PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SD NEGERI KECAMATAN DUMAI KOTA

Rosya Elfadila [1)]
Azhar [2)]
Dudung Burhanuddin [3)]

[1,2,3] SDN. 001 Bintan
Email : elfadilarosya@gmail.com

ABSTRACT

Organizational culture and the school environment are key factors to consider in the realm of education. Of obviously, this will directly enhance teacher performance, which will boost school quality. In practice, the State Elementary School in Dumai Kota Sub-district has implemented an organizational culture and prepared a conducive school environment, but this has not been fully utilized. It is still discovered that the behaviour of teachers in performing their duties who have not followed the existing culture is an intriguing topic to analyse, and there are still many teachers who have not earned an educator certificate. This study uses a quantitative approach using descriptive statistical analysis. Questionnaires were provided to 69 respondents who were believed to be able to answer the research objectives. The SPSS version 25 programme was used for statistical testing. According to the findings of the research, organisational culture and work environment, either individually or collectively, have an impact on teacher performance. Some research recommendations are made to administrators and teachers at State Elementary School in Dumai Kota Sub-district, which are extremely helpful in their attempts to enhance their performance.

Keywords: *Performance, Organizational Culture, Environment, Teachers*

ABSTRAK

Budaya organisasi dan lingkungan sekolah merupakan faktor kunci yang perlu diperhatikan dalam dunia pendidikan. Hal ini tentunya secara langsung akan meningkatkan kinerja dari guru dimana akan meningkatkan kualitas sekolah. SD Negeri di Kecamatan Dumai Kota dalam praktiknya telah menjalankan budaya organisasi dan mempersiapkan lingkungan sekolah yang kondusif, namun ternyata hal tersebut belum maksimal. Masih ditemukannya perilaku guru dalam menjalankan tugasnya yang belum mengikuti budaya yang ditetapkan serta masih banyaknya guru yang belum memperoleh sertifikat pendidik menjadi fenomena yang menarik untuk didiskusikan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan analisis stratistik deskriftif. Kuesioner disebarkan kepada 69 responden yang diharapkan mampu menjawab tujuan penelitian. Pengujian statistic dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 25. Dari penelitian yang dilakukan diperoleh temuan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru. Beberapa saran dalam penelitian diberikan untuk kepalasekolah, pengelola serta guru yang berguna bagi upaya meningkatkan kinerjanya

Kata Kunci : Kinerja, Budaya Organisasi, Lingkungan, Guru

PENDAHULUAN

Bidang Pendidikan merupakan salah satu upaya dalam peningkatan kesejahteraan di Indonesia (Hartono & Siregar, 2022). Dengan dilakukannya proses Pendidikan tentunya sebagai wujud dari pencapaian tujuan negara yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa (Riyanni, 2022). Untuk mencapai hal tersebut, dilakukannya proses peningkatan mutu atau kualitas sumber daya manusia baik secara pengetahuan dan keterampilan (Kaniawati, 2021). Adapun yang menjadi sumber daya manusia dalam pendidikan seperti tenaga pendidik, peserta didik, tenaga kependidikan, keluarga dan masyarakat.

Pentingnya budaya organisasi yang dilakukan disekolah menjadi hal yang mendasar dalam kemampuan sekolah untuk membangkitkan dan mempertahankan peningkatan mutu atau kualitas sekolah. Selain itu Syafira et al. (2022) mengatakan jika budaya organisasi menjadi faktor yang mempengaruhi sistem manajemen disekolah. Adanya budaya organisasi yang dilakukan setiap sekolah diharapkan akan mendukung dalam percepatan peningkatan mutu Pendidikan. Keberadaan budaya dalam organisasi tentunya harus di sadari oleh selurung anggota dalam lingkungan sekolah (Nikmah et al., 2022). Lingkungan Sekolah menjadi hal yang penting dalam mempengaruhi proses belajar mengajar di sekolah. Dimana lingkungan sekolah dapat di artikan sebagai berkumpulnya peserta didik, guru dan diana didalamnya ada aktifitas belajar mengajar (Khairinal et al., 2021).

Begitu juga Sekolah Dasar (SD) yang ada di Kota Dumai. Budaya-budaya yang telah ditetapkan oleh pimpinan dalam rangka peningkatan mutu Pendidikan ternyata masih belum maksimal. Berdasarkan observasi di seluruh SD Negeri yang ada di Kecamatan Dumai Kota, ternyata ditemukan masih ada pelaksanaan budaya organisasi yang belum dilaksanakan oleh para guru dan staf-staf di sekolah. Wujud dari hal tersebut adalah ada keterlambatan guru pada saat waktu proses belajar mengajar dimulai.

Masih terlihatnya pemandangan disaat lonceng tanda masuk berbunyi, guru-guru tidak segera masuk ke kelas dan mengajar muridnya melainkan masih ada yang mengobrol dan bercerita kepada rekan guru yang lain. Dari fenomena tersebut bisa terjadi dikarenakan kurangnya kontrol dari pimpinan dan kurangnya pola komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan juga menjadi salah satu indikator yang menyebabkan budaya-budaya yang tidak baik terus dijalankan.

Kinerja dari guru tentunya berkaitan dengan budaya organisasi serta lingkungan kerja guru (Mufajar et al., 2022). Lingkungan yang mendukung dalam aktifitas guru dan siswa sanga diperlukan dalam percepatan peningkatan mutu sekolah. Wujud dari keterkaitan tersebut ketika guru dapat mencapai hasil kerjanya secara maksimal (Immawati et al., 2022). Adanya guru dan staff yang ber tanggungjawab menjadi poin utama dalam percepatan kualitas pendidikan. Salah satu wujudnya adalah guru memiliki berkompetensi yang baik dan profesional dibidangnya dengan memperoleh sertifikat pendidik (sertifikasi). Untuk lebih jelasnya dsajikan pada tabel berikut:

Tabel 1. Keadaan Guru Di Kecamatan Dumai Kota

Nama sekolah	Sertifikasi		Jumlah
	Sudah	Belum	
SDN. 001 Bintan	23	8	31
SDN. 026 Sukajadi	18	5	23
SDN. 003 Sukajadi	8	7	15
SDN. 011 Dumai Kota	10	12	22
SDN. 001 R.Sekampung	19	16	35
Total	78	48	126
Persentasi (%)	61,9	38,1	100

Sumber : Hasil Observasi Awal 2022

Dari data tersebut, terlihat bahwa jumlah guru SD Negeri se-Kecamatan Dumai Kota yang telah memiliki sertifikat pendidik sebanyak 78 orang (61,9%), sedangkan jumlah guru yang belum memiliki sertifikat pendidik sebanyak 48 orang (38,1%).

Dari hasil wawancara dilakukan dengan beberapa guru yang belum memperoleh sertifikat pendidik menjelaskan bahwa kendala yang dialami yaitu seperti: belum memiliki ijazah S1, belum terpanggil untuk menjadi mahasiswa PPG karena belum mengajar 5 tahun, kesulitan dalam memenuhi skor nilai yang sudah ditetapkan serta belum mempunyai Nomor Unik Pendidik dan Tenaga Kependidikan (NUPTK).

Berdasarkan penjelasan beberapa fenomena diatas, maka artikel ini akan membahas dan mendiskusikan tentang pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SD Negeri se-Kecamatan Dumai Kota.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian adalah seluruh Sekolah Dasar (SD) Negeri di Kecamatan Dumai Kota, Kota Dumai. Penelitian dilakukan dengan pendekatan kuantitatif (Afrizal, 2020) dengan melibatkan sampel sebanyak 69 responden melalui teknik *simple random sampling* (C.R. Kothari, 2004).

Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari SD Negeri di Kecamatan Dumai Kota dengan menyebarkan kuesioner yang telah dibuat. Sedangkan data sekunder diperoleh dari perpustakaan dan berbagai referensi tertulis lainnya (Pandey, 2015). Analisa data menggunakan analisis stratistik deskriftif dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 25 for Windows (Ghozali, 2006).

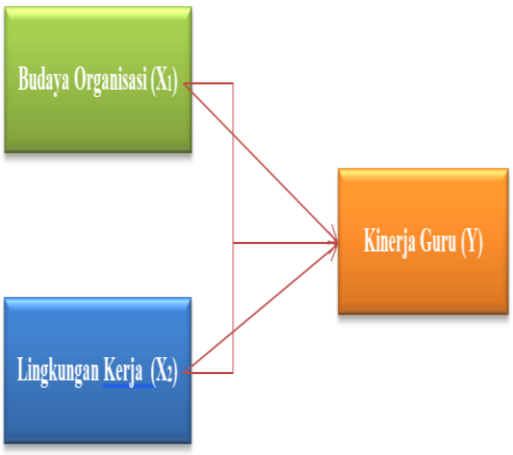
Hipotesis dalam penelitian ini sejumlah 3 buah dengan rincian sebagai berikut:

H1 : Budaya Organisasi (X_1) berpengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru (Y).

H2 : Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru (Y).

H3 : Budaya Organisasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh yang signifikan secara simultan/bersama-sama terhadap Kinerja Guru (Y).

Dari hipotesis tersebut dapat di lihat dalam bentuk model seperti berikut ini:



HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pengujian Hasil Penellitian

Untuk menjawab dari tujuan penelitian penulis melakukan análisis Analisis statistik inferensial. Hal ini bertujuan untuk ini melihat pengaruh antar variable. Syarat dari análisis ini adalah dilakukannya Uji Normalitas dan Linier terlebih dahulu.

Untuk Uji normalitas uji normalitas menggunakan métodо *Kolmogorov-Smirnov* dimana nilai signifikansi (Sig) > 0,05 yang menyatakan bahwa maka data berdistribusi normal dan begitu sebaliknya. Untuk hasil uji normalitas disajikan pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji *Kolmogorov-Smirnov*

	Kolmogorov-Smirnov[a]		
	Statistic	**Df**	**Sig.**
Kinerja Guru (Y)	0,080	96	0,153
Budaya Organisasi (X1)	0,079	96	0,159
Lingkungan Kerja (X2)	0,088	96	0,065

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Dari data tersebut terlihat bahwa variabel kinerja guru (Y) Sig 0,153, variabel budaya organisasi (X_1) sig 0,159 dan variabel lingkungan kerja (X_2) dengan nilai sig 0,065 dimana seluruhnya diatas 0.05 yang berarti data berdistribusi normal.

Sedangkan tahap selanjutnya adalah Uji linieritas dimana akan melihat hubungan antar variable. Uji linearitas disajikan sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Linieritas

Varibael	Sig.
Kinerja Guru * Budaya Organisasi	**0,000**
Kinerja Guru * Lingkungan Kerja	**0,014**

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Data tersebut menggambarkan bahwa nnilai signifikansi budaya organisasi (X_1) dengan kinerja guru (Y) adalah 0,000. Sedangkan nilai signifikansi lingkungan kerja (X_2) dengan kinerja guru (Y) adalah 0,014. Hasil kedua hubungan tersebut tentunya lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa ada hubungan yang linier dan signifikan.

B. Pengujian Hipotesis Penelitian

1. Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kinerja (Y)

Pengujian hipotesis dilakukan dengan pengujian korelasi dan uji regresi. Untuk hasil uji korelasi antara Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kinerja (Y) dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. Uji Korelasi Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kinerja (Y)

Variabel	N	Korelasi Pearson	Sig (2-tailed)
X1 – Y	96	0,201	0,049

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Terlihat nilai signifikansi Sig. (2-tailed) antara (X_1) dengan (Y) sebesar 0,049 yang kecil dari < 0,05 dimana ada hubungan atau korelasi kuat antara variabel budaya organisasi dan kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi guru maka akan meningkat pula kinerja guru. Sedangkan untuk uji regresinya dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Regresi budaya organisasi (X_1) dengan Kinerja Guru (Y)

Model	B	Sig.
(Konstan)	30,872	
Budaya Organisasi (X1)	0,352	0,049

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Terlihat nilai a= 30,872 dan b= 0,352 sehingga persamaan regresinya menjadi $\hat{Y}$ = 30,872 + 0,352 X_1. Nilai *Coefficients* budaya organisasi (X_1) sebesar 0,352 yang berarti setiap kenaikan budaya organisasi satu satuan maka variabel kinerja guru (Y) akan naik sebesar 0,352 satu satuan.

Dari dua uji tersebut akan dilihat nilai probabilitas dimana bertujuan untuk menentukan hipotesis diterima atau ditolak. (X1) terhadap (Y) terlihat pada tabel *Coefficients* model 1 terdapat nilai sig 0,049 dimana Nilai sig 0,049 < 0,05, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak.

Selanjutnya, perlu juga menlihat berapa besaran pengaruh variabel (X_1) terhadap (Y) dimana disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 6. Pengaruh Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Guru (Y)

R	R Square	Sig. F Change	Pengaruh (%)	Tafsiran
0,201	0,041	0,049	4,1%	Rendah

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Dari tabel terlihat *R Square* (r^2) = 0,041 atau 4,1%, dimana besar pengaruh variabel budaya organisasi (X_1) terhadap kinerja guru (Y) adalah 4,1%, sedangkan sisanya sebesar 95,9% ditentukan oleh faktor lain.

Dari pengujian diatas terlihat bahwa budaya organisasi sangat berkaitan dengan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Dumai Kota. Semakin tinggi budaya organisasi dalam melakukan aktifitas pekerjaan, maka semakin memberikan prestasi kerja yang lebih baik. Hal ini tidak terlepas dari peran guru SD Negeri di Kecamatan Dumai Kota baik didalam maupun diluar kelas dimana seorang guru harus memberikan kinerja yang maksimal.

2. Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)

Pengujian hipotesis dilakukan dengan pengujian korelasi dan uji regresi. Untuk hasil uji korelasi antara Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 7. Uji Korelasi Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Variabel	N	Korelasi Pearson	Sig (2-tailed)
X2 – Y	96	0,251	0,014

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Terlihat nilai signifikansi Sig. (2-tailed) antara (X_2) dengan (Y) sebesar 0,014 yang kecil dari < 0,05 dimana ada hubungan atau korelasi kuat antara variabel lingkungan kerja dan kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka akan meningkat pula kinerja guru. Sedangkan untuk uji regresinya dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 8. Uji Regresi Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja (Y)

Model	B	Sig.
(Konstan)	36,248	
Lingkungan Kerja (X_2)	0,369	0,014

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Diperoleh nilai a= 36,248 dan b= 0,369 sehingga persamaan regresinya menjadi $\hat{Y}$ = 36,248 + 0,369 X_2. Nilai *Coefficients* lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,369 berarti bahwa setiap kenaikan lingkungan kerja maka kinerja guru (Y) akan naik sebesar 0,369 satu satuan.

Dari dua uji tersebut akan dilihat nilai probabilitas dimana bertujuan untuk menentukan hipotesis diterima atau ditolak. Nilai *Coefficients* Lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja sig 0,014 dimana kecil dari < 0,05, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Selanjutnya, perlu juga menlihat berapa besaran pengaruh variabel (X_2) terhadap (Y) dimana disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 9. Pengaruh Lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja (Y)

R	R Square	Sig. F Change	Pengaruh (%)	Tafsiran
0,251	0,063	0,014	6,3%	Rendah

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Terlihat bahwa nilai *R* = 0,063 atau 6,3%, artinya besar pengaruh (X_2) terhadap (Y) adalah 6,3%, sedangkan sisanya sebesar 93,7 % ditentukan oleh faktor lain yang tidak menjadi bagian dari penelitian ini.

Dari pengujian diatas terlihat bahwa lingkungan kerja ternyata mempunyai pengaruh penting dalam meningkatkan kinerja guru. Lingkungan kerja yang disiapkan oleh sekolah dalam proses belajar dan mengajar tentunya akan meningkatkan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Dumai Kota.

3. Budaya Organisasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)

Pengujian hipotesis dilakukan dengan pengujian korelasi dan uji regresi. Untuk hasil uji korelasi antara Budaya Organisasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 10. Uji Korelasi Variabel Budaya Organisasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Variabel	N	Korelasi Pearson	Sig (2-tailed)
X_1X_2Y	96	0,201	0,049

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Data diatas terlihat Sig. (2-tailed)) antara budaya organisasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y) adalah sebesar 0,049 < 0,05 dimana terdapat korelasi yang signifikansi antara variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Dengan kata lain semakin meningkatnya budaya organisasi dan lingkungan kerja maka akan meningkat pula kinerja guru. Sedangkan untuk uji regresinya dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 11. Regresi Budaya Organisasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap kinerja (Y)

Model	B	Sig.
(Konstan)	19,539	0,185
Budaya Organisasi (X1)	0,257	
Lingkungan Kerja (X2)	0,314	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Dari data diperoleh nilai konstanta 19,539 dengan nilai a = 0,257, b = 0,314, sehingga persamaan regresinya menjadi $\hat{Y}$ = 19,539 + 0,257 X_1 + 0,314 X_2. Nilai *Coefficients* (X_1) sebesar 0,257. Hal ini berarti setiap kenaikan budaya organisasi satu satuan

maka variabel kinerja (Y) akan naik sebesar 0,257 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap. Selanjutnya, nilai *Coefficients* (X_2) sebesar 0,314. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan lingkungan kerja satu satuan maka variabel Kinerja (Y) akan naik sebesar 0,314 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

Untuk melihat pengaruh budaya organisasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y) menggunakan uji F yang dapat dilihat tabel berikut:

Tabel 12. Pengaruh Budaya Organisasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)

R	R Square	Sig. F Change	Pengaruh (%)	Tafsiran
0,289	0,083	0,049	8,3%	Rendah

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Pada tabel atas nilai *R* = 0,083 atau 8,3%, yang berarti besar pengaruh variabel budaya organisasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y) adalah 8,3%, dan sisanya sebesar 91,7 % ditentukan oleh faktor lain yang tidak menjadi bagian dari penelitian ini.

Dari pengujian diatas terlihat bahwa adanya pengaruh secara simultan antara budaya organisasi yang dijalankan di SD Negeri di Kecamatan Dumai Kota dan lingkungan kerja yang disiapkan SD Negeri di Kecamatan Dumai Kota secara bersama-sama mempengaruhi dari kinerja guru.

SIMPULAN

Dari penelitian yang dilakukan ternyata terdapat pengaruh yang positif budaya organisasi (X_1) terhadap kinerja guru (Y). Selain itu, juga terdapat pengaruh yang positif lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y). Sedangkan untuk hubungan ke tiga variable diperoleh hasil dimana terdapat pengaruh yang positif budaya organisasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima, yaitu budaya organisasi dan lingkungan kerja secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang berarti dengan kinerja guru.

Disarankan kepada seluruh kepala sekolah SD Negeri di Kecamatan Dumai Kota serta para pihak yang terlibat langsung dalam mengelola sekolah untuk lebih meningkatkan budaya organisasi dan meningkatkan lingkungan kerja yang kondusif. Sedangkan untuk para guru hendaknya menambah kemampuan dalam proses pembelajaran dikelas.

Untuk peneliti selanjutnya hendaklah menggunakan metode yang berbeda dan menambah variable lain agar nantinya akan menghasilkan kontribusi dalam keilmuan khususnya dalam memningkatkan kinerja guru.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis mengucapkan terimakasih kepada pihak yang telah banyak membantu dalam pelaksanaan penelitian seperti seluruh Kepala Sekolah SD Negeri di Kecamatan Dumai Kota dan pihak yang membantu di Program Studi Magister Administrasi Pendidikan Universitas Riau

DAFTAR PUSTAKA

Afrizal, D. (2020). E- Government Service Review In Dumai City Indonesia. *Jurnal Niara*, *13*(1), 260–267.

C.R. Kothari. (2004). *Research Methodology: Methods and techniques* (2nd ed.). New Age International (P) Limited Publishers.

Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*.

Hartono, B., & Siregar, M. (2022). Konsep Integrasi Pendidikan Islam dan Kewirausahaan dalam Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, *11*(2), 377–398. https://doi.org/10.30868/ei.v11i02.2210

Immawati, I., Mustafa, M. N., & Natuna, D. A. (2022). Pengaruh Manajemen Layanan Dan Self Confidence Terhadap Kinerja Guru Bimbingan Konseling Di SMA Kota Pekanbaru. *Jurnal JUMPED (Jurnal Manajemen Pendidikan)*, *10*(1), 48–61.

Kaniawati, I. (2021). Pembelajaran STEM: Upaya Mencerdaskan Kehidupan Bangsa Di Abad 21. *Jurnal Majelis*, *2*(2), 167–182.

Khairinal, K., Rosmiati, R., & Javentdo, I. (2021). Pengaruh Komunikasi Guru, Lingkungan Sekolah Dan Budaya Sekolah Terhadap Hasil Belajar Pada Mata Pelajaran Ekonomi Siswa SMA Negeri 14

Kabupaten Muaro Jambi. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, *2*(1), 443–457.

Mufajar, I., Isjoni, & Chairilsyah, D. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri Di Kecamatan Bangkinang Kota Kabupaten Kampar. *Jurnal JUMPED (Jurnal Manajemen Pendidikan)*, *10*(1).

Nikmah, Saputra, W., & Latif, A. (2022). Pengaruh Supervisi Akademik Dan Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Al-Kifayah: Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan*, *1*(1), 77–93.

Pandey, M. (2015). *Research Methodology:Toola And Techniques* (1st ed.). Bridge Center.

Riyanni. (2022). *Peranan Penting Guru Indonesia Dalam Mencerdaskan Kehidupan Bangsa Serta Tantangannya Pada Pembelajaran Abad 21*. Universitas Lambung Mangkurat.

Syafira, D., Annisa, R. M., Syaroh, M., Sirait, M. H. R. B. ., & Saragih, B. A. (2022). Budaya Organisasi Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada Madrasah Tsanawiyah Al-Washliyah Medan Krio. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, *6*(2), 12288–12292.