

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP LOYALITAS KERJA GURU DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI SMA NEGERI 1 BANGUN PURBA

Nur Ziah Hasibuan¹; Seprini²; Hidayat³

Universitas Pasir Pengaraian
Jln. Tuanku Tambusai Kabupaten Rokan Hulu, Riau Telp. (082284389620)
E-mail : nurziahziah5@gmail.com (Koresponding)

Abstract: This study aims to determine the influence of organizational culture on the work loyalty of teachers and educational staff at SMA Negeri 1 Bangun Purba. Organizational culture refers to the shared values and norms within an institution that shape the behavior and loyalty of its members. Work loyalty is crucial in enhancing performance and achieving educational goals. This research employed a quantitative approach, using questionnaires distributed to 39 respondents, consisting of teachers and educational personnel. Data were analyzed using simple linear regression analysis. The results show that organizational culture has a positive and significant effect on work loyalty. A strong organizational culture fosters a supportive work environment, increases a sense of belonging and responsibility, and encourages dedication and commitment among teachers and educational staff.

Keywords: *Organizational Culture, Work Loyalty*

Sumber daya manusia adalah elemen paling krusial dalam mencapai tujuan yang organisasi inginkan, karena berkontribusi dalam meningkatkan operasional organisasi. Bahkan, keberhasilan kegiatan di sejumlah bidang pengembangan fisik maupun non-fisik ditentukan oleh mutu SDM yang berperan didalamnya. Prayoga & Yuniati (2019) mengungkapkan bahwa SDM yang bermutu bisa dihasilkan dengan memberlakukan pendidikan oleh lembaga pendidikan.

Budaya organisasi merupakan kesepakatan umum tentang kehidupan organisasi serta berbagai nilai yang mengikat seluruh organisasi yang bersangkutan. Budaya organisasi memengaruhi pembentukan struktur, sistem operasional, norma, aturan serta pola interaksi antar anggota dalam organisasi. Budaya organisasi yang berkembang di lingkungan sekolah juga berdampak pada loyalitas kerja guru maupun tenaga kependidikan. Budaya organisasi yang positif disertai dengan kerjasama antar guru dan tenaga kependidikan dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman, maka hal ini berkontribusi dalam meningkatkan loyalitas kerja mereka. Ketika loyalitas kerja berada pada tingkat yang baik, maka upaya untuk

meningkatkan kualitas sekolah menjadi lebih mudah tercapai. Loyalitas kerja guru dan tenaga kependidikan dapat meningkatkan proses pembelajaran di dalam kelas (Suryadi, 2020).

Fenomena yang muncul di SMA Negeri 1 Bangun Purba mengenai indikator orientasi pada hasil, peneliti menemukan adanya norma dan nilai yang belum terlaksana seutuhnya, hal ini menyebabkan belum tercapainya tujuan organisasi yang maksimal. Fenomena-fenomena masalah budaya organisasi yang ditemui pra penelitian awal observasi yang dilakukan peneliti yaitu budaya kerja kedisiplinan guru yang masih kurang dalam mengajar. Dengan ditemukannya masalah pada budaya kerja kedisiplinan, maka hal ini berpengaruh terhadap budaya organisasi secara keseluruhan. Maka dari itu, peneliti terdorong menyelidiki lebih lanjut mengenai hal tersebut.

Budaya organisasi dalam lembaga pendidikan mempunyai posisi yang krusial dalam membentuk sikap anggotanya, sehingga dapat berimplikasi pada loyalitas kerja guru dan tenaga kependidikan sebagai anggota suatu organisasi guna

merealisasikan tujuan sebagaimana ketentuan yang berlaku (Wahani & Frans, 2023)

Guru dan tenaga kependidikan merupakan seseorang yang terdapat dalam sebuah instansi yang sadar akan hak dan tanggung jawabnya dan senantiasa memberikan kinerja dan kualitas kerjanya terhadap sebuah instansi tempatnya bekerja. Kualitas bukanlah satu-satunya yang harus dimiliki guru maupun tenaga kependidikan. Namun, mereka juga dituntut untuk memiliki loyalitas yang tinggi dan memiliki rasa kepemilikan dan ketertarikan serta rasa tanggung jawab yang besar terhadap instansi yang ditempatinya bekerja. Ketertarikan dan loyalitas terhadap instansi akan menciptakan kondisi yang akan meningkatkan kualitas kerja dan peningkatan hasil kerja serta mudahnya untuk mewujudkan tujuan dari pada instansi tersebut (Rodríguez, Velastequí, 2019).

Kesetiaan bukan hanya diukur melalui lamanya individu berada di dalam institusi, namun juga harus dianalisis melalui ide, simpati, serta pengabdian yang diberikan kepada institusi tersebut. Hal ini tidak hanya terfokus kepada kemampuan pekerja dalam melaksanakan setiap tanggung jawab sesuai dengan deskripsi pekerjaannya, namun juga dinilai dari seberapa maksimal guru dan tenaga pendidik dapat memberikan kontribusi terbaik untuk institusinya (Anifah & FoEh, 2022).

Loyalitas bersumber dari kata loyal yang berarti setia. Jadi, loyalitas didefinisikan sebagai perilaku guru dan tenaga kependidikan yang aktif. Ini ditandai dengan rasa bangga akan organisasi, terdapat dukungan konkret untuk organisasi, berkontribusi serta melakukan pembelaan dalam kondisi baik atau buruk, bahkan senantiasa bertahan terhadap organisasi yang muncul dari dukungan maupun motivasi pimpinan pendidik serta staf kependidikan guna mewujudkan tujuan organisasi. Nurlaela *et al.* (2021) mengatakan guru dan tenaga pendidik yang berloyalitas tinggi dipandang mampu memberikan pencapaian yang optimal

dalam merealisasikan apa yang lembaga inginkan.

Adapun permasalahan di SMA Negeri 1 Bangun Purba loyalitas kerja yang masih kurang terhadap tanggung jawab dalam mengajar menunjukkan adanya guru dan tenaga kependidikan yang belum sanggup menjalankan tugasnya sebagaimana dengan harapan ataupun durasi yang sudah ditetapkan, kurangnya kepatuhan terhadap jam kerja sehingga guru dan tenaga kependidikan yang kurang disiplin dalam hal jam kerja dapat menyebabkan ketidakteraturan dalam proses belajar mengajar, sehingga mengurangi tingkat efisiensi dan kualitas pengajaran yang mereka berikan.

Penelitian terdahulu membuktikan budaya organisasi berdampak signifikan pada loyalitas kerja guru maupun tenaga kependidikan. Beberapa temuan mengindikasikan budaya organisasi yang positif mampu mengoptimalkan loyalitas kerja guru dan tenaga kependidikan terhadap institusi tempat mereka bekerja. Selain itu, penelitian juga mengungkapkan bahwa loyalitas kerja yang tinggi di kalangan guru dan tenaga pendidik dapat berdampak positif pada kinerja mereka. Dengan demikian, budaya organisasi yang kuat dan mendukung memberikan kontribusi terhadap pengoptimalan loyalitas kerja pengajar serta staf pendidik yang sangat krusial dalam merealisasikan tujuan pendidikan di sekolah (Wardhana *et al.*, 2022).

Tabel 1 Jumlah Guru Dan Tenaga Kependidikan SMA Negeri 1 Bangun Purba

No	Jabatan	Jumlah
1	PNS	12
2	PPPK	18
3	Honoror	3
4	Tenaga Kependidikan	6
	Total	39

Sumber: SMA Negeri 1 Bangun Purba, 2024

Tabel di atas menerangkan banyaknya guru beserta tenaga kependidikan SMA Negeri 1 Bangun Purba

berdasarkan data di sekolah sejumlah 39 orang.

Mengacu pada permasalahan yang melatarbelakangi temuan ini, peneliti ingin mendalami lebih lanjut terkait “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Guru Dan Tenaga Kependidikan Di SMA Negeri 1 Bangun Purba”

METODE

Metode yang dipergunakan dalam memperoleh informasi kuantitatif mengenai variabel yang tengah dikaji dikenal dengan teknik pengumpulan data (Djollong, 2014). Tujuannya ialah memperoleh informasi yang valid atau akurat dan nantinya dipergunakan dalam melakukan pengujian hipotesis penelitian. Instrumen yang digunakan pun harus dibuat dengan seksama supaya bisa memberikan data valid serta bisa diandalkan.

Sumber data primer dalam penelitian ini melalui kuesioner yang diisi oleh responden, yang mencakup pertanyaan-pertanyaan terstruktur untuk mengukur variabel-variabel seperti budaya organisasi, dan loyalitas guru. Sumber data sekunder merupakan informasi yang didapatkan secara tidak langsung, seperti buku, artikel, jurnal, dan internet yang relevan dengan temuan ini. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini berupa observasi, wawancara, dan kuesioner. Observasi dilaksanakan melalui mengobservasi dengan cermat dan mencatat secara sistematis. Wawancara Diartikan sebagai teknik yang saling menanggapi antara dua orang yang juga berinteraksi sosial dan memungkinkan proses psikologis timbal balik sebagaimana yang ditujukan. Pada wawancara terstruktur, peneliti menyampaikan sejumlah pertanyaan yang sudah ditetapkannya sebelumnya dengan secara sistematis. Kuesioner Data dikumpulkan dengan memberi sejumlah pernyataan ataupun pertanyaan tertulis pada informan agar dijawab. Definisi lain teknik ini merupakan instrumen penelitian yang efektif apabila peneliti mengetahui secara jelas variabel yang hendak diteliti kemudian memahami harapan responden.

Teknik analisis data pada penelitian ini berupa analisis statistik deskriptif, uji regresi linear sederhana, uji parsial (uji T), koefisien korelasi dan koefisien determinasi (R^2)

HASIL

Uji Validitas

Pengujian ini bermaksud menilai apakah kuesioner sah atau tidaknya. Dikatakan valid apabila pertanyaannya dapat menggambarkan konsep yang hendak diukur. Untuk menetapkan apakah suatu item valid atau tidaknya, maka membandingkan nilai r hitung dengan r tabel dengan derajat kebebasan (df) = $n-2$ dan α 0,05 di mana n merujuk pada banyaknya sampel. Apabila r hitung melebihi r tabel, sehingga item dianggap valid. Berdasarkan ketentuan tersebut diperoleh r tabel pada $\alpha = 0,05$ melalui $df = n-2 = 39-2 = 37$, maka didapatkan r tabel pada taraf sig. 5% yaitu 0,316. Untuk hasil variabel-variabel penelitian dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keputusan
Loyalitas Kerja	Y1	0,938	0,316	Valid
	Y2	0,865	0,316	Valid
	Y3	0,920	0,316	Valid
	Y4	0,895	0,316	Valid
	Y5	0,914	0,316	Valid
	Y6	0,861	0,316	Valid
	Y7	0,918	0,316	Valid
	Y8	0,931	0,316	Valid
Budaya Organisasi	X1	0,811	0,316	Valid
	X2	0,850	0,316	Valid
	X3	0,928	0,316	Valid
	X4	0,893	0,316	Valid
	X5	0,876	0,316	Valid
	X6	0,877	0,316	Valid

Sumber: Data Olahan, 2025

Tabel 4.6 terlihat nilai r hitung terkecil yaitu pada item 1 variabel budaya organisasi. Namun, didapatkan nilai r hitung melebihi r tabel yaitu $0,811 > 0,316$ sehingga menyimpulkan semua item dianggap valid.

Uji Reliabilitas

Dengan melakukan pengujian kekonsistensian serta kestabilannya, maka data dianggap andal. Kuesioner dinyatakan

reliabel apabila jawaban individu konsisten seiring waktu. Pengukuran pengujian ini dilaksanakan melalui uji statistik cronbach alpha (CA) dimana apabila semakin mendekati 1 maka koefisien keandalan semakin membaik. Namun, dinyatakan buruk apabila < 0,6. Nilai 0,7 masih dapat diterimaka dan melebihi 0,8 lebih baik. Hasil penelitian ini disajikan lebih rinci pada tabel di bawah ini:

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

N o	Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Kesimpulan
1	Loyalitas Kerja	0,968	0,60	Reliabel
2	Budaya Organisasi	0,938	0,60	Reliabel

Sumber: Data Olahan, 2025

Tabel tersebut membuktikan bahwa pengujian ini menyajikan kedua variabel sudah sesuai kriteria, bahkan dianggap reliabel dengan memperoleh nilai CA melebihi 0,6.

Analisis Deskriptif

Deskripsi Variabel Budaya Organisasi (X) Deksripsi Jawaban Responden Terhadap Variabel Budaya Organisasi (X)

Pada studi ini, variabel x terdiri dari tiga indikator, yaitu orientasi pada hasil, inovasi, dan stabilitas kerja. Setiap indikator direpresentasikan melalui item pernyataan yang bertujuan untuk mendeskripsikan Budaya Organisasi (X). Tabel di bawah ini menyajikan jawaban responden beserta nilai yang ditentukan untuk setiap skor yang meliputi :

Tabel 4 TCR Variabel Budaya Organisasi (X)

P	STS	TS	RR	S	SS	Total		Total skor	Rata-rata	TCR	Kriteria
	1	2	3	4	5	F	%				
X1	2	1	3	18	15	39	100	163	4,18	83,5	BAIK
X2	2	0	5	19	13	39	100	158	4,05	81,	BAIK
X3	2	1	3	15	18	39	100	163	4,18	83,5	BAIK
X4	2	1	3	18	15	39	100	160	4,1	82	BAIK
X5	2	1	3	12	21	39	100	166	4,26	85,1	SANGAT BAIK
X6	2	2	3	18	14	39	100	157	4,03	80,5	BAIK
Rata-rata									4,13	82,6	BAIK

Sumber: Data Olahan, 2025

Tabel tersebut menerangkan nilai TRC adalah 82,6, nilai tersebut dalam kategori

baik. Pernyataan nomor “5” sekolah memiliki aturan yang jelas dalam menjaga stabilitas dan keamanan kerja memiliki nilai TCR tertinggi yaitu 85,1 dalam kategori sangat baik, sebanyak 21 orang memberikan jawaban sangat setuju, 12 orang setuju, 3 orang memberikan jawaban ragu-ragu, 1 orang tidak menyetujuinya, kemudian 2 orang sangat tidak menyetujui.

Item pernyataan yang bernilai paling rendah terlatak pada item nomor 2 yaitu sebanyak 2 responden menyatakan sangat tidak menyetujui dan tidak ada yang mengatakan tidak setuju. Lebih lanjut, yang memberikan jawaban ragu-ragu ada 5 orang, 19 orang menyetujui dan 13 orang sangat setuju.

Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Variabel Loyalitas Kerja (Y)

Pada studi ini, variabel Y terdiri dari empat indikator, yaitu sikap taat atau patuh, bertanggung jawab, dedikasi, serta transparan yang setiapnya direpresentasikan melalui item pernyataan yang bertujuan untuk mendeskripsikan Loyalitas Kerja (X). Tabel di bawah ini menyajikan jawaban responden beserta nilai yang ditentukan untuk setiap skor yang mencakup :

Tabel 5 TCR Variabel Loyalitas Kerja (Y)

P	STS	TS	RR	S	SS	Total		Total skor	Rata-rata	TCR	Kriteria
	1	2	3	4	5	F	%				
Y1	2	0	3	15	19	39	100	166	4,26	85,1	SANGAT BAIK
Y2	2	1	1	17	18	39	100	165	4,23	84,6	BAIK
Y3	2	1	0	15	21	39	100	169	4,33	86,6	SANGAT BAIK
Y4	2	0	2	21	14	39	100	162	4,15	83	BAIK
Y5	2	0	2	7	28	39	100	176	4,51	90,2	SANGAT BAIK
Y6	3	0	1	17	18	39	100	164	4,21	84,1	BAIK
Y7	3	0	1	12	23	39	100	169	4,33	86,6	SANGAT BAIK
Y8	2	0	3	15	19	39	100	166	4,26	85,1	SANGAT BAIK
Rata-rata									4,285	85,7	SANGAT BAIK

Sumber: Data Olahan, 2025

Tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa nilai TRC adalah 85,7 yang dikategorikan sangat baik. Pernyataan item 5 “saya merasa bangga menjadi bagian dari sekolah ini” memiliki nilai TCR tertinggi yaitu 90,2 dalam kategori sangat baik, sebanyak 28 orang mengatakan sangat menyetujui, 7 orang setuju, 2 orang memberikan jawaban ragu-ragu, 2 orang sangat tidak menyetujui, dan tidak ada

menyatakan tidak setuju.

Jawaban yang bernilai paling rendah berada pada pernyataan nomor 4 yaitu 2 orang mengatakan sangat tidak menyetujuinya, 2 orang ragu-ragu, 21 orang menyetujui, 14 orang sangat setuju, dan tidak ada yang tidak menyetujuinya.

Uji Regresi Liner Sederhana

Analisis ini pada hakikatnya bertujuan mendapatkan persamaan melalui menambahkan perubahan secara bertahap agar bisa diidentifikasi pengaruhnya dari yang terkuat hingga terlemah. Pada studi ini, persamaan regresi linear sederhana ditujukan guna mengidentifikasi korelasi variabel X dengan Y. Hasil uji regresi linear sederhana tersebut sebagai berikut:

Tabel 6 Hasil Uji Regresi Liner Sederhana SPSS

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.508	2.417		1.451	.155
	Budaya Organisasi	1.241	.095	.906	13.017	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas Kerja

Tabel di atas menjelaskan bahwa nilai koefisien persamaan regresi dari

$$Y = a + bX + e$$

Dari hasil analisis regresi linear sederhana diperoleh persamaan berikut:

$$Y = 3,508 + 1,241x + e$$

Melalui persamaan di atas menerangkan bahwa seberapa besarnya variabel Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Kerja dengan penjelasan berikut :

1. Nilai konstanta yaitu 3,508 yang menyimpulkan jika variabel X nilainya 0 atau tetap maka variabel Y bernilai 3,508.
2. Nilai koefisien regresi (β) variabel X yaitu 1,241 artinya setiap naik senilai satu satuan, maka variabel Y naik 1,241 dimana variabel lainnya diasumsikan konstan.

Uji Parsial (Uji T)

Pada hakikatnya, pengujian ini menggambarkan sejauh mana dampak

variabel bebas secara individual untuk menjelaskan variabel terikatnya dengan penggunaan taraf α 0,05 dan df = n-k-1 (Ghozali, 2018). Pengambilan keputusan untuk menerima ataupun menolak hipotesis berdasarkan kategori berikut:

1. Penolakan hipotesis apabila nilai sig. melebihi 0,05. Artinya, secara parsial variabel bebas tidak mempengaruhi variabel terikatnya secara signifikan.
2. Sebaliknya, penerimaan hipotesis apabila nilai sig. ≤ 0,05. Ini menyimpulkan bahwa variabel bebas secara parsial mempengaruhi variabel terikatnya secara signifikan.

Lebih lanjut, hasil pengujian t disajikan pada tabel di bawah ini :

Tabel 7 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Variabel independen	T hitung	T tabel	Sig	Beta (β)	Kesimpulan
Budaya Organisasi	13,017	2,026	0,000	1,241	H _a Diterima

Sumber: Data Olahan, 2025

Tabel tersebut membuktikan bahwa nilai t hitung 13,017 dengan sig. 0,000 serta didapatkan nilai t tabel pada taraf α 0,05 melalui persamaan n-k-1 (df= 39-1-1 = 37 = 2,026), di mana n merupakan banyaknya sampel, sementara k ialah jumlah variabel bebas, dan 1 merupakan nilai tetap. Ini menyimpulkan bahwa terjadi penolakan H₀ dan penerimaan H_a. Artinya, budaya organisasi mempengaruhi loyalitas kerja. Melalui koefisien β senilai 1,241 mengungkapkan budaya organisasi mempengaruhi loyalitas kerja secara positif. Jadi, disimpulkan jika variabel X meningkat, maka variabel Y pun mengalami peningkatan.

Koefisien Korelasi (R)

Tabel 8 Hasil Koefisien Korelasi SPSS

Correlations		
	Budaya Organisasi	Loyalitas Kerja

Budaya Organisasi	Pearson Correlation	1	.906**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	39	39
Loyalitas Kerja	Pearson Correlation	.906**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	39	39

Sumber: Data Olahan, 2025

Tabel tersebut memperlihatkan nilai koefisien korelasi senilai 0,906. Dengan mengetahui nilai tersebut maka untuk melihat bagaimana hubungan keduanya adalah dengan melihat pada tabel berikut:

Tabel 9 Interpretasi Koefisien Korelasi

Koefisien	Tingkat Pengaruh
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Data Olahan, 2025

Hasil perhitungan nilai korelasi yang diperoleh yaitu 0,906. Jika merujuk pada tabel 4.8, nilai tersebut ada dalam interval 0,8 hingga 1 berarti terdapat korelasi sangat kuat. Dengan demikian, menyimpulkan bahwa variabel bebas mempengaruhi variabel terikatnya.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 10 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.906 ^a	.821	.816	3.154

Sumber: Data Olahan, 2025

Tabel tersebut membuktikan nilai koefisien yang didapatkan variabel bebas senilai 0,821 atau 82,1% variabel terikat diterangkan variabel bebasnya. Sementara itu, faktor lainnya mempengaruhi sisanya yaitu 17,9% atau dengan kata lain pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas kerja adalah sebesar 82,1%.

PEMBAHASAN

Mengacu pada hasil pengujian yang sudah dilaksanakan melalui analisis regresi sederhana menggunakan SPSS 25, studi ini hasilnya berpengaruh signifikan dari tabel t maka diperoleh nilai sebesar 2,026. Maka diambil kesimpulan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ (13,017 > 2,026). Nilai sig.(p-value) < 0,000, karena p-value jauh dibawah 0,05 berarti pengaruh Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Kerja sangat signifikan. Dengan begitu, terjadi penolak H₀ dan penerimaan H₁ sehingga menyimpulkan budaya organisasi mempengaruhi loyalitas kerja guru beserta tenaga kependidikan di SMA N 1 Bangun Purba.

Penelitian terdahulu menjelaskan budaya organisasi berdampak signifikan pada loyalitas kerja guru serta tenaga kependidikan. Beberapa temuan mengindikasikan budaya organisasi yang positif mampu mengoptimalkan loyalitas kerja guru dan tenaga kependidikan terhadap institusi tempat mereka bekerja. Selain itu, penelitian juga mengungkapkan bahwa loyalitas kerja yang tinggi di kalangan guru dan tenaga pendidik dapat berdampak positif pada kinerja mereka. Dengan demikian, budaya organisasi yang kuat dan mendukung memberikan kontribusi terhadap peningkatan loyalitas kerja yang sangat krusial dalam merealisasikan tujuan pendidikan di sekolah (Wardhana *et al.*, 2022)

SIMPULAN

Penelitian yang sudah dilaksanakan ini menyimpulkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja guru beserta tenaga kependidikan di SMA N 1 Bangun purba. Dengan demikian semakin tinggi budaya organisasi maka akan berpengaruh terhadap loyalitas kerja.

DAFTAR RUJUKAN

Anifah, A., & FoEh, J. E. (2022). Faktor Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja. *Jurnal Kajian*

- Ilmiah*, 22(3), 253–266.
<https://doi.org/10.31599/jki.v22i3.1231>
- Djollong, A. F. (2014). Teknik Pelaksanaan Penelitian Kuantitatif (Technique of Quantitative Research). *Istiqra'*, 2(1), 86–100.
- Nurlaela, R., Rahmawati, I., & Lestari, H. (2021). Kontribusi Perilaku Kepemimpinan terhadap Loyalitas Kerja Guru SMA Swasta Se-Kecamatan Cibungbulang. *Jurnal Dirosah Islamiyah*, 3(1), 18–26.
<https://doi.org/10.47467/jdi.v3i1.290>
- Prayoga, S., & Yuniati, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Mataram. *Jurnal Kependidikan: Jurnal Hasil Penelitian Dan Kajian Kepustakaan Di Bidang Pendidikan, Pengajaran Dan Pembelajaran*, 5(1), 54.
<https://doi.org/10.33394/jk.v5i1.1394>
- Rodríguez, Velastequí, M. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Pegawai Pada Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Maros*. 1–23.
- Suryadi, R. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Di Kota Makassar. *Indonesian Journal of Economics, Entrepreneurship, and Innovation*, 1(1), 14–28.
<https://doi.org/10.31960/ijoei.v1i1.439>
- Wahani, V., & Frans, N. (2023). Budaya Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Tenaga Pendidik. *Sumikolah: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 1(2), 59–66.
- Wardhana, S. K., Chamariyah, C., & Subijanto, S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru yang Dimediasi oleh Loyalitas Guru (Studi Pada Guru SDN Ploso V Kota Surabaya). *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 1(3), 252–266