



Pedagogika: Jurnal Pedagogik dan Dinamika Pendidikan
P-ISSN 2252-6676 E-ISSN 2746-184X, Volume 11, No. 1, April 2023
doi:<https://doi.org/10.30598/pedagogikavol11issue1year2023>
<https://ojs3.unpatti.ac.id/index.php/pedagogika>,
email: jurnalpedagogika@gmail.com

**PENGARUH KEPEMIMPINAN MELAYANI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
LOYALITAS GURU HONOR PEREMPUAN DI SEKOLAH YAYASAN KRISTEN KOTA
AMBON**

Prisca Diantra Sampe^{1*}, Rusnawati Ellis²

^{1,2}Program Studi Bimbingan dan Konseling, FKIP, Universitas Pattimura
priscadiantrapsi@gmail.com (*)

Abstrak; Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Melayani dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Guru Honorer Wanita. Responden dalam penelitian ini berjumlah 68 orang adalah guru honorer perempuan Sistem Sekolah Yayasan Kristen di Ambon. Alat ukur yang digunakan adalah Skala Loyalitas, Penilaian Diri Kepemimpinan Melayani dan Skala Lingkungan Kerja. Data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi berganda dan diperoleh hasil sebagai berikut: Tidak terdapat pengaruh secara simultan Kepemimpinan Pegawai dan Lingkungan Kerja terhadap guru honorer perempuan.

Kata kunci: Kepemimpinan Melayani, Lingkungan Kerja, Loyalitas, Guru Honorer Perempuan

**THE INFLUENCE OF SERVING LEADERSHIP AND WORK ENVIRONMENT ON FEMALE
TEACHER LOYALTY IN AMBON CITY CHRISTIAN SCHOOL FOUNDATION**

Prisca Diantra Sampe^{1*}, Rusnawati Ellis²

^{1,2}Guidance and Counseling Program, FKIP, Pattimura University
priscadiantrapsi@gmail.com (*)

Abstract; The Objective of the Study is to determine effect of Servant Leadership and Work Environment towards Loyalty female honorary teachers. Totally 68 respondents in this study are female honorary teachers of Christianity Foundation School System in Ambon. Measuring instruments were used are Loyalty Scale, *Self Assesment of Servant Leadership* and Work Environment Scale, respectively. Data were analyzed using multiple regression analysis and the results are follows: There is no simulstaneously effect of Servant Leadership and Work Environment towards honorary female teachers.

Key words: *Servant Leadership*, Work Environment, Loyalty, Female Honorary Teachers

PENDAHULUAN

Dalam survei yang dilakukan oleh konsultan SDM oleh Wyatt (dalam Farlianto, 2012) di kawasan Asia-Pasifik, sekitar 57% karyawan memilih untuk tetap bertahan di organisasi tempatnya bekerja meskipun ada posisi serupa dengan gaji yang lebih tinggi di perusahaan lain. Sementara itu, survei yang sama juga dilakukan terhadap 8000 responden dari 46 perusahaan di 14 industri utama di Indonesia memilih berhenti ketika gaji yang diperoleh tidak sesuai.

Berdasarkan survei Kompas Cyber Media (dalam Malik, 2014) mengungkapkan bahwa di Indonesia sangat mudah bagi karyawan yang memiliki kinerja tinggi untuk berpindah perusahaan. Hal ini akan berdampak negatif bagi lembaga karena mendapatkan karyawan yang berprestasi bukanlah hal yang mudah. Hal ini menjadi tantangan sekaligus perjuangan bagi organisasi untuk dapat mempertahankan karyawan yang merupakan kunci sukses dalam organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa sampai saat ini masih banyak organisasi yang kurang memperhatikan loyalitas karyawan padahal loyalitas berdampak besar bagi organisasi.

Pendidikan di berbagai sekolah di Yayasan Sekolah Kristen Kota Ambon memiliki cakupan yang sangat luas dan diperhatikan oleh masyarakat kota Ambon. Sekolah di Yayasan Kristen Kota umumnya memiliki jenjang pendidikan seperti Taman Kanak-Kanak (TK), Sekolah Dasar (SD), Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan Sekolah Menengah Atas (SMA). Namun, tidak semua Yayasan Sekolah Kristen memiliki jenjang pendidikan seperti di atas. Selain jenjang pendidikan, sekolah Kristen juga memiliki guru dan pegawai, baik pegawai tetap maupun tidak tetap. Para guru honorer yang bekerja di berbagai sekolah Kristen juga memiliki loyalitas yang cukup baik, dilihat dari jam kerja yang panjang dan bertahan dalam suatu organisasi, walaupun tidak semuanya mampu melakukannya.

Ada beberapa fenomena menarik terkait loyalitas guru, salah satunya loyalitas guru honorer di Yayasan Sekolah Kristen. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan penulis kepada beberapa guru honorer di berbagai sekolah Kristen di kota Ambon pada tanggal 31 Juli, 2 Agustus dan 30 Agustus 2015, terungkap bahwa sebagian besar guru honorer mengeluhkan statusnya yang tidak jelas dan rendahnya pendapat pada guru honorer yang tidak sesuai UMR. Namun, ini tidak membuat layanan mereka buruk. Mereka berusaha melayani para siswa tersebut dengan tulus seperti melakukan proses pendampingan bagi siswa yang mengikuti olimpiade dan kompetisi lainnya.

Hal ini dilakukan karena mereka menganggap bahwa pelayanan kepada siswa merupakan tanggung jawab utama dan ada perasaan dibutuhkan oleh siswa. Selain itu ada juga yang menganggap bahwa tanggung jawab sebagai guru merupakan amanah yang perlu dikejar dan diperjuangkan, sehingga mereka mengubah jam pelajaran dan merasa bahwa lembaga tempat mereka bekerja adalah bagian dari diri mereka sendiri, sehingga dinilai oleh guru sebagai sesuatu yang tidak menguntungkan, sehingga hal ini akan merugikan siswa dan juga institusi itu sendiri. Di sisi lain, ada juga yang masih mencari alternatif lain, misalnya dengan mendaftar sebagai pegawai tetap di sekolah lain namun tetap memilih mengajar di lembaga tempat mereka bertugas semula. Guru-guru ini merasa memiliki hubungan dengan institusi, sehingga sulit untuk meninggalkan institusi tempatnya bekerja. Hal ini menandakan bahwa guru memiliki loyalitas terhadap lembaga tempatnya bekerja. Hal ini menjelaskan fenomena positif lembaga untuk menjaga loyalitas guru honorer agar dapat mewujudkan tujuan sekolah. Hal ini dibuktikan dengan beberapa sertifikat dan penghargaan yang diperoleh dari lembaga tersebut.

Fenomena lain terkait loyalitas adalah sebagian guru honorer (25%) masih enggan menjalankan tugasnya dengan baik sehingga timbul perasaan tidak peduli terhadap siswa dan rekan kerja yang ditunjukkan dengan sikap acuh tak acuh terhadap jam mengajar dan proses

belajar-mengajar. Guru lebih mementingkan kepentingan pribadinya daripada kepentingan sekolah, sehingga sering membolos dan meminta izin yang tidak jelas kepada pimpinan. Jika hal ini tidak ditangani oleh pimpinan, maka dapat menjadi masalah yang belum terselesaikan di dalam lembaga itu sendiri dan berdampak pada sekolah.

Berdasarkan fenomena tersebut, dapat dikatakan bahwa penelitian tentang loyalitas masih perlu dilakukan di sekolah-sekolah Kristen tersebut. Hal ini dikarenakan masih adanya permasalahan terkait loyalitas terhadap guru honorer di Yayasan Sekolah Kristen Kota Ambon. Oleh karena itu, loyalitas merupakan isu penting yang perlu dikaji lebih lanjut.

Dengan demikian perlu dipahami bahwa loyalitas adalah keinginan untuk melindungi orang lain. Jika seseorang memiliki kesetiaan dan kepercayaan terhadap sesuatu, maka orang tersebut rela berkorban dan setia terhadap hal yang diyakininya (Robbins, 2005). Selain itu loyalitas merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas guru dalam suatu organisasi. Dengan kata lain, loyalitas merupakan salah satu kunci keberhasilan organisasi (Rienchild dalam Ineson, Benke & Laslo, 2013).

Organisasi merupakan suatu sistem yang di dalamnya terdapat sejumlah komponen yang memiliki peran dan fungsi yang berbeda-beda. Atas dasar pernyataan tersebut, Naus, van Ittersson & Roe (dalam Guillon & Cezanne, 2014) mengungkapkan bahwa loyalitas juga menjadi perhatian mendasar bagi organisasi, terutama dalam kaitannya dengan kontrak psikologis antara pemimpin dan karyawan. Lebih lanjut Hasibuan (2005) mengemukakan bahwa loyalitas atau loyalitas terhadap pekerjaan, jabatan dan organisasinya tercermin dari kesediaan karyawan untuk menjaga dan mempertahankan organisasi di dalam dan di luar pekerjaan dari orang-orang yang tidak bertanggung jawab.

Loyalitas karyawan merupakan elemen penting untuk mencapai keberhasilan organisasi (Nam & Udani, 2008). Oleh karena itu, penting mempelajari loyalitas, hal ini dikarenakan saat ini loyalitas masih menjadi perebutan banyak organisasi. Hal ini juga diungkapkan oleh Keiningham & Aksoy (dalam Ong, Ong, Zhang, Huey & Hie, 2014) bahwa keberhasilan organisasi dalam jangka panjang bergantung pada kualitas dan pelayanan individu. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Wibowo & Sutanto (2013) menyatakan bahwa semakin tinggi loyalitas individu maka semakin tinggi pula produktivitas, kinerja dan komitmen individu terhadap organisasi tempatnya bekerja. Hal ini didukung oleh Morall (1990) yang mengungkapkan bahwa di abad 21 sangat penting bagi seorang manajer dan pemimpin untuk meningkatkan loyalitas karyawan karena loyalitas merupakan bagian penting dari organisasi. Sementara itu Randall (2012) melalui hasil penelitiannya menyatakan bahwa loyalitas merupakan sesuatu yang penting karena loyalitas dinilai melalui tes kepemimpinan untuk melihat sejauh mana keberhasilan pemimpin dalam mencapai hasil yang maksimal melalui keberhasilan karyawan. Ineson et al. (2013) juga mengungkapkan bahwa loyalitas merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi. Hal ini terlihat dari manfaat loyalitas karyawan yang besar dan menguntungkan bagi organisasi. Adanya loyalitas dalam organisasi, individu akan mempertahankan entitas tersebut untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini disebabkan dengan adanya karyawan yang akan memberikan stabilitas jangka panjang bagi organisasi.

Pada dasarnya, organisasi dengan karyawan yang loyal akan menghasilkan keunggulan kompetitif yang signifikan dan tinggi untuk bertahan dengan perusahaan atau organisasi dibandingkan karyawan yang kurang loyal (Ong et al., 2014). Hasil penelitian Aityan & Gupta (dalam Ong et al., 2014) juga mengungkapkan bahwa perusahaan dengan karyawan yang loyal memiliki kecenderungan bertahan lebih lama daripada organisasi dengan karyawan yang tidak

loyal. Nita (2014) dalam penelitiannya juga mengungkapkan bahwa loyalitas guru masih perlu ditingkatkan karena masih ada penurunan loyalitas. Hal ini dibuktikan dengan ketidakhadiran guru yang menyebabkan tingkat absensi yang tidak mencapai 100 persen setiap bulannya serta tingkat turnover yang cukup tinggi dan terus meningkat.

Jika masalah loyalitas tidak dapat diselesaikan dengan baik, maka masalah loyalitas ini dapat berdampak pada organisasi baik secara positif maupun negatif. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian sebelumnya. Omar, Jusuf & Husin (2010) menyatakan bahwa loyalitas berdampak pada kinerja karyawan, dimana organisasi dapat memperoleh keuntungan karena individu mengetahui cara yang tepat untuk memperlakukan kinerja mereka. Selanjutnya ada juga yang menyatakan bahwa loyalitas dapat membuat karyawan mengalami *turnover* dalam organisasi. Hal ini sesuai dengan penelitian Sandler (2000) bahwa karyawan yang loyal akan menurunkan tingkat *turnover* dalam organisasi. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Nehoff, Moorman, Blakely & Fuller (2001) menunjukkan bahwa loyalitas memberikan banyak manfaat positif yaitu membantu meningkatkan fungsi organisasi secara efektif. Hal ini sesuai dengan Wan (2011) bahwa loyalitas akan berdampak pada efektifitas pertumbuhan pribadi dalam suatu organisasi sehingga individu dapat bertahan dalam suatu organisasi. Moral (1990) mengungkapkan bahwa loyalitas memiliki dampak positif terhadap pengembangan sumber daya manusia dan berdampak negatif terhadap persepsi karyawan, keamanan kerja, retensi dan kinerja.

METODE

Peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara simultan antara Kepemimpinan melayani dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas guru honorer wanita. Dalam penelitian ini skala psikologi dibagikan kepada 68 responden guru honorer wanita dengan menggunakan metode *sampling* jenuh. Diawali dengan pengujian diskriminasi item dan uji reliabilitas dengan menggunakan SPSS 25.0. Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan skala psikologis yaitu dengan menggunakan skala Likert.

HASIL

Pelaksanaan penelitian dari November sampai dengan Desember 2022 dengan menyebarkan instrument secara *offline* kepada guru honorer wanita pada persekolahan Kristen. Pada penelitian ini dilakukan uji diskriminasi item dan uji reliabilitas dengan hasil sebagai berikut:

Uji diskriminasi item dilakukan dengan bantuan SPSS 25.0. Pengujian diskriminasi alat ukur dilakukan dengan menggunakan teknik *corrected item-total correlation* untuk setiap item. Hasil uji diskriminasi item skala loyalitas guru nampak pada tabel berikut ini:

No Aitem	Rataan skala jika dihapus	Varians skala jika aitem dihapus	Koreksi korelasi aitem total	Alpa cronbach jika aitem dihapus
VAR00001	109.4681	383.265	0.661	0.903
VAR00002	109.4255	392.189	0.549	0.905
VAR00003	109.6099	395.268	0.430	0.907
VAR00004	109.7660	391.752	0.440	0.907
VAR00005	109.6879	396.959	0.372	0.908
VAR00006	109.2695	394.913	0.435	0.907
VAR00007	109.2128	388.297	0.583	0.904

VAR00008	109.5603	390.777	0.545	0.905
VAR00009	109.4894	383.609	0.655	0.903
VAR00010	109.5106	391.195	0.520	0.905
VAR00011	109.4610	390.979	0.529	0.905
VAR00012	109.3475	387.414	0.588	0.904
VAR00013	109.4397	391.548	0.527	0.905
VAR00014	109.4468	392.335	0.498	0.906
VAR00015	109.3759	392.908	0.480	0.906
VAR00016	109.6525	397.428	0.394	0.907
VAR00017	109.5887	401.330	0.342	0.908
VAR00018	109.3688	398.677	0.369	0.908
VAR00019	109.4965	391.052	0.524	0.905
VAR00020	109.2128	388.297	0.583	0.904
VAR00021	109.2837	393.333	0.496	0.906
VAR00022	109.6099	397.097	0.392	0.907
VAR00023	109.4255	395.332	0.500	0.906
VAR00024	109.6383	398.733	0.363	0.908
VAR00025	109.3830	396.838	0.434	0.907
VAR00026	109.4965	400.652	0.319	0.909
VAR00027	109.4113	398.830	0.368	0.908
VAR00028	109.5461	400.978	0.336	0.908
VAR00029	109.3404	387.355	0.587	0.904
VAR00030	109.2624	393.881	0.490	0.906

Setelah dilakukan uji daya diskriminasi aitem melalui *corrected item total correlation* diperoleh semua item memiliki daya diskriminasi item yang baik. Untuk reliabilitas sendiri diperoleh hasil sebagai berikut: Berdasarkan hasil perhitungan seleksi item pada variable loyalitas didapatkan koefisien reliabilitas sebesar 0,744 dengan jumlah item 30. Hal ini menunjukkan bahwa nilai reliabilitas pada skala loyaitas tergolong tinggi. Ini nampak pada tabel berikut ini:

Statistik Reliabilitas

	Jumlah
Alpha Cronbach	Aitem
0.744	30

Pada perhitungan uji beda aitem diperoleh data sebagai berikut, yang nampak pada tabel berikut ini:

Statistik Aitem Total

	Rataan skala jika aitem dihapus	Varians skala jika aitem dihapus	Koreksi korelasi total aitem	Alpha cronbach jika aitem dihapus
VAR00001	110.4965	254.137	0.355	0.879
VAR00002	110.3262	249.864	0.490	0.877
VAR00003	110.6099	250.197	0.424	0.878
VAR00004	110.6525	254.671	0.342	0.880

VAR00005	110.3262	249.864	0.490	0.877
VAR00006	110.5957	245.957	0.521	0.876
VAR00007	110.6454	247.373	0.475	0.877
VAR00008	110.7518	250.659	0.415	0.878
VAR00009	110.5603	251.905	0.372	0.879
VAR00010	110.4965	254.137	0.355	0.879
VAR00011	110.6099	250.197	0.424	0.878
VAR00012	110.3404	252.269	0.436	0.878
VAR00013	110.5957	245.957	0.521	0.876
VAR00014	110.4468	254.992	0.341	0.880
VAR00015	110.4823	248.509	0.448	0.877
VAR00016	110.4894	255.637	0.305	0.880
VAR00017	110.4681	254.136	0.339	0.880
VAR00018	110.2837	253.748	0.372	0.879
VAR00019	110.3972	250.941	0.429	0.878
VAR00020	110.4397	251.391	0.402	0.878
VAR00021	110.2340	247.781	0.545	0.875
VAR00022	110.6667	253.667	0.331	0.880
VAR00023	110.4823	248.509	0.448	0.877
VAR00024	110.5957	245.957	0.521	0.876
VAR00025	110.4610	252.393	0.372	0.879
VAR00026	110.6170	253.781	0.311	0.881
VAR00027	110.5106	242.809	0.616	0.873
VAR00028	110.4113	250.387	0.498	0.876
VAR00029	110.3688	256.877	0.309	0.880
VAR00030	110.2766	255.559	0.322	0.880

Setelah dilakukan uji daya diskriminasi item melalui *corrected item total correlation* diperoleh semua item memiliki daya diskriminasi item yang baik. Dengan nilai reliabilitas pada kepemimpinan melayani sebesar 0,737 yang dibuktikan dengan tabel berikut ini:

Statistika Reliabilitas

Alpha cronbach	Jumlah aitem
0.737	30

Pada variable lingkungan kerja, uji diskriminasi item menunjukkan bahwa diperoleh semua item memiliki daya diskriminasi item yang baik yang diperoleh melalui *corrected item total correlation*. Hal ini ditunjukkan pada tabel berikut ini

Statistik Aitem Total

	Rataan skala jika aitem dihapus	Varians skala jika aitem dihapus	Koreksi aitem korelasi	Alpha cronbach jika aitem dihapus
VAR00001	111.7872	272.169	0.638	0.890
VAR00002	111.4113	284.815	0.400	0.895
VAR00003	111.8652	281.246	0.389	0.895
VAR00004	111.8582	276.851	0.453	0.894

VAR00005	111.8298	284.571	0.313	0.896
VAR00006	111.7801	278.316	0.467	0.893
VAR00007	111.6667	282.067	0.396	0.895
VAR00008	111.7872	280.340	0.385	0.895
VAR00009	111.6738	281.879	0.386	0.895
VAR00010	111.8227	284.847	0.306	0.896
VAR00011	111.7589	282.156	0.361	0.895
VAR00012	111.6950	278.456	0.504	0.893
VAR00013	111.7092	278.365	0.473	0.893
VAR00014	111.7801	271.987	0.640	0.890
VAR00015	111.7801	278.573	0.452	0.894
VAR00016	111.6879	278.273	0.508	0.893
VAR00017	111.7801	280.216	0.387	0.895
VAR00018	111.4043	284.985	0.393	0.895
VAR00019	111.7801	271.987	0.640	0.890
VAR00020	111.7872	272.169	0.638	0.890
VAR00021	111.7660	282.109	0.364	0.895
VAR00022	111.7943	278.236	0.467	0.893
VAR00023	111.7021	278.639	0.501	0.893
VAR00024	111.7092	278.365	0.473	0.893
VAR00025	111.7730	278.391	0.455	0.894
VAR00026	111.6738	281.879	0.386	0.895
VAR00027	111.8936	277.353	0.443	0.894
VAR00028	111.7589	281.499	0.403	0.895
VAR00029	111.8582	281.065	0.392	0.895
VAR00030	111.7021	278.611	0.473	0.893

Untuk nilai reliabilitas sendiri sebesar 0,741 yang dapat dikategorikan sangat baik yang ditunjukkan oleh tabel berikut ini:

Alpha Cronbach	Jumlah Aitem
0.741	30

Selanjutnya data ini akan dianalisis melalui uji regresi berganda dengan menggunakan SPSS 25.00 dengan hasil yang nampak pada tabel berikut ini:

Daftar Sidik Ragam^b Uji Signifikansi Regresi Berganda Nilai F (Perempuan)

Model	db	JK	KT	F	Sig.
1. Regresi	2	191,412	95,706	0,300	0,742 _a
2. Sisa	65	20.734,529	318,993		
Total	67	20.925,941			

- a. Prediktor: (Konstanta), SL, LK
b. Peubah Gayut: LG

Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan *Servant Leadership* dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Loyalitas guru honorer Yayasan Persekolahan Kristen (Perempuan) di Ambon (Nilai F hitung < F_{tabel} 0,300 < 3,14) dengan nilai signifikansi 0,742 ($p > 0,05$) yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan dari *Servant Leadership*, Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Guru Honorer perempuan.

PEMBAHASAN

Hasil olah data menunjukkan bahwa *Servant Leadership* dan Lingkungan Kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap Loyalitas guru honorer perempuan. Nilai F hitung < F_{tabel} 0,300 < 3,14) dengan nilai signifikansi 0,742 ($p > 0,05$) yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan dari *Servant Leadership*, Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Guru Honorer perempuan.

Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun *Servant Leadership* kepala sekolah baik, Lingkungan Kerja kondusif dan juga Loyalitas yang tinggi dimiliki guru honorer perempuan. Ada beberapa kemungkinan yang *servant leadership* dan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara simultan.

Kemungkinan pertama, sebagian besar guru honorer perempuan menganggap bahwa *servant leadership* bukanlah bagian yang penting dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya terhadap sekolah. Dalam hal ini guru merasa bahwa tidak adanya hubungan dan komunikasi yang baik antara pimpinan dengan guru, sehingga tidak mampu mencapai visi dan misi yang ingin dicapai lembaga. Hasil ini sejalan dengan Greenleaf (dalam Oktavia & Devie, 2014) bahwa hubungan yang baik dapat membuat lembaga mencapai misi dan tujuan yang ingin dicapai, oleh sebab itu sangat diperlukan kerja sama yang baik antara kepala sekolah dan guru. Ini agar kualitas kerja guru dapat ditingkatkan (Manurung, Napitu dan Sinurat, 2023).

Kemungkinan kedua adalah adanya perbedaan perspektif gender. Terlihat bahwa kepala sekolah laki-laki cenderung tidak menekankan kepemimpinan yang melayani, sedangkan kepala sekolah perempuan cenderung lebih menekankan pada kemampuan yang lebih menekankan perasaan atau situasi yang memotivasi. Ini membuatnya kurang terlihat. Dubrin (dalam Nurvita, Alam dan Abdulla, 2020) menyatakan bahwa perbedaan kepemimpinan juga mempengaruhi loyalitas dan budaya di sekolah.

Kemungkinan ketiga adalah tidak adanya kesempatan untuk berkreasi atau menyampaikan aspirasinya, sehingga meskipun kepala sekolah menerapkan kepemimpinan pelayan dalam beberapa hal, hal tersebut dianggap tidak menyebabkan perubahan manajemen organisasi. Sedangkan dalam kepemimpinan yang melayani, aspirasi dan peluang yang diciptakan oleh pemimpin dalam hal ini kepala sekolah kepada guru menjadi suatu hal yang penting. Hal ini menimbulkan kepercayaan pada kepemimpinan sehingga berdampak pada loyalitas dan perilaku kewargaan organisasi (Perdana dan Surya, 2017).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji statistik dan pembahasan dalam penelitian, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut, bahwa *Servant Leadership* dan Lingkungan Kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap Loyalitas Guru Honorer perempuan di sekolah-sekolah pada Yayasan Persekolahan Kristen kota Ambon yang ditunjukkan dengan nilai statistika dimana F hitung < F_{tabel} 0,300 < 3,14 dengan nilai signifikansi 0,742 ($p > 0,05$).

DAFTAR PUSTAKA

- Farlianto. (2012). Memelihara kepuasan kerja karyawan. *Jurnal manajemen pendidikan*, (8)1, 102-110
- Guillon, O., & Cezzane, C. (2014). Employee loyalty and organizational performance: a critical survey. *Journal of Organizational change management*, (27)5, 839-850
- Hasibuan, M.S.P. (2005). *Manajemen sumber daya manusia (ed.revisi)*. Jakarta: Bumi aksara
- Ineson, E.M., Benke, E., & Laslo, J. (2013). Employee loyalty in Hungarian hotels. *International journal hospitality of management*, (32),31-39
- Manurung, T.L., Napitu, U., & Sinurat, A. (2023). Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri Ronggurnihuta melalui Supervisi Akademik Kepala Sekolah. *Pedagogika: Jurnal Pedagogik dan Dinamika Pendidikan*, 11(1), 10-19
- Malik, A. (2014). Pengaruh budaya organisasi dan loyalitas kerja dengan intense turnover pada karyawan PT Cipaganti Heavy Equipment Samarinda. *Ejournal Psikologi*, (1)2, 65-75
- Morall, A. (1990). The survivor loyalty factor. *Human resources development quarterly*, (10)1, 95-99
- Nam, A.I.I., & Udani, Z.A.S. (2008). Employee loyalty: lessons from a non-gaming multidimensional company in Macau. *Euro asia journal of management*, (18)2, 123-132
- Nehoff, B.P., Moorman, R.H., Blakelym G., & Fuller, J.(2001). The influence of empowerment and job enrichment on employee loyalty in a downsizing environment. *Group & organization management*. (26)1, 93-113
- Nita. (2014). Pengaruh kompensasi terhadap loyalitas guru di SMK Pasundan 3 kota Bandung. *Respiratory.upi.edu*
- Nurvita, A., Alam, F., & Abdullah, I. (2020). Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan dalam Meningkatkan Budaya Sekolah. *Jurnal Admministrasi Pendidikan*, 27(1), 42-52
- Oktavia, P.N., & Devie. (2014). Analisis dampak servant leadership terhadap competitive advantage. *Business accounting review*, (2)2, 244-251
- Omar, M.W., Jussof, K., & Husin, H. (2010). Employee motivation and it's impact on employee loyalty. *Applied science journal*, (8)7, 871-873
- Ong, D., Ong, V., Zhang, L.H., Huey, P.S., & Hie, T.S. (2014). Expressions of fresh graduates: employee loyalty in Malaysia. *World journal of management*, (5)2, 92-106
- Randall, W.F.R.M. (2002). Loyalty as a philosophy and strategy: an interview with Frederick F. Reichheld. *Emerald insight*, (30)2, 25-31
- Reichheld, F. (2003). *The one number you need to grow*. Harvard business review
- Robbins, S., & Judge, T. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi keempat*. Jakarta: Salemba Empat
- Sandler, S.F. (2000). Why loyalty is not enough?. *Proquest*, (77)11, 1-15
- Wan, H.L. (2011). Employee loyalty at the workplace: the impact of Japanese style of human resource management. *International journal of applied HRM*, (3)1, 1-17
- Wibowo, J., & Sutanto, E.M. (2013). Pengaruh *leader member exchange* (LMX), motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan departemen penjualan CV Pratama Jaya di Madiun. *Agora*, (1)3, 1-17