



Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Guru

(Studi pada Guru di SMP Trimulia, Jakarta Selatan)

Algasi Seva Nugrasaka^{1*}, Aris Wahyu Kuncoro²

¹⁻²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Budi Luhur, Indonesia

*Penulis korespondensi: 2231500261@student.budiluhur.ac.id

Abstract. Schools are educational institutions that involve various components, including principals, teachers, students, educational staff, the learning environment, and the curriculum, all of which interact to support the achievement of educational goals. Teachers play a crucial role in determining the quality of education; therefore, teacher loyalty is an important factor in ensuring the sustainability and effectiveness of the teaching and learning process. This study aims to examine the effect of Work Motivation (X_1), Job Satisfaction (X_2), and Organizational Culture (X_3) on Teacher Loyalty (Y) at SMP Trimulia, South Jakarta. This study employed a quantitative research approach using a non-probability sampling technique with the saturated sampling method. The population consisted of 42 teachers, and since the population was relatively small, all members of the population were selected as the research sample, resulting in 42 respondents. The data were analyzed using multiple linear regression analysis with the assistance of IBM SPSS Statistics Version 26, Microsoft Word 2021, and Microsoft Excel 2021. The findings indicate that Work Motivation has a positive and significant effect on Teacher Loyalty, Job Satisfaction has a positive and significant effect on Teacher Loyalty, and Organizational Culture also has a positive and significant effect on Teacher Loyalty.

Keywords: Job Satisfaction; Organizational Culture; Saturated Sampling; Teacher Loyalty; Work Motivation.

Abstrak. Sekolah merupakan organisasi pendidikan yang melibatkan berbagai komponen, seperti kepala sekolah, guru, peserta didik, tenaga kependidikan, lingkungan belajar, dan kurikulum yang saling berinteraksi dalam mendukung keberhasilan pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja (X_1) terhadap Loyalitas Guru (Y), Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Loyalitas Guru (Y), dan Budaya Organisasi (X_3) terhadap Loyalitas Guru (Y) pada guru di SMP Trimulia Jakarta Selatan. Penelitian ini menggunakan teknik *Non-Probability sampling* dengan metode *Sampling Jenuh*. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 42 guru di SMP Trimulia Jakarta Selatan. Karena jumlah populasi relatif kecil, seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Jumlah sampel sebanyak 42 responden. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan bantuan IBM SPSS Statistics Versi 26, *Microsoft Word* 2021, dan *Microsoft Excel* 2021. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Guru (Y), Kepuasan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Guru (Y), serta Budaya Organisasi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Guru (Y).

Kata Kunci: Budaya Organisasi; Kepuasan Kerja; Loyalitas Guru; Motivasi Kerja; *Sampling Jenuh*.

1. PENDAHULUAN

Sekolah merupakan organisasi pendidikan yang melibatkan berbagai komponen, seperti kepala sekolah, guru, peserta didik, tenaga kependidikan, lingkungan belajar, dan kurikulum yang saling berinteraksi dalam mendukung keberhasilan pendidikan. Keberhasilan sekolah tidak hanya ditentukan oleh prestasi akademik peserta didik, tetapi juga oleh kemampuan sekolah dalam membentuk keterampilan, sikap, dan karakter yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan dunia kerja. Dalam hal ini, kualitas sumber daya manusia, khususnya guru, menjadi faktor utama dalam meningkatkan mutu pendidikan. Guru memiliki peran sentral sebagai pengajar, pendidik, fasilitator, dan pembimbing yang berkontribusi terhadap proses pembelajaran serta budaya sekolah. Oleh karena itu, loyalitas kerja guru

menjadi aspek penting karena mencerminkan keterikatan emosional, tanggung jawab, dan komitmen guru dalam memberikan kontribusi terbaik bagi sekolah dan peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan (Lasamahu, 2026).

Fenomena loyalitas guru SMP swasta pada tahun 2025–2026 menjadi perhatian penting dalam dunia pendidikan, khususnya pada sekolah swasta yang sangat bergantung pada kualitas dan komitmen tenaga pendidik dalam menjaga keberlangsungan proses pembelajaran. Loyalitas guru merupakan sikap setia, komitmen, serta kesediaan guru untuk tetap bertahan dan memberikan kontribusi terbaik kepada sekolah. Loyalitas guru juga tercermin dari kedisiplinan, tanggung jawab, kepatuhan terhadap aturan sekolah, serta kesediaan menjaga nama baik lembaga pendidikan. Namun, pada kenyataannya masih banyak sekolah swasta yang menghadapi permasalahan terkait rendahnya loyalitas guru akibat berbagai faktor, seperti rendahnya kesejahteraan, tingginya beban administrasi, kurangnya penghargaan kerja, hingga ketidakpastian karier guru swasta.

Fenomena tersebut diperkuat oleh berita dari Kemendikdasmen GTK yang menyatakan bahwa pemerintah pada tahun 2026 melanjutkan dan memperkuat komitmen kesejahteraan bagi guru non-ASN, termasuk guru swasta. Kebijakan tersebut dilakukan karena pemerintah melihat masih adanya ketimpangan kesejahteraan guru yang berdampak pada motivasi kerja dan loyalitas guru dalam menjalankan tugas pendidikan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa loyalitas guru menjadi salah satu isu penting yang perlu diperhatikan sekolah maupun pemerintah agar kualitas pendidikan tetap terjaga (Sekretariat GTK, 2026).

Fenomena loyalitas guru juga dapat ditemukan pada SMP Trimulia. Berdasarkan hasil observasi awal peneliti, ditemukan beberapa indikasi yang menunjukkan adanya permasalahan loyalitas guru, seperti adanya guru yang datang terlambat, tingkat kedisiplinan yang belum optimal, serta beberapa guru yang kurang aktif dalam kegiatan sekolah. Selain itu, masih terdapat guru yang melakukan izin kerja sehingga dapat memengaruhi efektivitas proses pembelajaran di sekolah. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa loyalitas guru masih perlu ditingkatkan agar guru dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara maksimal.

Diketahui bahwa tingkat keterlambatan dan izin guru di SMP Trimulia mengalami perubahan dari bulan Januari hingga April 2026. Pada bulan Januari terdapat 12 guru yang datang terlambat dengan persentase sebesar 29% dan 9 guru yang izin dengan persentase sebesar 21%. Selanjutnya pada bulan Februari jumlah guru yang terlambat menurun menjadi 10 guru (24%) dan guru yang izin sebanyak 8 guru (19%). Pada bulan Maret jumlah guru yang terlambat kembali menurun menjadi 9 guru (21%) dan guru yang izin sebanyak 7 guru (17%).

Kemudian pada bulan April jumlah guru yang terlambat menjadi 7 guru (17%) dan guru yang izin sebanyak 5 guru (12%).

Data tersebut menunjukkan adanya penurunan tingkat keterlambatan dan izin guru dari bulan Januari hingga April 2026. Meskipun demikian, masih ditemukannya guru yang terlambat dan izin menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan guru belum sepenuhnya optimal. Kedisiplinan merupakan salah satu indikator yang dapat mencerminkan loyalitas guru terhadap sekolah. Loyalitas guru tidak hanya ditunjukkan melalui lamanya masa kerja, tetapi juga melalui kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab dalam menjalankan tugas, serta komitmen untuk memberikan kontribusi terbaik bagi sekolah. Oleh karena itu, adanya keterlambatan dan izin yang masih terjadi dapat menjadi indikasi bahwa loyalitas sebagian guru masih perlu ditingkatkan.

Penurunan tingkat keterlambatan dan izin tersebut menunjukkan adanya peningkatan kesadaran dan tanggung jawab guru terhadap pekerjaan serta peraturan yang berlaku di sekolah. Namun demikian, pihak sekolah tetap perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat memengaruhi loyalitas guru. Beberapa faktor yang diduga berpengaruh terhadap loyalitas guru antara lain motivasi kerja, kepuasan kerja, dan budaya organisasi. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi akan lebih terdorong untuk melaksanakan tugas dengan baik. Selain itu, kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan rasa nyaman dan keterikatan guru terhadap sekolah. Budaya organisasi yang positif juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga mendorong guru untuk tetap berkomitmen dan loyal terhadap sekolah.

Selain fenomena yang terjadi di SMP Trimulia, penelitian mengenai loyalitas guru juga masih menunjukkan adanya perbedaan hasil penelitian (*research gap*). Beberapa penelitian menemukan bahwa motivasi kerja, kepuasan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap loyalitas guru. Namun, penelitian lainnya menunjukkan hasil yang berbeda, yaitu bahwa motivasi kerja, kepuasan kerja, dan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas guru. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa loyalitas guru masih menjadi topik yang menarik dan penting untuk diteliti lebih lanjut.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi loyalitas guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di sekolah. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih bersemangat, memiliki komitmen, serta bertahan dalam organisasi sehingga loyalitas terhadap sekolah dapat meningkat. Namun, pada kondisi tertentu motivasi kerja belum tentu mampu meningkatkan loyalitas guru karena adanya faktor lain seperti lingkungan kerja, kompensasi, maupun kepuasan kerja yang turut memengaruhi perilaku guru. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Ashari *et al.*, (2025) yang menyimpulkan bahwa

motivasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas guru. Akan tetapi, hasil berbeda ditemukan oleh Baihaqi *et al.*, (2025) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas guru. Ketidaksesuaian hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya *research gap* sehingga perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas guru pada SMP Trimulia Jakarta Selatan.

Kepuasan kerja menjadi salah satu aspek penting yang dapat memengaruhi loyalitas guru terhadap sekolah. Guru yang merasa puas terhadap pekerjaannya biasanya akan menunjukkan sikap positif, memiliki rasa nyaman, serta keinginan untuk tetap bertahan dalam organisasi. Akan tetapi, loyalitas guru tidak hanya dipengaruhi oleh kepuasan kerja, melainkan juga dapat dipengaruhi oleh faktor lain seperti budaya organisasi, keadilan, dan kompensasi sehingga hasil penelitian dapat berbeda-beda. Penelitian Lasamahu, (2026) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja guru. Sementara itu, penelitian Wulansari *et al.*, (2026) menemukan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas guru. Ketidaksesuaian hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya *research gap* sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas guru pada SMP Trimulia Jakarta Selatan.

Budaya organisasi merupakan nilai, norma, dan kebiasaan yang diterapkan dalam suatu organisasi untuk membentuk perilaku anggotanya. Budaya organisasi yang baik dapat menciptakan rasa nyaman, kebersamaan, dan komitmen guru terhadap sekolah sehingga loyalitas guru dapat meningkat. Namun, dalam beberapa kondisi budaya organisasi belum tentu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas guru karena adanya perbedaan karakteristik organisasi maupun faktor internal individu. Penelitian Hasibuan *et al.*, (2025) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja guru. Akan tetapi, penelitian Firmansah *et al.*, (2025) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap loyalitas guru. Ketidaksesuaian hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya *research gap* sehingga perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas guru pada SMP Trimulia Jakarta Selatan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Loyalitas Guru

Menurut Songgo *et al.*, (2025) loyalitas pada dasarnya bukan sekadar kesetiaan pasif atau pemenuhan kewajiban formal semata, melainkan sebuah bentuk pengabdian, sikap setia, dan rasa percaya yang mendalam, di mana guru tidak hanya mematuhi peraturan sekolah tetapi

juga menunjukkan keterlibatan aktif serta kesediaan memberikan kontribusi kerja secara maksimal demi mencapai tujuan bersama institusi pendidikan. Menurut Juwita & Khalimah, (2021) dapat disimpulkan bahwa loyalitas guru adalah suatu kesediaan guru terhadap kesetiaannya di tempat bekerja.

Motivasi Kerja

Menurut Setyawati *et al.*, (2025), Motivasi kerja adalah dorongan dalam diri individu yang membuat seseorang bertindak, berusaha, dan bertahan untuk mencapai tujuan kerja tertentu. Dalam perspektif *Self-Determination Theory* (SDT), motivasi kerja muncul ketika kebutuhan psikologis dasar seperti otonomi, kompetensi, dan keterhubungan terpenuhi. Menurut Muflihini (2024) Tenaga pendidik dalam konsep pembahasan proses belajar mengajar adalah menduduki unsur atau komponen yang paling pokok dan penting jika dibanding dengan keberadaan komponen atau unsur lainnya. Oleh karena tenaga pendidiklah yang menjadikan apakah kurikulum yang telah dirancang dan ditetapkan itu dapat diimplementasikan dengan baik-baik sesuai dengan ketentuan yang ada, atau apakah dalam implementasi kurikulum juga menerapkan pendekatan yang baik dan tepat atau tidak, itu semua sangat besar sekali ketergantungannya ada pada tenaga pendidik.

Kepuasan Kerja

Menurut Sitompul *et al.*, (2024) Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau positif yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, dan pengalaman kerjanya sehingga memengaruhi semangat serta produktivitas kerja. Menurut Prayuni *et al.*, (2026) kepuasan kerja guru dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja non fisik yang kondusif. Hal tersebut dapat diwujudkan melalui hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang suportif, komunikasi yang efektif.

Budaya Organisasi

Menurut Rifdah *et al.*, (2022) Budaya organisasi adalah nilai, norma, dan kebiasaan yang dianut bersama oleh anggota organisasi sebagai pedoman dalam bertindak untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Wahyudi *et al.*, (2024) budaya organisasi merupakan salah satu elemen penting yang membentuk karakter dan identitas suatu organisasi.

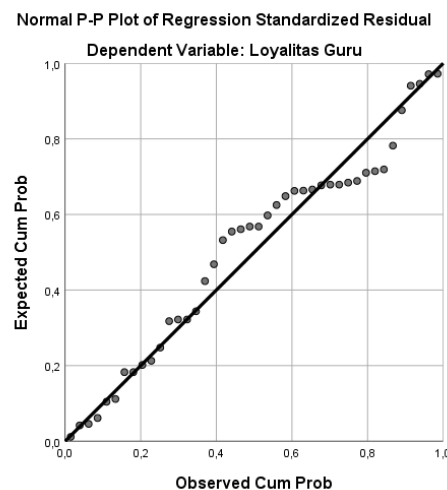
3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan rancangan *pre-experimental* dan desain *one group pretest-posttest*. Penelitian dilaksanakan di SMP Muhammadiyah 10 Surakarta, Jawa Tengah, pada 11 Mei–8 Juni 2026. Populasi penelitian adalah seluruh remaja putri yang telah mengalami menstruasi sebanyak 49 siswi, dengan sampel sebanyak 25

responden yang dipilih menggunakan teknik *simple random sampling* berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi. Intervensi yang diberikan berupa pijat akupresur pada titik LI4, SP6, dan ST36 disertai murottal Al-Qur'an Surah Ar-Rahman, sedangkan variabel dependen adalah tingkat dismenore yang diukur menggunakan *Numeric Rating Scale* (NRS) dengan rentang skor 0–10. Data primer diperoleh melalui wawancara, observasi, dan pengukuran tingkat nyeri sebelum dan sesudah intervensi, sedangkan data sekunder diperoleh dari jurnal, artikel, dan buku yang relevan. Instrumen penelitian berupa lembar observasi pemberian intervensi dan NRS yang merupakan instrumen baku sehingga tidak dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Analisis data dilakukan secara univariat untuk menggambarkan karakteristik responden dan tingkat dismenore, serta analisis bivariat untuk mengetahui perbedaan tingkat dismenore sebelum dan sesudah pemberian intervensi. Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji normalitas menggunakan *Shapiro-Wilk* karena jumlah sampel kurang dari 50 responden. Berdasarkan hasil uji normalitas, data tidak berdistribusi normal sehingga pengujian perbedaan sebelum dan sesudah intervensi dilakukan menggunakan uji *Wilcoxon*.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas



Gambar 1. Grafik *Normal P-P Plot*.

Sumber: SPSS 26.

Pada Gambar 1 di atas, hasil dari *output SPSS Normal P-P Plot*, memperlihatkan bahwa distribusi dari titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah dengan garis diagonal. Namun pada grafik *Normal P-P Plot* tidak sepenuhnya titik-titik mengikuti searah dengan garis diagonal, oleh karena itu diperkuat dengan pengujian berikutnya *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*.

Tabel 1. Hasil *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,19182210
Most Extreme Differences	Absolute	,130
	Positive	,130
	Negative	-,129
Test Statistic		,130
Asymp. Sig. (2-tailed)		,070 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: SPSS 26.

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa nilai signifikan (*Asymp. Sig. 2-tailed*) sebesar 0,70 menunjukkan nilai tersebut signifikan karena lebih besar dari 0,05 ($0,070 > 0,05$) maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas.

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi Kerja	,234	4,270
	Kepuasan Kerja	,182	5,508
	Budaya Organisasi	,229	4,360
a. Dependent Variable: Loyalitas Guru			

Sumber: SPSS 26.

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel 2 di atas, dapat dilihat:

a. Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Tolerance : $0,234 > 0,1$

VIF : $4,270 < 10$

Kesimpulan : Dapat disimpulkan bahwa untuk variabel

Motivasi terhadap Loyalitas Guru tidak terjadi multikolinearitas.

b. Variabel Kepuasan Kerja (X_2)

Tolerance : $0,182 > 0,10$

VIF : $5,508 < 10$

Kesimpulan : Dapat disimpulkan bahwa untuk variabel

Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Guru tidak terjadi multikolinearitas.

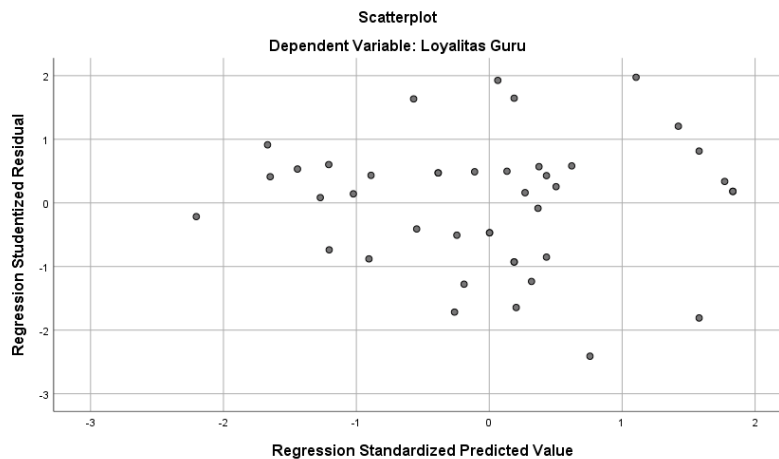
c. Variabel Budaya Organisasi (X_3)

Tolerance : $0,229 > 0,10$

VIF : $4,360 < 10$

Kesimpulan : Dapat disimpulkan bahwa untuk variabel Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Guru tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Grafik *Scatterplot*.

Sumber: SPSS 26.

Berdasarkan Gambar 2 di atas, menunjukkan penyebaran titik-titik data sebagai berikut: Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0. Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja. Penyebaran titik–titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali. Penyebaran titik–titik data tidak boleh berpola.

Maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen terbebas dari asumsi.

Analisis Korelasi Sederhana

Tabel 3. Pengukuran Uji Korelasi.

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,000	Korelasi sangat kuat
0,60 – 0,799	Korelasi kuat
0,40 – 0,599	Korelasi cukup kuat
0,20 – 0,399	Korelasi rendah
0,00 – 0,199	Korelasi sangat Rendah

Sumber: Sugiyono, (2023).

Kekuatan hubungan antara dua variabel biasanya disebut dengan koefisien korelasi dan dilambangkan dengan huruf “r”, nilai koefisien korelasi r akan selalu berada di antara -1 sampai +1. Apabila nilai koefisien korelasi mendekati +1 berarti pasangan data variabel X dan variabel Y memiliki korelasi *linear positif* yang kuat dan erat. Apabila nilai koefisien korelasi mendekati -1 maka hal ini menunjukkan pasangan data variabel X dan variabel Y memiliki korelasi *linear negatif* yang kuat dan erat. Apabila nilai koefisien korelasi mendekati 0 (nol), berarti pasangan data variabel X dan variabel Y memiliki korelasi yang sangat lemah atau berkemungkinan tidak berkorelasi.

Untuk melihat *bivariat* hubungan dari Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Guru, nilai koefisien korelasi berkisar antara 0 sampai 1 atau nilai semakin mendekati 1 maka hubungan semakin erat, jika mendekati 0 maka hubungan semakin lemah. Untuk melihat nilai koefisien korelasi dapat dibantu melalui program *SPSS* yang menghasilkan *output SPSS* sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Korelasi.

<i>Correlations</i>					
		Motivasi Kerja	Kepuasan Kerja	Budaya Organisasi	Loyalitas Guru
Motivasi Kerja	<i>Pearson Correlation</i>	1	,862**	,822**	,882**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		,000	,000	,000
	<i>N</i>	42	42	42	42
Kepuasan Kerja	<i>Pearson Correlation</i>	,862**	1	,865**	,888**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	,000		,000	,000
	<i>N</i>	42	42	42	42
Budaya Organisasi	<i>Pearson Correlation</i>	,822**	,865**	1	,870**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	,000	,000		,000
	<i>N</i>	42	42	42	42
Loyalitas Guru	<i>Pearson Correlation</i>	,882**	,888**	,870**	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	,000	,000	,000	
	<i>N</i>	42	42	42	42

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: SPSS 26.

a. Variabel Motivasi Kerja dan Loyalitas Guru

- 1) Variabel Motivasi Kerja dan Loyalitas Guru nilai *pearson correlation* sebesar 0.882 berarti korelasi memiliki keeratan yang sangat kuat antara variabel Motivasi Kerja dengan variabel Loyalitas Guru.
- 2) Korelasi bersifat positif dan searah (0.882 = bilangan positif)
- 3) Korelasi signifikan (Sig. = 0.000 > 0.05 *level of significant*)

b. Variabel Kepuasan Kerja dan Loyalitas Guru

- 1) Variabel Kepuasan Kerja dan Loyalitas Guru nilai *pearson correlation* sebesar 0.888 berarti korelasi memiliki keeratan yang sangat kuat antara variabel Kepuasan Kerja dan Loyalitas Guru.
- 2) Korelasi bersifat positif dan searah (0.888 = bilangan positif)
- 3) Korelasi signifikan (Sig. = 0.000 > 0.05 *level of significant*)

c. Variabel Budaya Organisasi dan Loyalitas Guru

- 1) Variabel Budaya Organisasi dan Loyalitas Guru nilai *pearson correlation* sebesar 0.870 berarti korelasi memiliki keeratan yang sangat kuat antara variabel Disiplin Kerja dengan variabel Kinerja Karyawan.
- 2) Korelasi bersifat positif dan searah (0.870 = bilangan positif)
- 3) Korelasi signifikan (Sig. = 0.000 < 0.05 *level of significant*).

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5. Koefisien Determinasi.

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,928 ^a	,861	,850	,19925
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja				
b. Dependent Variable: Loyalitas Guru				

Sumber: SPSS 26.

Dari Tabel 5 dilihat dari nilai (*Adjusted R Square*) sebesar 0,850 (85%). Jadi angka *Adjusted R Square* atau Koefisien Determinasi (KD) dalam perhitungan di atas ialah sebesar 0,850 atau sama dengan 85%.

Angka tersebut mempunyai arti bahwa pengaruh variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, dan budaya organisasi terhadap loyalitas guru adalah 85% sedangkan sisanya yaitu 15% (100% – 85%) dipengaruhi oleh faktor penyebab lain yang berasal dari luar model regresi ini.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda-Metode *Enter*.

<i>Coefficients^a</i>					
<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	,597	,246	2,430	,020
	Motivasi Kerja	,352	,119	,370	,005
	Kepuasan Kerja	,294	,132	,315	,032
	Budaya Organisasi	,228	,098	,293	,026

a. Dependent Variable: Loyalitas Guru

Sumber: SPSS 26

Berdasarkan Tabel 6 di atas, diketahui persamaan regresi yaitu:

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

$$Y = 0,597 + 0,352 X_1 + 0,294 X_2 + 0,228 X_3$$

Keterangan:

Y = Loyalitas Guru

α = Konstanta

X_1 = Motivasi Kerja

X_2 = Kepuasan Kerja

X_3 = Budaya Organisasi

β_1 = Angka Koefisien Regresi Pertama

β_2 = Angka Koefisien Regresi Kedua

β_3 = Angka Koefisien Regresi Ketiga

Persamaan regresi tersebut di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 0,597 artinya jika motivasi kerja, kepuasan kerja, dan budaya organisasi nilainya adalah 0, maka loyalitas guru akan meningkat sebesar 0,597.
- Koefisien regresi (β_1) motivasi kerja mempunyai nilai sebesar 0,352 memberikan arti bahwa motivasi kerja sebesar 1 satuan maka akan mengakibatkan peningkatan loyalitas guru sebesar sebesar 0,352
- Koefisien regresi (β_2) kepuasan kerja mempunyai nilai sebesar 0,294 memberikan arti bahwa kepuasan kerja sebesar 1 satuan maka akan mengakibatkan peningkatan loyalitas guru sebesar 0,294..
- Koefisien regresi (β_3) budaya organisasi mempunyai nilai sebesar 0,228 memberikan arti bahwa budaya organisasi sebesar 1 satuan maka akan mengakibatkan peningkatan loyalitas guru sebesar 0,228.

Uji Hipotesis Koefisien (Uji t)

Tabel 7. Koefisien Uji t.

		<i>Coefficients^a</i>		<i>Standardized</i>		
		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
<i>Model</i>		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	,597	,246		2,430	,020
	Motivasi Kerja	,352	,119	,370	2,961	,005
	Kepuasan Kerja	,294	,132	,315	2,221	,032
	Budaya Organisasi	,228	,098	,293	2,319	,026
a. Dependent Variable: Loyalitas Guru						

Sumber: SPSS 26.

Berdasarkan Tabel 7 di atas, diperoleh t hitung untuk motivasi kerja sebesar 2,961, kepuasan kerja sebesar 2,221 dan budaya organisasi sebesar 2,319. Untuk menentukan t Tabel dengan menggunakan $\alpha = 5\%$ dengan $df = n - k - 1$ di mana n (jumlah data), k (jumlah variabel *independent*). Atau derajat kebebasan adalah $42 - 3 - 1 = 38$. Maka diperoleh nilai t Tabel 1,685.

- Uji t (Uji Parsial) terdapat pengaruh variabel motivasi kerja terhadap variabel loyalitas guru, terlihat bahwa t hitung untuk koefisien motivasi kerja adalah $2,961 > t$ Tabel 1,685 dan signifikan $0.005 < \text{dari } 0,05$ Sehingga hipotesis berbunyi motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas guru (H_0 ditolak) atau (H_1 diterima).
- Uji t (Uji Parsial) terdapat pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap variabel loyalitas guru, terlihat bahwa t hitung untuk koefisien kepuasan kerja adalah $2,221 > t$ Tabel 1,685 dan signifikan $0.032 < \text{dari } 0,005$ Sehingga hipotesis yang berbunyi kepuasan kerja

- berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas guru (H_0 ditolak) atau (H_2 diterima).
- c. Uji t (Uji Parsial) terdapat pengaruh variabel budaya organisasi terhadap variabel loyalitas guru, terlihat bahwa t hitung untuk koefisien budaya organisasi adalah $2,319 > t$ Tabel $1,685$ dan signifikan $0.026 < \text{dari } 0,05$ Sehingga hipotesis yang berbunyi budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap loyalitas guru (H_0 diterima) atau (H_1 ditolak).

Interpretasi Hasil Penelitian

Pengaruh Variabel Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Guru

Berdasarkan Hasil pengujian hipotesis pertama pada penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Guru di SMP Trimulia Jakarta Selatan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki guru, maka semakin tinggi pula loyalitas guru terhadap sekolah. Secara logis, guru yang diberikan kebebasan dalam mengambil keputusan, dapat bekerja tanpa tekanan yang berlebihan, serta memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik akan merasa lebih percaya diri dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya.

Selain itu, adanya kesempatan untuk mengembangkan keterampilan, hubungan yang baik dengan rekan kerja, serta perasaan diterima di lingkungan kerja akan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung. Kondisi tersebut dapat menumbuhkan rasa memiliki terhadap sekolah sehingga guru terdorong untuk tetap bertahan, menunjukkan komitmen, dan memberikan kontribusi terbaiknya bagi sekolah. Dengan demikian, semakin tinggi motivasi kerja guru, maka loyalitas guru terhadap sekolah juga akan semakin meningkat.

Loyalitas juga dapat meningkat ketika sekolah memberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan, sehingga guru merasa memiliki peluang untuk terus berkembang secara profesional. Di samping itu, adanya hubungan yang baik dengan rekan kerja serta perasaan diterima di lingkungan kerja akan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung. Kondisi tersebut dapat menumbuhkan rasa memiliki terhadap sekolah sehingga guru cenderung bertahan dan memberikan kontribusi terbaiknya. Oleh karena itu, semakin tinggi motivasi kerja yang dirasakan guru, maka semakin tinggi pula loyalitas guru terhadap sekolah.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ashari *et al.*, (2025) yang menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas guru, namun hasil berbeda ditemukan oleh Baihaqi *et al.*, (2025) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas guru.

Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Guru

Berdasarkan Hasil pengujian hipotesis kedua pada penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Guru di SMP Trimulia Jakarta Selatan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan guru, maka semakin tinggi pula loyalitas guru terhadap sekolah. Secara logis, guru akan merasa lebih loyal apabila mereka menganggap bahwa pekerjaan yang dilakukan memiliki makna dan nilai penting, serta memperoleh kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan kariernya di dalam organisasi.

Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh aspek finansial, seperti gaji yang sesuai dengan kebutuhan hidup dan kompensasi yang dirasakan adil. Ketika guru merasa penghargaan yang diterima sebanding dengan kontribusi yang diberikan, maka komitmen terhadap organisasi akan semakin kuat. Di sisi lain, arahan yang jelas dari atasan, dukungan kerja yang diberikan pimpinan, hubungan kerja yang harmonis, serta lingkungan kerja yang nyaman dan positif akan menciptakan pengalaman kerja yang menyenangkan. Kondisi tersebut mendorong guru untuk tetap setia dan berkontribusi secara optimal bagi sekolah. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja guru, maka semakin tinggi pula loyalitas guru terhadap SMP Trimulia Jakarta Selatan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lasamahu, (2026) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja guru. Namun tidak mendukung, penelitian Wulansari *et al.*, (2026) yang menemukan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas guru

Pengaruh Variabel Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Guru

Hasil pengujian hipotesis ketiga pada penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Guru di SMP Trimulia Jakarta Selatan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, maka semakin tinggi pula loyalitas guru terhadap sekolah. Secara logis, budaya organisasi yang baik dapat mendorong guru untuk kreatif dan inovatif dalam bekerja, berani mengambil risiko, serta memiliki ketelitian dan kecermatan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Selain itu, budaya organisasi yang berorientasi pada pencapaian target kerja dan efektivitas hasil pekerjaan dapat meningkatkan profesionalisme guru dalam menjalankan tugasnya. Loyalitas guru juga dapat tumbuh ketika sekolah memberikan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan serta penghargaan terhadap individu atas hasil kerja yang dicapai. Adanya kerja sama yang baik antar anggota tim, komunikasi yang efektif, dan kekompakan kelompok juga mampu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Didukung dengan

semangat kerja yang tinggi, sikap kompetitif dalam mencapai prestasi, konsistensi dalam bekerja, serta keamanan dan kenyamanan lingkungan kerja, guru akan merasa lebih terikat dengan organisasi sehingga loyalitas mereka terhadap sekolah akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Penelitian Hasibuan *et al.*, (2025) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja guru. Namun tidak mendukung penelitian Firmansah *et al.*, (2025) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap loyalitas guru.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Guru pada SMP Trimulia Jakarta Selatan, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen yang diteliti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas guru. Motivasi kerja yang tinggi mampu meningkatkan loyalitas guru karena mendorong semangat, komitmen, dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Kepuasan kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas guru, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan guru terhadap pekerjaannya, maka semakin tinggi pula loyalitas mereka terhadap sekolah. Selain itu, budaya organisasi yang positif dan kondusif turut memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas guru, sehingga lingkungan kerja yang mendukung, kerja sama yang baik, serta nilai-nilai organisasi yang kuat dapat meningkatkan keterikatan dan kesetiaan guru terhadap institusi.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, SMP Trimulia Jakarta Selatan disarankan untuk terus meningkatkan motivasi kerja guru melalui pemberian kesempatan yang lebih luas dalam pengambilan keputusan, penyelenggaraan program pelatihan dan pengembangan kompetensi, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan minim tekanan kerja. Selain itu, sekolah perlu meningkatkan kepuasan kerja guru dengan memberikan kompensasi yang adil, menyediakan peluang pengembangan karier yang jelas, serta membangun hubungan kerja yang harmonis antara pimpinan dan guru. Budaya organisasi yang positif juga perlu dipertahankan dan diperkuat melalui peningkatan kerja sama tim, komunikasi yang efektif, pemberian penghargaan atas prestasi kerja, serta penciptaan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan

variabel lain yang berpotensi memengaruhi loyalitas guru, seperti komitmen organisasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, keterlibatan kerja, atau kompensasi. Selain itu, penelitian dapat diperluas pada sekolah negeri maupun swasta lainnya dengan jumlah sampel yang lebih besar serta menggunakan metode penelitian yang lebih beragam agar menghasilkan temuan yang lebih komprehensif dan memiliki tingkat generalisasi yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Hidayat Baihaqi, D., Widhiandono, H., Darmawan, A., Miftahuddin, A., & Purwokerto, U. M. (2025). *The Effect Of Work Motivation And Compensation On Loyalty With Job Satisfaction Variable As A Mediating Variable On Asn Teachers Of State Junior High School IN BANJARNEGARA SUBDISTRICT*.
- Juwita, K. U., & Khalimah, S. M. (2021). *Konsep Dasar Membangun Loyalitas Karyawan Jilid Ii*. www.penerbitlitnus.co.id
- Lasamahu, J. S. (2026). Pengaruh Iklim Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Pada Guru Sma Negeri Di Kecamatan NUSANIWE KOTA AMBON. *11*(1). <https://doi.org/10.34125/jmp.v11i1.1882>
- Mohammad Firmansah, Mohammad Yahya Arief, & Rini Kartika Sari. (2025). *PENDUKUNG BUDAYA TIDAK BERPENGARUH*.
- Muh Hizbul Muflihini, H. (2024). *MOTIVASI KINERJA*. <https://back.ijems.id/>
- Nur Ziah Hasibuan, Seprini, & Hidayat. (2025). *PENDUKUNG BUDAYA ORGANISASI PERTAMA*.
- Permana Ashari, A., Dura, J., & Murtianingsih. (2025). *“BOARDING SCHOOL” DAU MALANG*.
- Prof. DR. Sugiyono. (2023). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D*. www.cvalfabeta.com
- Rifdah, S., Hasan, A., & Diterbitkan, U. (2022). *Buku Ajar Budaya Organisasi*.
- Rotua Sri Linda Sitompul S.E., Sri Indah Lestari S.E, Dedy Dwi Arseto S.E., M. M., Prof. Dr. Cia Cai Cen, M. S. C., & Limega Candrasa, S. S. , S. E. , M. S. C. (2024). *KEPUASAN KERJA BERBASIS WORK LIFE BALANCE DAN MOTIVASI* i.
- Sekretariat GTK. (2026, January 27). *Tahun 2026, Kemendikdasmen Lanjutkan dan Perkuat Komitmen Kesejahteraan bagi guru Non-ASN*. Kemendikdasmen. <https://gtk.kemendikdasmen.go.id/news/siaran-pers/tahun-2026-kemendikdasmen-lanjutkan-dan-perkuat-komitmen-kesejahteraan-bagi-guru-non-asn>
- Setyawati Nabila, R., Putri, Z., Azza, L., Azzura, H., Amalisy, L., Sari, P., & Anjani, L. (2025). *MEMBANGUN MAKNA DAN MOTIVASI: PENERAPAN SELF DETERMINATION THEORY UNTUK KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS DI TEMPAT KERJA INOVASI PUBLISHING INDONESIA*.
- Songgo, Y., Risfandini, A., Tanto, G., Sumarsono, L., Gelatan, S. E., Ak, M., & Tomu, A. (2025). *LOYALITAS CV ANGKASA MEDIA LITERASI*. www.angkasamedia.id

- Wahyudi, Edy Krisyanto, & Mukrodi. (2024). *BUDAYA ORGANISASI WAHYUDI EDY KRISYANTO MUKRODI* Penerbit: PT Dewangga Energi Internasional. www.dewanggapublishing.com
- Wulansari, E., Siddiq, A. M., & Hamdani, D. (2026). Pengaruh Kompensasi, Keadilan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di PT. UDI. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(4), 11238–11248. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i4.5389>