

Pengaruh *Leader Member Exchange* (Lmx) dan Kepuasan Kerja terhadap Keputusan *Non-Turnover* Guru Swasta Kecamatan Jonggat

Mohamad Suhardi¹, Zinnurain²

^{1,2}Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan dan Psikologi, Universitas Pendidikan Mandalika

E-mail: muhamadsuhardi@undikma.ac.id¹, zinnurain@undikma.ac.id²

Article Info

Article history:

Received December 17, 2025

Revised December 20, 2025

Accepted December 26, 2025

Keywords:

Leader-Member Exchange, Job Satisfaction, Non-Turnover, Teachers, Private Sector

ABSTRACT

This study aims to investigate the effect of (1) Leader Member Exchange, (2) job satisfaction, on (3) Non-Turnover (retention) of private teachers in schools in Jonggat sub-district, Central Lombok regency, for the 2024/2025 period. In terms of data analysis, this study is an associative research strategy using multiple linear regression analysis with SPSS 16.00 software and a proportional stratified random sampling technique. This study used a sample of 63 teachers in private high schools and Islamic high schools in the Jonggat sub-district. This study was conducted from July 2024 to April 2025. The partial results of the study show that Leader Member Exchange has a significant effect on the non-turnover decision (staying) of teachers in private schools/madrasahs in the Jonggat sub-district; job satisfaction has a significant effect on the non-turnover (staying) of teachers in private schools/madrasahs in the Jonggat sub-district. Simultaneously, Leader Member Exchange and Job Satisfaction significantly influence teachers' non-turnover decisions.

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.



Article Info

Article history:

Received December 17, 2025

Revised December 20, 2025

Accepted December 26, 2025

Kata Kunci:

Leader Member Exchange, Kepuasan Kerja, Non-Turnover, Guru, Swasta

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki pengaruh (1) *Leader Member Exchange*, (2) kepuasan kerja, terhadap (3) *Non-Turnover* (menetap) guru swasta di sekolah se-kecamatan Jonggat kabupaten Lombok Tengah periode 2024/2025. Dalam analisis data, penelitian ini merupakan strategi penelitian asosiatif dengan menggunakan metode analisis regresi *linier* berganda dengan menggunakan perangkat lunak SPSS 16.00 dengan pendekatan teknik *Proportional stratified random sampling*. Penelitian ini menggunakan sampel dari 63 guru di sekolah maupun madrasah swasta pada jenjang SMA dan MA se-kecamatan Jonggat. Penelitian ini dilakukan dari Juli 2024-April 2025. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa *Leader Member Exchange* berpengaruh signifikan terhadap Keputusan *Non-turnover* (menetap) guru di sekolah/madrasah swasta se-kecamatan Jonggat; kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Non-turnover* (mentap) guru di sekolah/madrasah swasta se-kecamatan Jonggat. Secara simultan, *Leader Member Exchange* dan Kepuasan Kerja, berpengaruh signifikan terhadap keputusan *Non-turnover* guru.

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.



Corresponding Author:

Mohamad Suhardi

Universitas Pendidikan Mandalika

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan hal penting dalam mendukung kemajuan suatu negara di era globalisasi. Melalui pendidikan akan mencetak generasi penerus bangsa yang berkualitas baik dari segi spiritual, intelegensi, dan skill yang sesuai dengan rumusan Undang-Undang Sisdiknas No. 20 Tahun 2003 Pasal 1 ayat. Keberhasilan pendidikan tidak hanya disebabkan oleh faktor kurikulum, sarana dan prasarana sekolah serta intelektualitas siswa, peran guru penting untuk diperhatikan mengingat justru gurulah yang berperan aktif merangsang siswa untuk berhasil dalam kegiatan belajar mengajar. Guru sebagai anggota organisasi pendidikan merupakan sumber daya terbesar di dalam sekolah. Oleh karena itu pemerintah seharusnya lebih serius memperhatikan nasib guru, terutama guru swasta karena sebagian peran penyelenggaraan pendidikan diemban oleh sektor swasta (Azizah, et al: 2025, Supit, et al: 2023, Anggraini, et al: 2022).

Fakta yang terjadi di lapangan adalah tingkat *turnover* pada guru Swasta Kecamatan Jonggat Kabupaten Lombok Tengah tinggi. Hal ini tergambar pada perilaku guru yang sering berpindah tempat kerja. Banyak guru yang aktif mencari lowongan kerja di sekolah lain dengan harapan akan mendapatkan sekolah yang lebih baik dari sekolah lama. Gaji guru yang tidak memuaskan di suatu sekolah membuat guru tersebut menerima tawaran mengajar di tempat lain. Faktor Kepala sekolah yang diduga tidak memihak pada guru membuat guru tersebut ingin cepat keluar dan mencari sekolah lain. Peraturan yayasan yang diduga merugikan membuat guru tidak betah di sekolah tersebut. Kepindahan pada guru juga dapat dilihat dari kasus salah satu sekolah Swasta di Kecamatan Jonggat Kabupaten Lombok Tengah, yang jumlah gurunya berkurang drastis dari 28 orang menjadi 16 orang.

Beberapa data yang dipaparkan di atas mengindikasikan bahwa tingkat *turnover* pada guru sekolah dan madrasah terutama SMA dan MA Swasta Kecamatan Jonggat Kabupaten Lombok Tengah tinggi. *turnover* yang tinggi berpengaruh bagi kelangsungan sekolah karena akan menimbulkan pembengkakan biaya yang harus dikeluarkan untuk perekrutan. Hal negatif yang juga mungkin timbul sebagai dampak *Turnover* guru adalah terpengaruhnya kualitas dari pendidikan secara umum terutama apabila guru yang meninggalkan pekerjaannya adalah guru yang berkinerja baik (Cipta: 2025, Oktaviani & Kristiantari, 2021, Herry, et al: 2020). Untuk menekan tingginya *turnover* maka yayasan dan kepala sekolah sebaiknya memahami penyebab *turnover* guru. Berdasarkan beberapa faktor yang mempengaruhi *turnover* guru, dibatasi hanya pada pengaruh LMX dan kepuasan kerja terhadap *turnover* pada guru SMA/MA Swasta Kecamatan Jonggat Kabupaten Lombok Tengah periode 2024/2025.

Konseptual *Turnover* sangat beragam. *turnover* biasanya dinyatakan sebagai terjadinya pemisahan sukarela dari atasan selama selang waktu mulai dari beberapa bulan sampai lebih dari satu tahun. *Turnover* adalah perilaku menarik diri yang dilakukan oleh personil dari sebuah organisasi baik secara sukarela maupun terpaksa. Teori lain juga mendefinisikan bahwa *turnover* adalah perilaku menarik diri secara permanen seorang karyawan dari organisasi yang mempekerjakannya. Artinya bahwa *turnover* adalah perilaku karyawan yang dengan sengaja menarik diri dari perusahaan tempatnya bekerja, karena kondisi kerja yang sudah tidak sesuai dengan harapannya. *turnover* merupakan perilaku penghentian sukarela dan tidak sukarela

karyawan dalam sebuah organisasi. Penghentian karyawan baik secara sukarela maupun terpaksa secara langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi (Aryanti & Arifianto: 2024, Praditya: 2023, Salabi & Prasetyo: 2022, Finthariasari, et al: 2020).

turnover membutuhkan biaya yang besar bagi yayasan/pengusaha, akibatnya, banyak pengusaha tetap mempekerjakan karyawan yang tidak melakukan pekerjaannya dengan baik untuk jangka waktu yang panjang, terutama dalam pasar tenaga kerja yang ketat. Torington (2005:168) menambahkan teori *turnover* bahwa, “*turnover always rises when the economy is strong and jobs are plentiful because there are more opportunities available for people to change employers*”. *turnover* selalu naik ketika perekonomian kuat dan pekerjaan yang berlimpah, karena adanya lebih banyak kesempatan yang tersedia bagi karyawan untuk berganti atasan. Berdasarkan konsep-konsep di atas dapat disintesis bahwa *Turnover* adalah kegiatan penarikan diri karyawan dengan melakukan pindah kerja yang berasal dari keinginan sendiri dengan indikator: (1) kondisi kerja yang sudah tidak sesuai dengan harapan; (2) kurangnya kesempatan untuk mengembangkan karir; (3) mempertimbangkan tawaran bekerja di tempat lain; (4) adanya keinginan untuk berhenti bekerja (Ingersoll & Tran: 2023, Henry & Redding: 2020, Shah, et al: 2020).

Selanjutnya, Istilah *Leader Member Exchange (LMX)* diartikan oleh Luthans (2011:422) sebagai, “*LMX theory says that leaders treat individual followers differently. In particular, leaders and their associates develop dyadic (two-person) relationships that affect the behavior of both.*” Teori LMX mengatakan bahwa pemimpin memperlakukan bawahan dengan cara yang berbeda-beda. Secara khusus, para pemimpin dan bawahannya mengembangkan hubungan yang mempengaruhi perilaku keduanya (hubungan *dyadic*). Pendekatan LMX menunjukkan bahwa para pemimpin mengklasifikasikan bawahan menjadi anggota kelompok dalam dan anggota kelompok luar. LMX mencakup aspek-aspek lain dalam suatu hubungan (misalnya, negosiasi, pengaruh tambahan, nilai-nilai bersama), atau atribut individu pemimpin dan bawahan. Teori LMX berpendapat bahwa pemimpin atau atasan yang efektif perlu mengembangkan kualitas hubungan pribadi yang tinggi dengan bawahan atau guru dan dapat berkontribusi dalam kelompok. LMX yang berkualitas tinggi, pengikut menerima dukungan dan imbalan dari pemimpin. Sedangkan hubungan LMX yang rendah, pemimpin memiliki hubungan yang jauh dengan pengikutnya dan hanya melakukan apa yang diperlukan untuk satu sama lain. LMX adalah multi dimensional dan memiliki empat dimensi yaitu kontribusi, loyalitas, afeksi dan respek terhadap profesi. Berdasarkan konsep – konsep tersebut dapat disintesis bahwa LMX adalah hubungan variasi dua arah antara atasan dan bawahan yang bertujuan untuk memajukan organisasi dengan indikator: (1) berkontribusi pada tugas; (2) loyalitas; (3) kepedulian antara atasan dan bawahan (afeksi); (4) respek terhadap profesi (Khiong: 2023, Vermeulen, et al: 2022, Hardianto & Sari: 2021).

Adapun Definisi umum mengenai kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian terhadap pekerjaan atau pengenalan kerja seseorang. Kepuasan kerja adalah emosi perasaan, sikap dan masalah persepsi. Itu hasil dari penilaian dari pengalaman karyawan di tempat kerja. Kepuasan kerja melibatkan suka, tidak suka, ekstrinsik dan intrinsik. Kepuasan kerja seseorang dapat dilihat dari emosionalnya dalam bekerja. Jika seseorang dapat mengontrol emosionalnya dalam bekerja, pekerjaan yang sulit akan terselesaikan dengan baik. Kepuasan kerja merupakan evaluasi

seseorang terhadap pekerjaan dan konteks pekerjaannya yang merupakan hasil dari pembelajaran perilaku organisasi. Kepuasan Kerja adalah sekumpulan perasaan atau emosi menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah perasaan menyenangkan yang dihasilkan dari persepsi bahwa pekerjaan seseorang untuk memenuhi pemenuhan nilai-nilai pekerjaan yang penting (Otrębski: 2022, Toropova, et al: 2021, Dicke, et al: 2020, Zakariya: 2020).

Berdasarkan konsep di atas dapat disintesis bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan bagi seseorang terhadap pekerjaannya, yang diukur melalui indikator: (1) perasaan senang terhadap pekerjaan itu sendiri (*work itself*); (2) perasaan senang terhadap pimpinan (*supervisor*); (3) perasaan senang terhadap teman sekerja (*co-workers*); (4) perasaan senang terhadap promosi (*promotion*); (5) perasaan senang terhadap gaji/upah (*pay*).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh langsung; (1) *Leader Member Exchange* (LMX) terhadap *Turnover* guru, (2) kepuasan kerja terhadap *Turnover* guru, dan (3) *Leader Member Exchange* (LMX) terhadap kepuasan kerja. Penelitian dilaksanakan di sekolah/madrasah se-kecamatan Jonggat Kabupaten Lombok Tengah pada jenang Pendidikan SMA dan MA dengan pertimbangan bahwa permasalahan yang ada di kecamatan Jonggat sesuai dengan judul penelitian yang dilakukan. Penelitian ini menggunakan strategi penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif bertujuan untuk menemukan korelasi antara dua atau lebih variabel. Ini juga melihat peran, pengaruh, dan hubungan sebab-akibat antara variabel independen/eksogen dan variabel dependen/endogen.

Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda dengan menggunakan perangkat lunak SPSS 16.00. Populasi terjangkau penelitian ini sejumlah 172 guru swasta yang berasal dari SMA dan MA se-kecamatan Jonggat Kabupaten Lombok Tengah periode 2024/2025. Sampel penelitian sebanyak 63 guru berdasarkan rumus slovin dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam yaitu *propability sampling*, yaitu teknik yang memberikan peluang yang sama kepada setiap anggota populasi untuk menjadi sampel. Adapun Pendekatan teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *Proportional stratified random sampling*.

Penelitian ini memakai data primer berupa hasil isian kuesioner oleh responden yang berkaitan dengan variabel-variabel *leader member exchange*, kepuasan kerja dan *Turnover* guru. Data sekunder penelitian ini berasal dari sumber-sumber pustaka, seperti literatur, buku, dan penelitian terdahulu untuk mendukung data primer. Teknik pengumpulan data yang digunakan yakni Kuesioner dan studi kepustakaan.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Kuesioner dikatakan tidak valid apabila r hitung (*corrected item total coleration*) $> r$ tabel dan kuesioner dikatakan tidak valid apabila r hitung $< r$ tabel.

Uji Reabilitas

Sedangkan uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Pernyataan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas, maka akan ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut: Jika r alpha positif atau $> r$ tabel maka pernyataannya reliabel dan jika r alpha negatif atau $< r$ tabel maka pernyataannya tidak reliabel.

Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda, yaitu variabel-variabel independent dan dependen harus berdistribusi normal atau mendekati normal (Luthfia, 2013) untuk menguji apakah data-data tersebut memenuhi asumsi normalitas, maka dilakukan proses uji normalitas, dimana: 1. Jika data menyebar disekitar daerah diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. 2. Jika data menyebar jauh dari sekitar daerah diagonal atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki persamaan persamaan varian residual suatu periode pengamatan dengan pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar scatterplot model tersebut. Analisa gambar scatterplot yang menyatakan model regresi linier berganda tidak terjadi heteroskedastisitas adalah jika (Nugroho, 2011).

Analisis Regresi Linier Berganda

Data yang diperoleh dari responden, kemudian ditabulasi dan diolah dengan menggunakan rumus persentase yang berguna untuk melihat kecenderungan-kecenderungan indikator dari masing-masing indikator. Selanjutnya untuk mengukur besaran dampak dari variabel-variabel, maka data dianalisis dengan menggunakan persamaan regresi berganda.

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Y	= Turnover
X	= <i>Leader Member Exchange</i>
X ₂	= Kepuasan Kerja
B ₀	= Konstanta
b ₁ , b ₂	= Koefisien Yang Dicari
e	= Standar Error

Pengujian Hipotesis

Uji T (Uji Parsial)

Sesuai dengan metode analisis yang diuraikan di atas, maka pengujian hipotesisnya adalah uji-t dilakukan untuk menentukan tingkat pengaruh setiap variabel X secara individu terhadap variabel Y. Pengujian t hitung, jika hasil penelitian olahan data dijumpai nilai t-hitung $< t$ tabel maka hipotesis H₀ diterima, sebaliknya jika t-hitung $> t$ tabel atau nilai signifikan $>$ dari nilai alpha maka hipotesis H_a diterima.

Uji F (Uji serempak)

Untuk menguji derajat signifikan antara hubungan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), maka dilakukan dengan pengujian secara simultan yang meliputi variabel ($n = 4$) terhadap variabel Y dengan demikian ketentuan bahwa jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hubungan variabel adalah signifikan pada derajat $\alpha = 5\%$, kriteria pengujian hipotesis uji-f apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 diterima, sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka hipotesis ditolak. Untuk menentukan nilai F_{tabel} , tingkat signifikanyang digunakan sebesar 5% dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*) $df = (n-k)$ dan $(k-1)$ dimana n adalah jumlah observasi, kriteria uji yang digunakan adalah: 1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 diterima, bahwa secara simultan semua variabel independent berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. 2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 ditolak, bahwa secara simultan variabel independent tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan SPSS 16.00 untuk pengujian kuesioner yaitu uji validitas dan reliabilitas, Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan terhadap 63 responden percobaan. Kriteria yang digunakan dalam penelitian ini adalah tingkat kesalahan yaitu 0,05 atau 5% adapun derajat kebebasan $df = n-2$ ($63-2$) menghasilkan $r_{tabel} = 0,2000$. Menurut Ghazali (2016), jika r_{hitung} (*corrected item total correlation*) $> r_{tabel}$ dan nilai r positif, maka butir pernyataan dikatakan valid. Dari hasil pengujian validitas yang ditunjukkan dalam penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator pertanyaan independent dan dependen dinyatakan valid dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Sedangkan untuk Uji Reliabilitas menggunakan nilai *cronbach's alpha* dengan ketentuan besarnya dari nilai tersebut harus lebih besar dari 0,6 (*cronbach's alpha* $> 0,6$). Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* di atas 0,6, *Cronbach's Alpha* ketiga variabel sebesar 0,778, sehingga dapat disimpulkan bahwa Seluruh indikator/alat ukur adalah reliabel dan dapat digunakan untuk analisa selanjutnya. Selain itu apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependen, selain itu koefisien determinasi (R^2) dipergunakan untuk mengetahui persentasi perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X).

Tabel 1: Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>
1	0,912 ^a	0,831	0,823

Sumber: Hasil penelitian (data diolah), 2025

Pengaruh LMX terhadap *Turnover*

Hasil pengujian variabel *leader member exchange* (X1) terhadap non-turnover guru (Y) diperoleh nilai t hitung dengan nilai sebesar $6,334 \geq 2,000$ lebih besar dari nilai t tabel pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 5\%$) dengan nilai signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$. dengan $df = n - k = 63 - 3 = 60$ diperoleh nilai t tabel 2,000. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *leader*

member exchange berpengaruh signifikan terhadap non-turnover guru pada sekolah swasta Se-kecamatan Jonggat. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 diterima, dikarenakan untuk meningkatkan loyalitas berupa non-turnover dari guru, maka dibutuhkan kualitas hubungan yang baik antara atasan dan bawahan (LMX) yang diharapkan dapat menciptakan loyalitas, sikap positif dan *feedback* dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tujuan meningkatkan kesuksesan pada sekolah swasta. Penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pohan (2025) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *leader member exchange* berpengaruh signifikan terhadap turnover guru.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover

Hasil pengujian variabel kepuasan kerja (X2) terhadap Turnover guru (Y) diperoleh nilai t hitung dengan nilai sebesar $7,760 \geq 2,000$ lebih besar dari nilai t tabel pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha=5\%$) dengan nilai signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$ dengan $df = n-k = 63-3=60$ diperoleh nilai t tabel 2,000. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Turnover guru Pada sekolah swasta Se-kecamatan Jonggat. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 diterima, Dikarenakan untuk menurunkan Turnover para guru, maka dibutuhkan kepuasan dalam bekerja, dengan kepuasan tersebut guru akan produktif, memperhatikan kualitas pekerjaannya dan terikat pada lembaga sehingga menghasilkan kinerja yang maksimal.

Hasil penelitian ini senada dengan pendapat beberapa ahli di antaranya adalah Pasaribu, et al (2025) yang menyatakan bahwa Kepuasan kerja penting, terutama dalam masalah kemanusiaan, kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap absensi dan *Turnover guru*. Hasil penelitian di atas diperkuat oleh Schermerhorn (2010:143) yang menyatakan bahwa, “*job satisfaction can also effect Turnover, or decisions by people to terminate their employment. Simply put, dissatisfied workers are more likely than satisfied workes to quit their jobs*”. Kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi *Turnover*. Guru yang tidak puas kemungkinan besar akan berhenti dari pekerjaannya.

Menurut Steve M. Jex (2024:143) mengemukakan bahwa “*therefore, organizations wishing to keep Turnover to manageable levels cannot ignore job and organizational conditions that impact job satisfaction*”. Sekolah yang ingin menjaga *Turnover* tidak boleh mengabaikan kondisi-kondisi sekolah yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Pengaruh Leader Member Exchange dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Guru

Hasil uji variabel *leader member exchange* (X1), dan kepuasan kerja (X2) terhadap Turnover guru (Y) diperoleh nilai $F_{hitung} = 97,009 > 2,76$ F tabel pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha=5\%$) dengan nilai signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$ dengan $df1 = k-1 = 4-1=3$, $df2 = n-k = 63-4=59$ diperoleh nilai t tabel 2,76 oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variable *leader member exchange* (X1), kepuasan kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap non-turnover guru (Y) Pada sekolah swasta Se-kecamatan Jonggat.

Hasil penelitian ini senada dengan pendapat beberapa ahli di antaranya adalah Greenberg (2011:489) menjelaskan, “*leader member exchange (LMX) suggesting that leaders from different relations with various subordinates and that the nature of such dyadic exchanges can exert strong effects on subordinates perfomance and satisfaction*” LMX menunjukkan

bahwa kepala sekolah yang mempunyai hubungan yang berbeda dengan guru dapat memberikan pengaruh yang kuat pada kinerja dan kepuasan guru tersebut. Pendapat di atas didukung oleh Miner (2005:266) mengemukakan bahwa, “*LMX was almost as good and a better predictor of satisfaction measures*”. LMX merupakan prediktor yang baik untuk mengukur kepuasan kerja guru.

Steve M. Jex (2002:322) berpendapat bahwa, “*theory is expansion of its scope. For most people, the unique relationship they develop with their immediate supervisor is one of the most important dimensions of their work experience. As such, it may influence many work outcomes. For example, found that a high-quality LMX moderated the relationship between role ambiguity and job satisfaction*”. Tantangan lain pada teori LMX adalah perluasan ruang lingkup. Bagi kebanyakan guru, hubungan unik yang mereka kembangkan dengan kepala sekolah adalah salah satu dimensi yang paling penting dari pengalaman kerja mereka. Dengan demikian, hal itu mungkin memengaruhi banyak hasil kerja. Sebagai contoh, kualitas LMX yang tinggi menjadi moderator hubungan antara peran ambiguitas dan kepuasan kerja.

Selanjutnya Kamaludin & Marmin (2022) menyatakan bahwa Guru yang termasuk kelompok dalam, akan menikmati keuntungan-keuntungan pekerjaan dalam banyak kesempatan. Guru yang termasuk dalam kelompok tersebut akan menikmati keuntungan pekerjaan dan akan menunjukkan kepuasan kerja yang lebih besar.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis didalam menganalisis pengaruh *leader member exchange* dan kepuasan kerja terhadap kinerja Keputusan Turnover guru pada sekolah swasta tingkat SMA dan MA se-kecamatan, maka kesimpulan yang dapat diambil di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil analisis tanggapan responden mengenai *leader member exchange* dapat disimpulkan bahwa dari ketiga indikator, indikator *obligation* (kewajiban/saling berkontribusi) memiliki rata-rata terendah yaitu 4,14. Selanjutnya pengujian hipotesis *leader member exchange* (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap non-turnover guru pada sekolah swasta tingkat SMA dan MA se-kecamatan dengan nilai koefisien *leader member exchange* (0,657) berarti setiap peningkatan *leader member exchange*, maka untuk Non-turnover meningkat sebesar 0,657.
2. Hasil analisis tanggapan responden mengenai kepuasan kerja dapat disimpulkan bahwa dari keempat indikator, indikator kepuasan terhadap atasan memiliki rata-rata terendah yaitu 4,22. Selanjutnya pengujian hipotesis kepuasan kerja (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Non-turnover guru dengan nilai koefisien kepuasan kerja (0,423) berarti setiap peningkatan kepuasan kerja, maka Non-turnover meningkat sebesar 0,423.
3. *Leader member exchange* (X1), dan kepuasan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Non-turnover guru dengan nilai $F_{hitung} = 97,009 > 2,76 F_{tabel}$ dengan tingkat signifikan $0,000 \leq 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, D. L., Yulianti, M., Nurfaizah, S., & Pandiangan, A. P. B. (2022). Peran guru dalam mengembangkan kurikulum merdeka. *Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Sosial*, 1(3), 290-298.
- Aryanti, N., & Arifianto, C. F. (2024). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN Keadilan PROSEDURAL TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA AKADEMISI YAYASAN PENDIDIKAN ISLAM AL-BASYARIAH. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 1(6), 1918-1935.
- Azizah, D. N., & Ayu, W. R. (2025). Peran Guru Dalam Meningkatkan Manajemen Mutu Pendidikan Di Indonesia. *Jurnal Inovasi Pendidikan dan Teknologi Informasi (JIPTI)*, 6(1), 250-265.
- Cipta, H. (2025). PENGARUH KONFLIK DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KEINGINAN PINDAH KERJA GURU SD SWASTA DI KECAMATAN JATIASIH. *AT-TAKLIM: Jurnal Pendidikan Multidisiplin*, 2(8), 201-210.
- Dicke, T., Marsh, H. W., Parker, P. D., Guo, J., Riley, P., & Waldeyer, J. (2020). Job satisfaction of teachers and their principals in relation to climate and student achievement. *Journal of educational psychology*, 112(5), 1061.
- Finthariasari, M., Ekowati, S., Ranidiah, F., Yuniarti, R., & Muchlis, M. (2020). Pengaruh work-family conflict terhadap Turnover intention melalui komitmen organisasi. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, 4(3), 421-438.
- Greenberg, Jerald (2011). *Behavior in Organizations*, 10th Edition. London: Pearson Education.
- Hardianto, H., & Sari, V. P. (2021). Leader-member exchange in educational institutions. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 13(2), 1088-1096.
- Henry, G. T., & Redding, C. (2020). The consequences of leaving school early: The effects of within-year and end-of-year teacher Turnover. *Education Finance and Policy*, 15(2), 332-356.
- Herry, H., Lian, B., & Fitriani, Y. (2020). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan komitmen guru terhadap kinerja profesional guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(2), 1658-1666.
- Ingersoll, R. M., & Tran, H. (2023). Teacher shortages and Turnover in rural schools in the US: An organizational analysis. *Educational Administration Quarterly*, 59(2), 396-431.
- Jex, S. M., Britt, T. W., & Thompson, C. A. (2024). *Organizational Psychology and Organizational Behavior: Evidence-based Lessons for Creating Sustainable Organizations*. John Wiley & Sons.
- Kamaluddin, A., & Marmin, H. (2022). The Effect of Financial Compensation, Competency, Leadership Style on the Work Satisfaction. *Golden Ratio of Data in Summary*, 2(1), 23-29.
- Khiong, K. (2023). The Correlation of Leadership, Organizational Commitment and Leader Member Exchange on Schools Performance. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 4(3), 8-16.

- Luthans, Fred (2011). *Organizational Behavior An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill; 422.
- Miner, John B (2005). *Essential Theories of Motivation and Leadership*. New York: M.E.Sharpe, Inc.
- Oktaviani, N. P. W., & Kristiantari, M. G. R. (2021). Korelasi tipe kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah terhadap komitmen guru. *Jurnal Pedagogi Dan Pembelajaran*, 4(1), 69-80.
- Otrębski, W. (2022). The correlation between organizational (school) climate and teacher job satisfaction—the type of educational institution moderating role. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(11), 6520.
- Pasaribu, Y. O., Safrin, F. A., & Siregar, O. M. (2025). Pengaruh LMX (Leader Member Exchange) Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(5. B), 308-317.
- Pohan, Y. A. (2025). THE INFLUENCE PHYSICAL WORK ENVIRONMENT AND LEADER MEMBER EXCHANGE ON TURNOVER IN THE FLOOR DIVISION OF PT. MIDI UTAMA INDONESIA TBK (CAB. MEDAN). *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya Penelitian Ilmu Manajemen*, 11(1), 258-266.
- Praditya, R. A. (2023). THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE, JOB STRESS, AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON TEACHER TURNOVER INTENTION. *INTERNATIONAL JOURNAL OF SOCIAL, POLICY AND LAW*, 4(5), 17-22.
- Salabi, A. S., & Prasetyo, M. A. M. (2022). Organizational culture of sukma bangsa learning school (Analytical study of learning organization primordial value). *Sukma: Jurnal Pendidikan*, 6(1), 91-110.
- Shah, I. A., Yadav, A., Afzal, F., Shah, S. M. Z. A., Junaaid, D., Azam, S., ... & Shanmugam, B. (2020). Factors affecting staff Turnover of young academics: Job embeddedness and creative work performance in higher academic institutions. *Frontiers in Psychology*, 11, 570345.
- Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D* (Sutopo (ed.); Cetakan Ke). CV. Alfabeta.
- Supit, D., Masinambow, D. A., Rawis, J. A. M., Lengkong, J. S. J., & Rotty, V. N. J. (2023). Peran Guru Penggerak Dalam Kualitas Merdeka Belajar. *Jurnal Educatio Fkip Unma*, 9(2), 716-723.
- Torrington, Derek, Laura Hall, and Stephen Taylor (2005). *Human Resource Management*. England: Prentice Hall: 168.
- Toropova, A., Myrberg, E., & Johansson, S. (2021). Teacher job satisfaction: the importance of school working conditions and teacher characteristics. *Educational review*, 73(1), 71-97.
- Vermeulen, M., Kreijns, K., & Evers, A. T. (2022). Transformational leadership, leader–member exchange and school learning climate: Impact on teachers’ innovative behaviour in the Netherlands. *Educational Management Administration & Leadership*, 50(3), 491-510.



Zakariya, Y. F. (2020). Effects of school climate and teacher self-efficacy on job satisfaction of mostly STEM teachers: A structural multigroup invariance approach. *International Journal of STEM Education*, 7(1), 10.