten Ogan Komering Ulu*. 11(2), 192–200.
- Mandhasari, P. A., Cik, A., & Digdowiseiso, K. (2023). *The Effect Of Compensation , Leadership Style , Work Environment On Employee Loyalty Of Pt Eldora Entertainment*. 4(5), 668–677.
- Maryam. (2019). *Statistik Induktif* (pp. 1–125). UNIBA Press.
- Oktaviani, U. & S. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The Indonesian Journal of Public Administration (IJPA)*, 9(2), 50–58. <https://doi.org/10.52447/ijpa.v9i2.7225>
- Riyanti., Ediyanto, T. (2022). *Meningkatkan Kinerja MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Konsep & Studi Kasus*. 20(1), 22–36.
- Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta., 2019.
- Supit, M. J., Lopian, S. L. H. V. J., Gunawan, E. M., Di, K., Kopi, R., Kawangkoan, S., & Lopian, S. L. H. V. J. (2022). *The Influence Of Work Environment And Leadership Style On Employee Loyalty At Rumah Kopi Sarina Kawangkoan Jurnal EMBA Vol . 10 No . 2 April 2022 , Hal . 250-259*. 10(2), 250–259.
- Wahab & Liskawati (2020). (n.d.). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Loyalitas Pegawai Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (Dprd) Kabupaten Donggala. *Jurnal Ekonomi Trend*, 8(1).
- Yeshinta, Y. (2020). Loyalitas Pegawai Ditinjau Dari Kecerdasan Emosional, Komitmen, Self Efficacy, Dan Kompetensi (Studi Kasus Pada Kppbc Tmp B Surakarta). *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 3(1), 58–71. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v1000i1.4425>
- Yuliana. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di Star Hotel Semarang.