Jurnal Bisnis Inovatif dan Digital
Volume. 3, Nomor. 4 Oktober 2026
e-ISSN: 3046-8965; p-ISSN: 3046-9724, Hal. 57-72
DOI: https://doi.org/10.61132/jubid.v3i4.1759
Tersedia: https://ejournal.arimbi.or.id/index.php/JUBID

Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Loyalitas Guru di SMA Negeri 1 Samalanga

Syarif Hidayatullah[1*], Yusuf A.Samad[2], Koko Bustami[3]
[1-3]Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Kebangsaan Indonesia, Bireuen, Aceh, Indonesia
**Penulis Korespondensi: centrala838@gmail.com*

Abstract. *This study primarily aims to examine the extent to which organizational culture, working environment conditions, and motivation drive the loyalty commitment of educators at SMA Negeri 1 Samalanga. Employing an empirical quantitative approach, the study analyzes responses from 61 subjects, which were then quantified using multiple linear regression modeling via SPSS. Individual hypothesis testing reveals that organizational culture significantly and positively influences teacher loyalty (t-calculated = 6.345 > t-table = 1.672; p = 0.000 < 0.05). A conducive working environment also demonstrates a substantial positive impact on teacher commitment (t-calculated = 3.093 > t-table = 1.672; p = 0.003 < 0.05), followed by the motivation variable, which is proven to significantly accelerate loyalty (t-calculated = 5.221 > t-table = 1.672; p = 0.000 < 0.05). Comprehensively and simultaneously, the combined effect of these three predictors is verified to significantly determine teacher loyalty, as evidenced by an F-calculated value of 28.841 (exceeding the F-table value of 2.77) at a probability level of 0.000 < 0.05. The strength of the association between these constructs is classified as very high, as reflected by the correlation coefficient (R = 0.776). Furthermore, the calculation of the coefficient of determination (R^2 = 0.603) confirms that 60.3% of the variation in teacher loyalty is driven by the synergy of organizational culture, the work environment, and motivation, while the remaining 39.7% stems from external variables not included in this analytical framework.*

Keywords: *Motivation; Organizational Culture; Teacher Commitment; Teacher Loyalty; Work Environment*.

Abstrak. Orientasi utama studi ini difokuskan guna membedah sejauh mana determinasi budaya organisasi, kondisi lingkungan kerja, serta dorongan motivasi dalam memicu komitmen loyalitas para pendidik pada SMA Negeri 1 Samalanga. Melalui pendekatan kuantitatif empiris, penyelidikan ini menelaah respons dari 61 subjek penelitian yang selanjutnya dikuantifikasi mengoperasionalkan pemodelan regresi linear berganda berbantuan SPSS. Pembuktian hipotesis secara individual mengoreksi temuan bahwa aspek budaya dalam organisasi mentransformasi loyalitas guru secara signifikan ke arah positif ($t_{\text{hitung}} = 6{,}345 > t_{\text{tabel}} = 1{,}672$; $p = 0{,}000 < 0{,}05$). Aspek ketersediaan lingkungan kerja yang kondusif turut menunjukkan eskalasi positif yang substansial terhadap komitmen guru ($t_{\text{hitung}} = 3{,}093 > t_{\text{tabel}} = 1{,}672$; $p = 0{,}003 < 0{,}05$), disusul oleh variabel motivasi yang terbukti kuat mengakselerasi loyalitas secara signifikan ($t_{\text{hitung}} = 5{,}221 > t_{\text{tabel}} = 1{,}672$; $p = 0{,}000 < 0{,}05$). Secara komprehensif dan simultan, keterpaduan ketiga prediktor tersebut terverifikasi mendikte loyalitas guru secara berarti lewat capaian skor $F_{\text{hitung}} = 28{,}841 > F_{\text{tabel}} = 2{,}77$ pada probabilitas $0{,}000 < 0{,}05$. Keeratan asosiasi antarkonstruk ini tergolong sangat tinggi sebagaimana tecermin dari besaran koefisien korelasi ($R = 0{,}776$). Lebih lanjut, kalkulasi koefisien determinasi ($R^2 = 0{,}603$) mengonfirmasi bahwa kuantifikasi loyalitas guru sebesar 60,3% murni didorong oleh sinergi budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi, sedangkan sisa deviasi sebesar 39,7% merupakan derivasi dari variabel eksternal yang tidak tercakup dalam kerangka analisis ini.

Kata kunci: Budaya Organisasi; Komitmen Guru; Lingkungan Kerja; Loyalitas Guru; Motivasi.

1. LATAR BELAKANG

Penataan dan tata kelola elemen keperilakuan individu yang terangkum dalam ranah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mengkonstruksi fondasi sentral pada sistem operasi lembaga, tak terkecuali dalam konteks ekosistem institusi instruksional. Orientasi fungsional dari ranah ini ditujukan untuk mentransformasi serta mengartikulasi seluruh daya, bakat, dan kompetensi personel. Langkah penataan yang terstruktur ini krusial demi memastikan akselerasi pencapaian target, pembentukan efisiensi kerja, serta realisasi cita-cita

Naskah Masuk: 28 Agustus 2026; Revisi: 24 September 2026; Diterima: 09 Oktober 2026; Terbit: 12 Oktober 2026

jangka panjang yang telah dicanangkan oleh organisasi secara terukur dan berkelanjutan. Dalam ekosistem persekolahan, guru menduduki posisi sebagai artikulator utama yang menggerakkan seluruh dinamika proses pembelajaran dan transformasi kualitas pendidikan. Oleh sebab itu, derajat loyalitas guru menjadi instrumen evaluasi yang amat vital karena mencerminkan besaran komitmen afektif, rasa tanggung jawab profesi, dedikasi kerja, serta tingkat keterlibatan aktif tenaga pendidik dalam mengawal dan mensukseskan berbagai agenda pencapaian mutu sekolah.

Besar kecilnya kesetiaan profesi tenaga pendidik tidak pernah terbentuk dalam ruang hampa, melainkan merupakan derivasi langsung dari interaksi simultan sejumlah faktor anteseden utama yang mencakup tatanan nilai lembaga, ekosistem ruang kerja, serta dorongan etos personal. Keteladanan nilai-nilai internal yang terbuka dan saling mendukung berfungsi membentuk karakter sosial bersama sekaligus mengakar kan rasa kepemilikan antar-guru terhadap instansi. Pada saat yang sama, ketersediaan sarana penunjang pembelajaran yang memadai, tata kelola fisik yang mendukung, hingga keharmonisan relasi sosial di tempat kerja secara nyata melapangkan ketenangan mental para pendidik dalam menuntaskan beban tugas harian. Formasi pendukung tersebut bertambah solid manakala disokong gairah kerja yang kuat baik yang lahir dari hasrat pemenuhan potensi pribadi maupun dari dorongan eksternal berupa kepastian jenjang profesi serta apresiasi formal yang pada akhirnya mentransformasi komitmen kerja guru menjadi dedikasi institusional yang berkelanjutan.

Secara empiris, SMAN 1 Samalanga tidak terlepas dari berbagai dinamika internal yang berpotensi mendegradasi tingkat loyalitas dan kineja pendidik. Berdasarkan hasil observasi awal di lapangan, teridentifikasi sejumlah fenomena krusial, seperti belum optimalnya partisipasi sebagian tenaga pendidik dalam agenda non-kurikuler sekolah, keterbatasan sarana dan prasarana penunjang pembelajaran, tingginya alokasi beban administratif rutin, serta tingkatan motivasi kerja yang fluktuatif akibat belum meratanya skema apresiasi dan kesempatan pengembangan kapasitas profesional. Diskrestasi kondisi objektif ini mengindikasikan adanya celah empiris (*empirical gap*) terkait pengelolaan SDM yang membutuhkan investigasi dan penanganan manajerial secara komprehensif.

Atas dasar pertimbangan teoritis serta penelusuran fakta objektif di lapangan, terindikasi secara kuat adanya mekanisme sebab-akibat yang saling memengaruhi antara tatanan nilai institusi, iklim tempat kerja, dan dorongan etos profesi terhadap tingkat kesetiaan pengabdian para pendidik. Berangkat dari lanskap pemikiran konseptual dan dinamika riil yang telah diuraikan tersebut, pengkajian akademis ini diselenggarakan guna menguji kebenaran asumsi, mengkalkulasi bobot keterikatan, serta menguraikan secara mendalam bagaimana budaya

organisasi, kondisi lingkungan kerja, dan motivasi beroperasi dalam memicu loyalitas guru di lingkungan SMA Negeri 1 Samalanga.

2. KAJIAN TEORITIS

Manajemen didefinisikan sebagai suatu proses strategis yang melibatkan serangkaian tindakan sistematis dan terintegrasi untuk mengelola seluruh potensi serta sumber daya organisasi guna memastikan pencapaian sasaran institusional secara optimal. Sejalan dengan sintesis Dery Wijaya, Samsuri Samsuri, & Rachmat Gunawan (2023) konstruksi manajemen ditopang oleh empat fungsi pilar utama yang bersifat sekuensial, mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian, Hal ini diperkuat oleh formulasi Bagus Handoko, Fahlevi, & Siregar (2021) yang mengartikulasikan manajemen sebagai domain ilmu sekaligus seni dalam merencanakan, mengorganisasikan, menyusun alokasi, mengarahkan, serta mengawasi potensi sumber daya manusia demi merealisasikan target-target yang telah ditetapkan secara terukur.

Manajemen Sumber Daya Manusia merepresentasikan cabang spesifik dalam disiplin ilmu manajemen yang mengorientasikan fokusnya pada tata kelola tenaga kerja secara terstruktur guna mendongkrak kontribusi kontributif karyawan terhadap eksistensi organisasi. Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2017) MSDM merupakan mekanisme pendayagunaan elemen manusia secara efektif dan efisien melalui manifestasi kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengendalian kapasitas kerja. Dalam perspektif yang selaras, Muhammad Irwansyah Hasibuan (2018), menegaskan bahwa MSDM memadukan pendekatan keilmuan dan seni untuk mengatur interaksi serta peran strategis tenaga kerja agar bertindak produktif dan efisien. Penekanan pada aspek integrasi "ilmu dan seni" ini mengindikasikan bahwa tata kelola SDM tidak semata-mata bersandar pada kemampuan mekanistis-administratif, melainkan menuntut penguasaan keterampilan interpersonal yang adaptif.

Kedudukan tatanan nilai lembaga memegang peranan pivotal dalam mengarahkan ritme operasional serta orientasi tata kelola instansi, termasuk pada cakupan entitas instruksional. Keberadaan tatanan ini tidak sekadar merefleksikan kesepakatan prinsipil yang dihayati secara kolektif, tetapi turut mengejawantah sebagai standar etika profesi sekaligus penuntun arah perumusan langkah strategis. Edgar H. Schein (2024) mengartikulasikan bahwa kebiasaan institusi merupakan seperangkat pandangan mendasar yang dibentuk, ditemukan, dan dipupuk oleh suatu kelompok sewaktu menanggapi hambatan penyesuaian internal maupun tekanan lingkungan luar; manakala seperangkat persepsi tersebut terbukti berdaya guna, prinsip-prinsip

ini diwariskan kepada jajaran personel anyar sebagai pijakan berpikir dan bersikap yang tervalidasi dalam menghadapi dinamika lembaga. Berada pada garis pemikiran sejalan, Robbins dan Judge (2017) mendefinisikan tatanan kolektif ini sebagai mekanisme pemaknaan bersama yang menyuntikkan ciri khas pada suatu instansi dibanding entitas lain, seraya memandu corak hubungan antarpribadi di dalam ekosistem tugas.

Lingkungan kerja merupakah aspek struktural yang memegang peranan krusial dalam mempreservasi kenyamanan, akselerasi produktivitas, serta derajat loyalitas pegawai terhadap keberlangsungan organisasi. Sedarmayanti & Rahadian (2018) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai ruang dan atmosfer tempat interaksi individu berlangsung yang disokong oleh kelengkapan sarana dan prasarana fisik demi menunjang efektivitas tujuan institusi. Kondisi lingkungan yang kondusif terbukti mampu mengeskalasi etos kerja dan dorongan positif pegawai dalam mengeksekusi kewajibannya. Dalam cakupan analisis yang lebih luas, Emmanuel (2021) menekankan bahwa lingkungan kerja merangkum dimensi atribut fisik sekaligus dinamika relasional sosial di tempat kerja yang berdaya guna dalam meningkatkan performa pekerjaan dan keharmonisan hubungan interpersonal.

Motivasi kerja menduduki posisi sentral sebagai variabel anteseden yang mengintervensi dinamika perilaku serta capaian kinerja individu dalam struktur organisasi. Hasibuan & Bahri (2018) mengemukakan bahwa motivasi merepresentasikan pemicu energi psikologis yang membangkitkan kegairahan kerja, mendorong kolaborasi sinergis, serta mengarahkan integrasi tindakan individu menuju ketercapaian sasaran kolektif. Ditinjau dari sudut pandang Zebua et al (2022) motivasi kerja tercermin dari kondisi psikis yang merangsang timbulnya dorongan atau dorongan kerja internal (*intrinsik*) maupun stimulus eksternal (*ekstrinsik*), yang secara simultan menentukan intensitas dedikasi seseorang terhadap tanggung jawab profesinya.

Loyalitas guru merupakan indikator kualitatif yang bersifat esensial dalam menentukan daya saing dan eksistensi mutu pendidikan pada suatu lembaga sekolah. Husni, Musnadi, & Faisal (2018) mengartikulasikan loyalitas guru sebagai wujud kesetiaan, dedikasi penuh, dan komitmen kepercayaan yang didedikasikan secara konsisten oleh tenaga pendidik kepada institusi tempatnya mengabdi. Lebih jauh, Munir (2020, sebagaimana dikutip dalam Medina, Asy'ari, & Syukur, (2023) menegaskan bahwa loyalitas guru melampaui ketaatan formalistis terhadap regulasi, melainkan mencakup kehendak partisipatif untuk menjaga nama baik sekolah, mempertahankan keutuhan organisasi, serta mencurahkan standar pelayanan edukatif terbaik bagi peserta didik.

3. METODE PENELITIAN

Desain operasional investigasi ini mengadopsi skema kuantitatif berpola asosiatif kausalitas yang ditujukan guna memverifikasi keabsahan, mengkalkulasi bobot kontribusi, serta menguraikan keterikatan prediksi antara variabel tatanan nilai lembaga, ekosistem ruang kerja, dan dorongan etos profesi terhadap derajat kesetiaan pengabdian para pendidik di SMA Negeri 1 Samalanga secara teruji dan terukur.

Populasi sasaran dalam investigasi empiris ini mencakup seluruh entitas tenaga pendidik atau guru yang terdaftar dan aktif melaksanakan tugas instruksional di SMA Negeri 1 Samalanga pada tahun ajaran 2024/2025. Berdasarkan data dokumentasi administrasi bagian tata usaha sekolah, jumlah populasi teridentifikasi secara pasti sebanyak 61 orang guru. Didasari oleh jumlah populasi terjangkau yang tergolong berbatas (*finite population*), penetapan subjek amatan dieksekusi melalui pendekatan sensus penuh (*total sampling*), yang secara melembaga melibat-sertakan seluruh elemen pendidik yang berjumlah 61 orang guru tanpa terkecuali sebagai unit analisis utama dalam penelitian ini. Pemilihan teknik ini didasarkan atas pertimbangan bahwa seluruh elemen populasi memiliki derajat relevansi dan homogenitas karakteristik yang tinggi untuk dijadikan sumber data, serta jumlah tersebut berada dalam jangkauan efisiensi peneliti untuk diobservasi secara menyeluruh.

Data primer ditambang melalui instrumen kuesioner terstruktur yang ditransmisikan kepada responden dengan mengoperasionalkan pembobotan Skala Likert lima tingkatan opsi jawaban. Kerangka operasionalisasi variabel memetakan budaya organisasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan motivasi kerja (X_3) sebagai variabel independen, serta loyalitas guru (Y) sebagai variabel dependen. Berdasarkan hasil pengujian kelayakan instrumen, seluruh butir item pernyataan pada kuesioner terbukti memenuhi kriteria validitas ($r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$) dan reliabilitas (Cronbach's Alpha $> 0{,}60$), sehingga dikategorikan sahih dan andal sebagai instrumen pengumpul data ilmiah.

Eksekusi pemrosesan data numerik diselenggarakan dengan memanfaatkan kapabilitas analitis perangkat lunak *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS). Rangkaian tahapan pengolahan informasi mencakup penyajian statistik deskriptif, verifikasi kelayakan model melalui pengujian asumsi klasik yang meliputi evaluasi distribusi normalitas, pemastian bebas multikolinearitas, serta pemeriksaan gejala heteroskedastisitas hingga perumusan estimasi persamaan regresi linear berganda. Pembuktian hipotesis dioperasionalkan secara ketat melalui analisis signifikansi parameter individual (uji t), verifikasi keberlakuan model secara komprehensif (uji F), serta pemetaan proporsi daya jelaskan melalui nilai koefisien determinasi

(R^2) berdasarkan panduan metodologis Ghozali (2018). Guna mengkuantifikasi serta memetakan struktur hubungan antarvariabel independen terhadap variabel dependen, formulasi matematis dari model regresi linear berganda yang dibangun disajikan melalui persamaan berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Atribut Notasi: Karakter Y mengidentifikasikan variabel terikat berupa loyalitas guru, α mengacu pada besaran parameter konstanta (*intercept*), sementara β_1 hingga β_3 mencerminkan koefisien gradien regresi yang mengukur daya intervensi dari tiap-tiap variabel prediktor. Dalam kerangka ini, X_1 memposisikan konstruk budaya organisasi, X_2 mempresentasikan kondisi lingkungan kerja, dan X_3 mewakili tingkat motivasi kerja, sedangkan notasi ε (*error of term*) merepresentasikan komponen galat acak atau varians residual yang menampung pengaruh faktor-faktor luar yang tidak terekam dalam model estimasi penelitian.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

Pemetaan atribut demografis subjek amatan mencakup seluruh unit analisis yang berjumlah 61 orang tenaga pendidik aktif pada SMA Negeri 1 Samalanga. Berdasarkan kriteria gender, struktur responden memperlihatkan dominasi yang signifikan pada kelompok perempuan, yakni sebanyak 51 orang (83,61%), sedangkan kelompok laki-laki teridentifikasi sebanyak 10 orang (16,39%). Mengacu pada ketetapan rentang usia, proporsi terbesar menduduki kategori usia produktif matang antara 31–40 tahun sebanyak 29 orang (47,54%), diikuti oleh kelompok senior berusia di atas 40 tahun sebesar 24 orang (39,34%), serta jajaran tenaga pendidik muda pada interval 20–30 tahun sebanyak 8 orang (13,11%). Lebih lanjut, ditinjau dari status perkawinan, mayoritas responden berstatus menikah sebanyak 49 orang (80,33%), sementara responden yang belum menikah mencakup 4 orang (6,56%), dan kategori duda/janda tercatat sebesar 8 orang (13,11%). Adapun pada jenjang kualifikasi akademik, mayoritas mutlak personel memegang gelar Sarjana (S_1) sebanyak 60 orang (98,36%), dengan residu 1 orang pendidik (1,64%) telah menuntaskan studi Magister (S_2).

Hasil Uji Instrumen

Uji Validitas

Evaluasi keabsahan instrumen dilaksanakan guna menguji ketepatan dan derajat akurasi tiap butir instrumen kuesioner dalam merepresentasikan dimensi konstruk yang diukur. Pengujian keabsahan dioperasionalkan melalui kalkulasi koefisien korelasi momen tangkar Pearson (*Pearson Product-Moment Correlation*) pada masing-masing butir indikator, yang selanjutnya dikonfrontasikan dengan nilai kritis r_{tabel} $(0{,}252)$ pada taraf signifikansi 5% untuk jumlah sampel $N = 61$. Kriteria keputusan metodologis menetapkan bahwa sebuah butir pernyataan dikategorikan valid apabila koefisien korelasi hitung (r_{hitung}) yang diperoleh secara konsisten melampaui statistik r_{tabel} ($r_{\text{hitung}} > 0{,}252$). Berdasarkan rekapitulasi estimasi numerik, seluruh item indikator yang mengukur konstruk budaya organisasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), motivasi kerja (X_3), maupun loyalitas guru (Y) terbukti menghasilkan koefisien korelasi yang berada signifikan di atas ambang kriteria $0{,}252$. Dengan demikian, seluruh butir instrumen dikonfirmasi sahih serta memiliki keandalan struktural yang tinggi untuk dipergunakan sebagai instrumen penjaringan data primer dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Pemeriksaan keandalan instrumen diselenggarakan untuk menguji tingkat konsistensi internal, stabilitas pengukuran, serta ketepatan instrumen kuesioner sewaktu dioperasionalkan secara berulang terhadap subjek amatan. Estimasi reliabilitas diuji dengan mengkalkulasi koefisien *Cronbach's Alpha* pada tiap konstruk variabel, yang kemudian dikonfrontasikan terhadap batas ambang keandalan empiris sebesar $0{,}60$. Berdasarkan acuan metodologis, suatu variabel dinyatakan andal (*reliable*) apabila perolehan indeks *Cronbach's Alpha* berada di atas angka kriteria acuan tersebut ($> 0{,}60$). Hasil kalkulasi komputasi statistik mengonfirmasi bahwa seluruh konstruk yang meliputi budaya organisasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), motivasi kerja (X_3), serta loyalitas guru (Y) secara konsisten menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* yang melampaui batas kritis $0{,}60$. Dengan demikian, seluruh instrumen pengukuran terbukti memenuhi kaidah reliabilitas yang disyaratkan, yang menandakan bahwa rangkaian butir indikator memiliki konsistensi internal yang kokoh dan sangat layak difungsikan sebagai alat pengumpul data yang presisi.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pemeriksaan asumsi normalitas diselenggarakan untuk memverifikasi apakah komponen galat acak (*error residual*) yang ditimbulkan oleh skema pemodelan regresi berdistribusi simetris mengikuti kurva normal teoritis. Hasil identifikasi visual melintasi grafik *Normal Probability Plot* (*P-P Plot*) memperlihatkan bahwa sebaran koordinat data residual secara konsisten mengelompok presisi di sepanjang garis linier diagonal tanpa menunjukkan pola deviasi yang ekstrim. Konfigurasi pola spasial ini menguatkan bukti statistik bahwa distribusi residual pemodelan telah memenuhi syarat ketersebaran normal. Dengan terpenuhinya kriteria asumsi normalitas secara metodologis, himpunan data primer yang terhimpun terkonfirmasi sahih serta aman untuk diakselerasi ke tahapan kalkulasi regresi linear berganda dalam mendeteksi pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap komitmen loyalitas guru.

Uji Multikolinearitas

Evaluasi multikolinearitas diselenggarakan untuk mendeteksi keberadaan korelasi linear yang terlalu tinggi atau sempurna di antara sesama variabel prediktor dalam struktur pemodelan regresi. Berdasarkan estimasi numerik komputasi statistik, seluruh konstruk bebas terbukti menghasilkan nilai Tolerance yang secara konsisten melampaui ambang batas kritis 0,10, yang berpadu linier dengan perolehan indeks *Variance Inflation Factor* (VIF) berada signifikan di bawah batas toleransi maksimum 10. Terpenuhinya parameter statistik tersebut menegaskan bahwa model regresi terbebas secara mutlak dari interkorelasi ganda maupun masalah ortogonalitas antarvariabel bebas. Dengan demikian, konstruk budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terverifikasi memenuhi kaidah asumsi multikolinearitas, sehingga berkapasitas optimal untuk mengestimasi loyalitas guru tanpa potensi timbulnya bias atau distorsi linier.

Uji Heteroskedastisitas

Pemeriksaan heteroskedastisitas diselenggarakan guna mengonfirmasi ada tidaknya ketidaksamaan varians residual antar-observasi dalam kerangka pemodelan regresi. Deteksi dioperasionalkan melalui pemetaaan spasial sebaran residual pada diagram pencar (*scatterplot*). Hasil pemetaan empiris memperlihatkan bahwa koordinat titik-titik data terdistribusi secara acak (*random distribution*) serta tersebar merata di area atas maupun bawah ordinat nol pada sumbu *Y* tanpa membentuk suatu pola geometris spesifik yang teratur. Konfigurasi sebaran spasial ini membuktikan tidak ditemukannya indikasi gejala

heteroskedastisitas, sehingga menyimpulkan bahwa varians residual berada dalam kondisi konstan (homoskedastisitas). Dengan demikian, model regresi terverifikasi terbebas dari bias penyimpangan asumsi dasar dan secara metodologis memenuhi kualifikasi sebagai estimator linear tak bias terbaik (*Best Linear Unbiased Estimator*/BLUE) untuk mengeksekusi tahapan pengujian hipotesis selanjutnya.

Hasil Analisis Regresi

Investigasi ini menginternalisasikan skema kuantitatif berpijak pada teknik kalkulasi regresi linear berganda sebagai instrumen analitis utama dalam mengekstraksi serta menggeneralisasi temuan empiris di lapangan. Metodologi kuantitatif ini dioperasionalkan melintasi prosedur pemrosesan data terstruktur atas distribusi respons kuesioner, yang selanjutnya ditransformasi ke dalam besaran numerik terukur melalui pendekatan statistik parametrik. Formulasi kuantifikasi ini berdaya guna mengubah persepsi kualitatif para pendidik menjadi himpunan matriks variabel terukur, yang difungsikan untuk membuktikan eksistensi korelasi sekaligus memverifikasi signifikansi hubungan korelatif-kausal antar-konstruk. Dalam konteks investigasi ini, aplikasi pemodelan kuantitatif dimobilisasi secara terpadu guna mengkalkulasi, menguji keabsahan hipotesis, dan merumuskan model besaran kontribusi baik secara parsial maupun simultan dari konstruk budaya organisasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), serta motivasi kerja (X_3) terhadap penguatan komitmen loyalitas guru (Y) di SMA Negeri 1 Samalanga.

Tabel 1. Metode Analisis Data.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,034	3,566		1,131	0,263
Budaya Organisasi	0,443	0,070	0,541	6,345	0,000
Lingkungan Kerja	0,383	0,124	0,266	3,093	0,003
Motivasi	0,556	0,107	0,442	5,221	0,000

a. *Dependent Variable*: loyalitas

Berdasarkan matriks koefisien hasil kalkulasi komputasi regresi linear berganda, formulasi matematis yang menggambarkan struktur hubungan kausalitas antarvariabel dapat dirumuskan ke dalam persamaan linier berikut:

$$Y = 4{,}034 + 0{,}443 + 0{,}383 + 0{,}556$$

Berdasarkan formulasi estimasi model regresi yang diperoleh, perolehan nilai konstanta (α) sebesar $4{,}034$ mengindikasikan besaran nilai dasar (*baseline value*) dari variabel loyalitas guru (Y). Interpretasi matematis ini mengimplikasikan bahwa bilamana variabel budaya organisasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan motivasi kerja (X_3) berada dalam kondisi konstan,

tidak mengalami perubahan, atau bernilai nihil (0), maka tingkat komitmen loyalitas guru pada SMA Negeri 1 Samalanga secara konstan diprediksikan memegang magnitudo sebesar 4,034 satuan.

Koefisien arah regresi bagi variabel budaya organisasi (β_1) yang tercatat sebesar 0,443 menunjukkan estimasi respon positif variabel terikat terhadap variabel bebas pertamanya. Angka ini mengimplikasikan bahwa setiap terjadi ekskalasi atau peningkatan sebesar 1 satuan pada indikator budaya organisasi, maka variabel loyalitas guru diprediksikan mengalami peningkatan sebesar 0,443 satuan. Ekspektasi korelasi linier searah ini dikondisikan pada kaidah *ceteris paribus*, di mana proyeksi peningkatan tersebut mengasumsikan bahwa parameter variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja dipertahankan mutlak konstan atau berada dalam kondisi statis tanpa mengalami fluktuasi nilai.

Besaran nilai koefisien regresi pada konstruk lingkungan kerja (X_2) mengonfirmasi adanya kontribusi linier yang positif dari dinamika ekosistem tempat kerja terhadap komitmen pengabdian personel. Parameter estimasi ini menandaskan bahwa kalkulasi penambahan 1 unit skor pada konstruk lingkungan kerja berdaya dorong memicu eskalasi derajat loyalitas guru sebesar 0,314 unit. Proyeksi elastisitas ini diperhitungkan melintasi koridor *ceteris paribus*, yang memprasyaratkan bahwa variabel budaya organisasi dan motivasi kerja dipertahankan dalam kondisi statis tanpa perubahan.

Koefisien arah regresi bagi variabel motivasi kerja (β_3) yang terestimasi sebesar 0,556 mengarahkan pada kesimpulan bahwa motivasi merupakan prediktor dengan koefisien kontribusi terbesar terhadap peningkatan loyalitas tenaga pendidik. Hasil ini mengimplikasikan bahwa setiap akselerasi sebesar 1 satuan pada variabel motivasi kerja akan mendongkrak skor loyalitas guru secara signifikan sebesar 0,556 satuan. Eskalasi proyeksi ini diposisikan beroperasi secara otonom melintasi skenario *ceteris paribus*, di mana besaran parameter budaya organisasi dan lingkungan kerja dikondisikan tetap berada dalam ketetapan statis tanpa mengalami perubahan nilai.

Analisis Koefisien Korelasi dan Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 2. Koefisien Korelasi dan Determinasi.

Model	R	R *Square*	*Adjusted R Square*	*Std. Error of the Estimate*
1	0,776	0,603	0,582	2,22690

a. *Predictors*: (Constant), budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi.
b. *Dependent Variable*: Loyalitas

Mengacu pada rekapitulasi estimasi pemodelan regresi, diperoleh magnitudo koefisien korelasi (R) sebesar 0,776. Capaian indikator ini mengonfirmasi eksistensi derajat asosiasi linier yang tergolong sangat kuat (*strong relationship*) antara gabungan prediktor eksogen yang

mencakup budaya organisasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan motivasi kerja (X_3) terhadap variabel terikat, yakni komitmen loyalitas guru (Y) di SMA Negeri 1 Samalanga.

Berdasarkan kalkulasi komputasi statistik, diperoleh nilai koefisien determinasi (*R-Square* / R^2) sebesar $0{,}603$. Proporsi statistik ini membuktikan bahwa kombinasi variabilitas budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara simultan memiliki daya penjelas (*explanatory power*) sebesar $60{,}3\%$ terhadap fluktuasi tingkat loyalitas guru. Sementara itu, sisa variansi sebesar $39{,}7\%$ dijelaskan oleh faktor-faktor eksogen lain di luar cakupan pemodelan statistik yang diestimasi dalam penelitian ini.

Hasil Pengujian Hipotesis

Uji T

Tabel 3. Pengujian Hipotesis Secara Parsial.

Model	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig
Budaya Organisasi	6,345	1,672	0,000
Lingkungan Kerja	3,093	1,672	0,003
Motivasi	5,221	1,672	0,000

Evaluasi parametrik mengonfirmasi bahwa konstruk budaya organisasi (X_1) terbukti memberikan kontribusi positif dan berderajat signifikan secara parsial terhadap loyalitas guru (Y), sehingga hipotesis pertama (H_1) secara mutlak diterima. Pembuktian empiris ini ditandai oleh perolehan nilai t_{hitung} yang melampaui statistik t_{tabel} $(2{,}002)$ pada taraf nyata 5%, serta diperkuat oleh ambang p-value ($p < 0{,}05$) yang berada jauh di bawah kriteria alpha yang dipersyaratkan.

Selanjutnya, pengujian statistik mengarahkan pada penerimaan hipotesis kedua (H_2), yang membuktikan bahwa lingkungan kerja (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara individual terhadap keberlanjutan loyalitas guru (Y). Konfirmasi ini didasarkan pada perolehan magnitudo t_{hitung} yang secara signifikan berada di atas angka kritis t_{tabel} $(2{,}002)$, serta dikukuhkan oleh taraf signifikansi ($p < 0{,}05$) yang memenuhi batas ambang penerimaan hipotesis.

Adapun pada variabel motivasi kerja (X_3), estimasi regresi secara parsial menunjukkan dampak positif dan signifikan terhadap komitmen loyalitas guru (Y), yang secara otomatis menetapkan penerimaan hipotesis ketiga (H_3). Validasi atas temuan ini diperlihatkan melalui capaian statistik t_{hitung} yang melampaui nilai batas t_{tabel} $(2{,}002)$, yang selaras dengan angka signifikansi ($p < 0{,}05$) di bawah kriteria toleransi kesalahan $0{,}05$.

Uji F

Tabel 4. Pengujian Hipotesis Secara Simultan.

R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
0,603	28,841	3	57	0,000

Pemeriksaan signifikansi simultan mengonfirmasi penerimaan secara mutlak atas hipotesis keempat (H_4), yang ditandai oleh perolehan besaran statistik F_{hitung} yang secara signifikan melampaui ambang batas F_{tabel} $(2{,}77)$ pada taraf nyata 5%, serta dikukuhkan oleh probabilitas signifikansi ($p < 0{,}001$) yang berada jauh di bawah kriteria toleransi $\alpha = 0{,}05$. Temuan empiris ini membuktikan bahwa sinergi kolaboratif dari konstruk budaya organisasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan motivasi kerja (X_3) secara bersama-sama (simultan) memberikan kontribusi positif dan berdampak signifikan terhadap eskalasi komitmen loyalitas guru (Y) di SMA Negeri 1 Samalanga.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Rangkaian pembuktian empiris mengonfirmasi bahwa konstruk budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara individual (parsial) menyumbang pengaruh positif dan signifikan terhadap penguatan komitmen loyalitas guru di SMA Negeri 1 Samalanga. Secara simultan, integrasi ketiga variabel prediktor tersebut terbukti menciptakan dampak kolektif yang signifikan terhadap tingkat keberlanjutan loyalitas tenaga pendidik. Besaran perolehan koefisien determinasi (R^2) sebesar $0{,}603$ membuktikan bahwa kombinasi budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja menguasai daya penjelas (*explanatory power*) sebesar $60{,}3\%$ terhadap fluktuasi loyalitas guru, sedangkan proporsi sisa sebesar $39{,}7\%$ dijelaskan oleh anteseden eksogen lain di luar skema pemodelan statistik ini. Secara praktikal, temuan ini mengukuhkan bahwa pembinaan budaya organisasi yang kondusif, optimalisasi tata kelola lingkungan kerja, serta penyediaan dorongan motivasi merupakan pilar penentu yang bersifat determinan dalam mengeskalasi kesetiaan serta dedikasi pendidik pada institusi SMA Negeri 1 Samalanga.

Merujuk pada temuan empiris tersebut, jajaran manajemen SMA Negeri 1 Samalanga disarankan untuk mengartikulasi skema kebijakan strategis, meliputi penguatan budaya organisasi secara substansial melalui internalisasi nilai-nilai inti institusi, artikulasi komunikasi interaktif, serta pembinaan iklim kolaboratif antarwarga sekolah. Pihak pimpinan sekolah juga dituntut untuk secara konsisten memelihara kondusivitas lingkungan kerja dengan menyediakan fasilitas instruksional yang proporsional, menciptakan atmosfer psikologis yang aman, dan mendukung kenyamanan operasional guru. Di samping itu, akselerasi motivasi kerja

perlu ditopang melalui pemberian apresiasi berbasis kinerja, skema rekognisi profesi, serta penyediaan akses pengayaan kapasitas dan karier guru secara berkelanjutan demi mempreservasi komitmen pengabdian tenaga pendidik terhadap institusi dalam jangka panjang.

Keterbatasan utama dalam penelitian ini bersumber dari cakupan variabel prediktor yang dibatasi pada tiga aspek, yakni budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja. Adanya porsi variansi residual sebesar 39,7% mengindikasikan bahwa masih terdapat ruang fenomena empiris yang belum terekspos oleh pemodelan ini, sehingga keberlakuan (*generalizability*) temuan penelitian harus disikapi secara berimbang sesuai dengan batasan karakteristik demografis dan entitas lokasi penelitian. Berdasarkan keterbatasan metodologis tersebut, peneliti selanjutnya direkomendasikan untuk memperluas cakupan sampel dan objek penelitian pada lintas sekolah, serta mengartikulasi variabel-variabel eksogen lain yang diproyeksikan berdaya pengaruh terhadap loyalitas guru, seperti gaya kepemimpinan transformasional, struktur kompensasi, kepuasan kerja, disiplin kerja, maupun beban kerja administratif.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan rasa hormat dan apresiasi mendalam kepada seluruh pihak yang telah memberikan kontribusi pemikiran, dukungan moral, serta bantuan fasilitatif sepanjang proses investigasi hingga perampungan karya ilmiah ini. Penghargaan setinggi-tingginya disampaikan kepada civitas akademika Universitas Islam Kebangsaan Indonesia atas bimbingan substansial dan dukungan kelembagaan yang diberikan, serta kepada jajaran pimpinan, staf pengajar, dan seluruh responden di SMA Negeri 1 Samalanga atas partisipasi aktif serta penyediaan data primer secara objektif. Publikasi ini merupakan manifestasi dari luaran pengembangan naskah skripsi berjudul *"Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Loyalitas Guru di SMA Negeri 1 Samalanga"*, di mana kolaborasi dan sinergi dari segenap pemangku kepentingan menjadi pilar krusial bagi keberhasilan penyelesaian studi ini.

DAFTAR REFERENSI

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan . Bandung: Remaja Rosdakarya. 1*(2017), 2017–2020.

Andi Ewiq Erita. (2022). *Faktor Loyalitas Kerja Guru Pada Taman Kanak-Kanak Islam Terpadu Al-Ashri Di Masa Pandemi Covid-19*.

Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.

Astuti, I., & Budi Raharjo, A. (2023). Pengaruh Motivasi, Beban Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru. *G-Couns: Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, *7*(03), 764–772. Https://Doi.Org/10.31316/Gcouns.V7i03.5065

Bagus Handoko, Fahlevi, A., & Siregar, M. S. (2021). Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen. *Analisis Pengaruh Servant Leadership Dan Employee Empowerment Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. Pln (Persero) Uip3b Sumatera Upt Medan)*, *8*(2), 42–50.

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, And Mixed Methods Approaches*. Sage Publications.

Dery Wijaya, Samsuri Samsuri, & Rachmat Gunawan. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Lokawati : Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, *1*(6), 123–130. Https://Doi.Org/10.61132/Lokawati.V1i6.342

Dessler, G. (2017). *Resource Management Thirteenth Edition*.

Edgar H. Schein. (2024). Edgar H. Schein: The Artistry Of A Reflexive Organizational Scholar-Practitioner. In *Edgar H. Schein: The Artistry Of A Reflexive Organizational Scholar-Practitioner*. Https://Doi.Org/10.4324/9781003366355.

Emmanuel, O. O. (2021). The Dynamics Of Work Environment And Its Impact On Organizational Objectives. *Annals Of Human Resource Management Research*, *1*(2), 145–158. Https://Doi.Org/10.35912/Ahrmr.V1i2.826

Emron Edison, Muhamad Ma'ruf, & Kristiana Sri Utami. (2024). Pemberian Motivasi Dapat Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pabrik Bakpia Patok 25 Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan Dan Teknologi*, *1*(2), 79–87. Https://Doi.Org/10.61132/Jumaket.V1i2.171

Faitul, G. M., & Kusdiyanto, K. (2023). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Linkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Kereta Api Indonesia Di Surakarta Cabang Solo Balapan). *Value*, *4*(1), 34–49. Https://Doi.Org/10.36490/Value.V4i1.718

Filgona, J., Sakiyo, J., Gwany, D. M., & Okoronka, A. U. (2020). Motivation In Learning. *Asian Journal Of Education And Social Studies*, *September*, 16–37. Https://Doi.Org/10.9734/Ajess/2020/V10i430273

Fraenkel, J. R., Wallen, N. E., & Hyun, H. H. (2019). *How To Design And Evaluate Research In Education*. Mcgraw-Hill Education.

Ghozali, I. (2018a). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. (2018b). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program Ibm Spss*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 21*. Badan Penerbit Undip.

Giovanni, V. F., & Ie, M. (2022). *Terhadap Loyalitas Karyawan Di Industri Kreatif*. *04*(01).

Gita Marsela. Puteri Andika Sari. (2024). *1 , 2 1,2*. *4*(4), 2249–2262.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2019). *Multivariate*

Data Analysis. Cengage Learning.

Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *1*(1), 71–80. Https://Doi.Org/10.30596/Maneggio.V1i1.2243

Husaini, R. N., & Sutama, S. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Instansi Pendidikan. *Didaktis: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Pengetahuan*, *21*(1), 60–75. Https://Doi.Org/10.30651/Didaktis.V21i1.6649

Husni, Musnadi, S., & Faisal. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Rutan Di Provinsi Aceh (Studi Kasus Pada Rutan Klas Iib Banda Aceh Dan Rutan Klas Ii B Jantho. *Jurnal Magister Manajemen Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsyiah*, *2*(1), 88–98.

Ketut, N., Irwanti, D., Made, I., & Wisnawa, B. (2023). Analisis Faktor Ergonomi Terhadap Stres Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Front Office Hotel Di Bali. *Journal Of Applied Management Studies (Jamms)*, *4*(2), 175–193.

Kinanti, B., & Simanjuntak, J. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Nov Profab Di Kota Batam. *Scientia Journal*, *4*(7), 1–10.

Lie, C. A. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja*. *06*(04), 891–900.

Lisnawati, Abubakar, H., & Nur, I. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Cendana Indopearls Cabang Nusa Tenggara Timur. *Economic Bosowo Journal*, *8*(002), 126–139.

Lumingkewas, E. M. C. (2019). (Ilmu Dan Seni Mengatur Organisasi). *Konsep Dasar Manajemen: Ilmu Dan Seni Mengatur Organisasi*, 1–75.

Medina, E., Asy'ari, H., & Syukur, M. (2023). Pengaruh Pemberdayaan Guru Terhadap Loyalitas Guru Di Man 4 Jakarta. *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, *6*(01), 89–102.

Muhamad, M., & Manik, C. D. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Firma Am Badar & Am Badar Jakarta Pusat. *Jurnal Emt Kita*, *7*(2), 325–333. Https://Doi.Org/10.35870/Emt.V7i2.927

Muhammad Abdullah. (2022). *The Influence Of The Work Environment On Motivation And Their Impact On Employee Performance At Distribution Center The Body Shop Indonesia Muhammad Abdullah Abstrak The Influence Of The Work Environment On Motivation Matriks : Jurnal And Their Impact On*. *3*(2), 66–79.

Muhammad Irwansyah Hasibuan. (2018). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Menghadapi Persaingan Industri Melalui Program Pelatihan*. *3*(2), 91–102.

Nazir, M. (2019). *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia.

Opatha, H. H. D. N. P. (2021). Towards A Generic Model Of Human Resource Management. *International Business Research*, *14*(7), 58. Https://Doi.Org/10.5539/Ibr.V14n7p58

Pekei, F. S. A., & Setiawan, M. (2022). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, *1*(2), 136–143. Https://Doi.Org/10.21776/Jki.2022.01.2.02

Putri, D. M. (2022). Pengaruh Program Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Crs I (Perseroan Terbatas Citra Riau Sarana I) Di Desa Bumi Mulya Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi. *Juhan Perak*, *3*(2), 1–12.

Reni Razmayanti, A., & Fajar Kusuma, S. (2024). Pengaruh Kompensasi, Loyalitas Karyawan Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Sari Ater Kamboti Bandung. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, *6*(1), 206–215. Https://Doi.Org/10.36985/Nrjb2g03

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson Education.

Sanha, A. D., Yulianti, R. R. M., Pamulang, U., Selatan, T., Pamulang, U., & Selatan, T. (2024). *Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Gosilat Indonesia*. *2*(4), 3707–3717.

Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2018). Hubungan Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, *15*(1), 63–77. Https://Doi.Org/10.31113/Jia.V15i1.133

Silvia Ersa Rahmadania, A. H. (2022). The Influence Of Organizational Culture And Work Discipline On Teacher's Professionalism. *Journal Of Social Work And Science Education*, *3*(3), 283–292. Https://Doi.Org/10.52690/Jswse.V4i2.402

Stephen P. Robbin & Timothy A. Judge. (2015). *Organizational Behavior*.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D.* Alfabeta.

Szczepańska Katarzyna, & Kosiorek Dariusz. (2017). *Factors Influencing Organisational Culture. Scientific Papers Of Silesian University Of Technology. Organization And Management Series, 1(1), 457–468.*

Tirtadidjaja, A., & Sarudin, R. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi T Erhadap Loyalitas Karyawan Front Office Grand Hyatt Jakarta*. *5*(2), 198–204.

Wilianto, H. (2019). Pemetaan Loyalitas Karyawan Pt. Mitra Tritunggal Sakti. *Agora*, *7*(1), 121–131.

Zebua, E., Telaumbanua, Y., Lahagu, A., Suka Adil Zebua, E., Telaumbanua, E., & Lahagu, A. (2022). Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadapmotivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Up3 Nias. *Jurnal Emba*, *10*(4), 1417–1435.