


Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aaliyah Negeri 1 Bandar Lampung

Ahmad Surotjudin^{1*}, Subandi², Nor Rochmatul Wachidah³, M Luqmanul Hakim Habibi⁴

^{1,2,3,4}Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, UIN Raden Intan Lampung, Jl. Endro Suratmin, Sukarame, Kec. Sukarame, Kota Bandar Lampung, Lampung

E-mail: ahmadsurotjudin123@gmail.com

* Corresponding Author

 <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i2.4327>

ARTICLE INFO

Article history

Received: 29 Nov 2025

Revised: 05 Dec 2025

Accepted: 16 Dec 2025

Kata Kunci:

Budaya Organisasi,
Kinerja Guru

Keywords:

Organizational Culture,
Teacher Performance

ABSTRACT

Budaya organisasi dipahami sebagai sikap dan perilaku yang menciptakan kenyamanan serta memungkinkan terjalinnya hubungan dan interaksi yang positif. Budaya organisasi yang positif diyakini dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, sedangkan budaya negatif berpotensi menurunkan motivasi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk seberapa tinggi tingkat penerapan budaya organisasi dan ingin mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di MAN 1 Bandar Lampung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dan sampel berjumlah 82 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert. Teknik analisis data menggunakan uji normalitas dan uji linearitas. Sedangkan uji hipotesis menggunakan uji t dan teknik regresi linier sederhana. Hasil penelitian analisis korelasi Pearson dengan uji satu arah, diperoleh nilai koefisien sebesar $r = 0.724$ dengan $sig = 0.000$ ($sig < 0.01$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan signifikan antara budaya organisasi dan kinerja guru. Dan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,525 mengindikasikan bahwa budaya organisasi memberikan kontribusi sebesar 52,5% terhadap kinerja guru di MAN 1 Bandar Lampung, sedangkan sisanya sebesar 47,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian H_a diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja guru di MAN 1 Bandar Lampung.

Organizational culture is understood as a set of attitudes and behaviors that foster comfort and facilitate positive relationships and interactions. A positive organizational culture is believed to enhance work motivation and job satisfaction, whereas a negative culture may lead to decreased motivation. This study aims to assess the extent to which organizational culture is implemented and to examine its influence on teacher performance at MAN 1 Bandar Lampung. The research employed a quantitative method, with a population and sample size of 82 respondents. Data were collected using a Likert-scale questionnaire. Data analysis techniques included normality and linearity tests, while hypothesis testing was conducted using the t-test and simple linear regression. Based on the results of the Pearson correlation analysis using a one-tailed test, the correlation coefficient was $r = 0.724$ with a significance value of $sig = 0.000$ ($sig < 0.01$). This indicates a strong and significant relationship between organizational culture and teacher performance. The coefficient of determination (R^2) was 0.525, suggesting that organizational culture contributes 52.5% to the performance of teachers at MAN 1 Bandar Lampung, while the remaining 47.5% is influenced by other factors. Therefore, the null hypothesis (H_0) is rejected and the alternative hypothesis (H_a) is accepted. This confirms that organizational culture has a positive influence on teacher performance at MAN 1 Bandar Lampung.



This is an open access article under the CC-BY-SA license.

How to Cite: Ahmad Surotjudin, et al (2025). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aaliyah Negeri 1 Bandar Lampung, 4(2) 13440-13446. <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i2.4327>

PENDAHULUAN

Pendidikan suatu hal yang penting dalam mencapai kesuksesan dan masa depan yang cerah. Tidak sekedar hanya memperoleh pengetahuan, tetapi juga tentang mengembangkan, membentuk keterampilan, membentuk karakter dan memperluas wawasan. Pendidikan memiliki arti bagaimana proses belajar mentransfer ilmu pengetahuan, nilai, norma dari seorang pendidik (guru) ke peserta didik (siswa). Seorang manusia terdidik sangatlah penting dikarenakan dapat berguna dalam Masyarakat dan negara. Dalam Pendidikan Madrasah. Sebagaimana dalam Al-qur'an pentingnya menuntut ilmu surah Al-Mujadilah Ayat 11:

لَكُمْ اللَّهُ يَفْسَحَ فَاَفْسَحُوا الْمَجْلِسَ فِي تَفْسَحُوا لَكُمْ قِيلَ إِذَا أَمَّنُوا الَّذِينَ يَأْتِيهَا
الْعِلْمَ أَوْتُوا وَالَّذِينَ مِنْكُمْ أَمَّنُوا الَّذِينَ اللَّهُ يَرْفَعُ فَاَنْشُرُوا وَانْشُرُوا قِيلَ وَإِذَا
خَيْرٌ تَعْمَلُونَ بِمَا وَاللَّهُ دَرَجَاتٍ (١١)

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman, apabila dikatakan kepadamu “Berilah kelapangan di dalam majelis-majelis,” lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Apabila dikatakan, “Berdirilah,” (kamu) berdirilah. Allah niscaya akan mengangkat orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Allah Mahateliti terhadap apa yang kamu kerjakan” (Q.S Al-Mujadilah : 11).

Madrasah berasal dari bahasa Arab darasa, yang berarti tempat belajar. Kata ini berkembang menjadi mudarrisun, yang berarti pengajar. Secara umum, madrasah dipahami sebagai lembaga pendidikan berbasis ajaran Islam, tempat siswa dari berbagai latar belakang ekonomi berkumpul untuk menuntut ilmu. Selain memiliki struktur fisik, madrasah juga mencerminkan ekologi sosial yang kompleks, di mana guru dan staf menjalankan peran dan tanggung jawab masing-masing dalam mendukung proses pendidikan.

Dalam beberapa tahun terakhir, dunia pendidikan mengalami transformasi signifikan seiring perkembangan teknologi dan tuntutan zaman. Madrasah sebagai institusi pendidikan dituntut tidak hanya menyediakan pembelajaran yang berkualitas, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja optimal. Salah satu elemen penting dalam hal ini adalah budaya organisasi.

Budaya organisasi berperan sebagai fondasi dalam membentuk pola kerja, interaksi antar anggota, serta kemampuan institusi dalam beradaptasi terhadap perubahan. Budaya yang positif dapat meningkatkan motivasi, kepuasan, dan produktivitas kerja, sedangkan budaya yang negatif berpotensi menimbulkan stres dan penurunan kinerja. Menurut Edy Sutrisno, budaya organisasi yang dikelola secara strategis mampu mendorong perilaku kerja yang dedikatif dan produktif, meskipun nilai-nilainya tidak selalu tampak secara kasat mata.

Dalam konteks pendidikan, budaya kerja menjadi instrumen penting dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja merupakan hasil dari prosedur dan perilaku terukur yang dipengaruhi oleh budaya kerja. Penilaian kinerja yang dilakukan secara sistematis melalui umpan balik dan indikator formal memungkinkan institusi untuk mengukur efektivitas kerja pegawai dan menyesuainya dengan standar organisasi.

Menghadapi berbagai keluhan dan ketidakpuasan terhadap layanan pendidikan, diperlukan upaya peningkatan kinerja pegawai yang selaras dengan nilai-nilai budaya organisasi. Budaya yang kuat dan positif tidak hanya mencerminkan cara organisasi beroperasi dan mengambil keputusan, tetapi juga menjadi inti dari strategi dan keberlanjutan institusi. Prinsip-prinsip seperti integritas, kejujuran, dan kerja sama menjadi landasan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pencapaian kinerja optimal.

Meskipun kedisiplinan guru di MAN 1 bandar lampung menunjukkan hasil yang cukup baik, meskipun data laporan rekapitulasi kehadiran guru menunjukkan hasil yang cukup baik, masih terdapat beberapa catatan mengenai ketidakhadiran, izin, keterlambatan masuk, dan ketidakhadiran tanpa keterangan. Hal ini mengindikasikan bahwa kedisiplinan guru masih perlu ditingkatkan. Kejadian-kejadian ini, meskipun mungkin tidak sering, tetap menunjukkan adanya celah dalam kedisiplinan yang perlu diperbaiki. Ketidakhadiran, meski hanya sesekali, dapat mengganggu proses pembelajaran dan memberikan contoh yang kurang baik bagi siswa. Selain itu, izin dan keterlambatan yang berulang-ulang dapat menurunkan efektivitas pengajaran dan menghambat kontinuitas proses belajar mengajar.

Berdasarkan fakta dan penjelasan tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian ilmiah di Madrasah Aliyah Negeri 1 Bandar Lampung dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Bandar Lampung”.

METODE

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini tergolong kedalam penelitian kuantitatif dengan pendekatan penelitian yaitu jenis penelitian lapangan (*Field Research*) yaitu penelitain yang langsung turun ke lapangan untuk mendapatkan data dari responden. Peneliti berupaya mencari pengaruh dari variabel bebas yaitu Budaya Organisasi (X) dan variabel terikat yaitu Kinerja Guru (Y). Peneliti menghitung menggunakan alat bantu SPSS Statistic 25. Adapun yang menjadi populasi target adalah ASN MAN 1 Bandar Lampung dengan jumlah 102 tahun 2025/2026. Dalam pengambilan sampel menggunakan Random Sampling yakni sampel dapat mewakili sampel lain.

Pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini, yaitu menggunakan rumus Yamane dengan batas toleransi kesalahan (e) sebesar 5%. Dengan rumus Yamane berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel yang diperlukan

N = Jumlah populasi

E = Tingkat Kesalahan sampel (margin of error), biasanya 5%.

Diketahui:

n = ditanya?

N = 102 guru ASN

e = 5% atau 0,05

$$n = \frac{102}{1 + 102(0,05)^2}$$

$$n = \frac{102}{1 + 102(0,0025)}$$

$$n = \frac{102}{1 + 0,225}$$

$$n = \frac{102}{1,225}$$

$$n = 81,27$$

Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus Yamane diatas nilai n sebesar 81,27 dan dibulatkan menjadi 82, maka sampel yang digunakan dalam penelitian sebanyak 82 sampel atau responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tanggapan para guru terhadap budaya organisasi dan kinerja guru di MAN 1 Bandar Lampung tercermin melalui pilihan jawaban pada setiap item pertanyaan yang disusun berdasarkan indikator-indikator dari variabel budaya organisasi dan kinerja guru. Instrumen tersebut dirancang untuk mengungkap persepsi dan penilaian guru secara sistematis terhadap dinamika budaya kerja serta pelaksanaan tugas profesional di lingkungan sekolah.

Uji Prasarat Analisis
Uji Normalitas

Tabel 2. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		82
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	5,57334527
Most Extreme Differences	Absolute	0,056
	Positive	0,056
	Negative	-0,035
Test Statistic		0,056
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true		

Sumber: Output IBM SPSS Statistic 25 yang diolah

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* terhadap data *Unstandardized Residual*, diperoleh nilai *Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200. Dalam pengujian normalitas menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov*, keputusan ditentukan berdasarkan nilai signifikansi (*Sig*). Apabila nilai *Sig* > 0,05, maka data dianggap berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai *Sig* < 0,05, maka data tidak memenuhi asumsi normalitas. Pada uji normalitas antara variabel budaya organisasi (X) dan variabel kinerja guru (Y) ini nilai *Sig* 0,200 > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam analisis regresi telah terpenuhi. Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru.

Uji Linieritas

Tabel 3. Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Budaya Organisasi	Between Groups	(Combined)	3784,763	24	157,698	5,955	0,000
		Linearity	2778,159	1	2778,159	104,910	0,000
		Deviation from Linearity	1006,605	23	43,765	1,653	0,064
	Within Groups		1509,432	57	26,481		
	Total		5294,195	81			

Sumber: Output IBM SPSS Statistic 25 yang diolah

Berdasarkan Pengujian uji linieritas dalam penelitian ini menggunakan *Sig* dengan cara membandingkan nilai *Sig* dari *Deviation from Linierity* pada tabel ANOVA dengan *Alpha* = 0,05. Kriteria pengujianya adalah jika nilai *Sig* pada *Deviation from Linierity* > dari nilai *Alpha* = 0,05 yang artinya linier. Begitu juga sebaliknya, jika nilai *Sig* pada *Deviation from Linierity* < dari nilai *Alpha* = 0,05 artinya tidak linier. Berdasarkan tabel perhitungan uji linieritas diatas nilai *Sig* pada *Deviation from Linierity* > dari nilai *Alpha* = 0,05 yaitu 0,064 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara Budaya Organisasi (X) dan Kinerja Guru (Y).

Uji Hipotesis

Adapun hipotesis yang diuji sebagai berikut:

1. H_0 : Ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di MAN 1 Bandar Lampung.

2. Ha: Tidak ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di MAN 1 Bandar Lampung.

Sebelum menentukan besarnya variabel budaya organisasi terhadap kinerja guru, maka terlebih dahulu dilakukan analisis mengenai keeratan hubungan dua variabel tersebut. adapun hasil perhitungan berdasarkan output program IBM SPSS Statistic 25 dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23,581	6,518		3,618	0,001
	Budaya Organisasi	0,729	0,078	0,724	9,399	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Output IBM SPSS Statistic 25 yang diolah

Hasil perhitungan di atas menunjukkan bahwa T_{hitung} sebesar 9,399 dengan signifikansi (sig) sebesar 0,000. Sedangkan T_{tabel} dengan $dk = n - 2$ yaitu $90 - 2 = 88$ dan $\alpha 0,05$ adalah 1,662 dengan demikian $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $9,399 > 1,662$ dengan sig $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian H_a diterima yang berarti bahwa “Terdapat pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja guru di MAN 1 Bandar Lampung”.

Berdasarkan hasil analisis tabel *Coefficient* diatas, diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,729 dan nilai konstanta sebesar 23,581. Dengan demikian, hubungan antara budaya organisasi (X) dan kinerja guru (Y) dapat dinyatakan dalam persamaan regresi: $\hat{Y} = 23,581 + 0,729X$. Artinya, setiap peningkatan 1 poin dalam budaya organisasi diprediksi akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,729 poin. Semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, maka semakin tinggi pula kinerja guru di MAN 1 Bandar Lampung.

Tabel 5. Uji Koefisien Korelasi Pearson

Correlations			
		Budaya Organisasi	Kinerja Guru
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	1	.724**
	Sig. (1-tailed)		0,000
	N	82	82
Kinerja Guru	Pearson Correlation	.724**	1
	Sig. (1-tailed)	0,000	
	N	82	82

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Sumber: Output IBM SPSS Statistic 25 yang diolah

Berdasarkan hasil analisis korelasi Pearson dengan uji satu arah, diperoleh nilai koefisien sebesar $r = 0.724$ dengan sig = 0.000 dan nilai r Tabel satu arah adalah 0,182. dengan ketentuan bahwa jika nilai pearson correlation $> r$ Tabel koerelasi berhubungan dan jika nilai pearson correlation $< r$ Tabel koerelasi tidak berhubungan. Dengan pedoman sebagai berikut:

Tabel 6. Pedoman Derajat Hubungan Antar Variabel

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat.

Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan signifikan antara budaya organisasi dan kinerja guru dengan nilai $0,724 > 0,182$ dan nilai interval $0,724$, apabila mengacu pada tabel tersebut bahawasannya Tingkat hubungannya adalah kuat. Dengan demikian, semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, maka semakin tinggi pula kinerja guru yang dihasilkan.

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.724 ^a	0,525	0,519	5,608
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Guru				

Sumber: Output IBM SPSS Statistic 25 yang diolah

Koefisien determinasi merupakan ukuran yang menyatakan tingkat kekuatan hubungan dalam bentuk persen (%). Berikut ini merupakan hasil perhitungan koefisien determinasi variabel budaya organisasi dan variabel kinerja guru di MAN 1 Bandar Lampung. Berdasarkan hasil pengolahan data melalui perangkat lunak statistik, diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,525 atau setara dengan 52,5%. Angka ini mengindikasikan bahwa variabel budaya organisasi (X) memiliki kontribusi sebesar 52,5% terhadap variasi kinerja guru (Y). Sementara itu, sebesar 47,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak menjadi fokus dalam kajian penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti meyakini bahwa budaya organisasi memainkan peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru di MAN 1 Bandar Lampung. Temuan ini diperkuat oleh hasil analisis korelasi Pearson yang menunjukkan hubungan yang kuat dan signifikan antara variabel budaya organisasi (X) dan kinerja guru (Y), dengan nilai koefisien sebesar 0,724 dan signifikansi 0,000. Artinya, semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, maka semakin optimal pula kinerja guru yang dihasilkan.

Lebih lanjut, hasil analisis regresi menunjukkan bahwa budaya organisasi memberikan kontribusi sebesar 52,5% terhadap kinerja guru, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi ($R^2 = 0,525$). Hal ini mengindikasikan bahwa lebih dari separuh variasi dalam kinerja guru dapat dijelaskan oleh kualitas budaya organisasi yang ada di lingkungan kerja mereka. Sisanya, sebesar 47,5%, kemungkinan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti motivasi individu, kepemimpinan, fasilitas, dan dukungan profesional yang tidak menjadi fokus dalam penelitian ini.

Peneliti juga menegaskan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini telah melalui proses uji validitas dan reliabilitas yang ketat. Uji validitas dilakukan dua kali, yakni pada tahap uji coba awal dengan 30 responden dari MAN 2 Bandar Lampung dan pada tahap pengumpulan data utama dengan 82 responden dari MAN 1 Bandar Lampung. Hasilnya menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada kedua variabel dinyatakan valid. Selain itu, nilai reliabilitas yang tinggi (Cronbach's Alpha sebesar 0,909 untuk budaya organisasi dan 0,884 untuk kinerja guru) menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan memiliki konsistensi internal yang sangat baik dan layak digunakan dalam penelitian.

Dengan demikian, peneliti menyimpulkan bahwa budaya organisasi yang kondusif dan terstruktur secara positif dapat menjadi fondasi penting dalam mendorong peningkatan kinerja guru. Temuan ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi pihak manajemen sekolah dalam merancang strategi pengembangan budaya organisasi yang lebih efektif, guna mendukung pencapaian tujuan pendidikan secara menyeluruh.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan dari penelitian yang terkait tentang "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di MAN 1 Bandar Lampung", maka dapat dilihat dari uji koefisien korelasi pearson dan uji koefisien determinasi. Pada uji korelasi Pearson dengan uji satu arah, diperoleh nilai koefisien sebesar $r = 0.724$ dengan $\text{sig} = 0.000$ ($\text{sig} < 0.01$). sedangkan pada uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan signifikan antara budaya organisasi dan kinerja

guru sebesar 52,5% dan sisanya sebesar 47,5% sisanya dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti pandangan dan perasaan individu terhadap pekerjaan, rekan kerja, dan lingkungan kerja. Kepribadian: Sifat-sifat personal yang memengaruhi cara individu berinteraksi dan bereaksi di tempat kerja dan lain sebagainya.

Berdasarkan hasil analisis reliabilitas dan regresi, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi di MAN 1 Bandar Lampung telah diterapkan dengan baik oleh para guru dan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja mereka. Meskipun demikian, peningkatan kinerja guru juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang perlu diperhatikan dalam pengembangan kebijakan Pendidikan madrasah.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti menyampaikan ucapan terima kasih kepada pihak yang sudah berkontribusi dalam pelaksanaan penelitian dan penyusunan artikel ini.

REFERENSI

- Abas, Tauhidin. Peningkatan Kinerja Guru. Yogyakarta: Depublish, 2022.
- Habudin. "Budaya Organisasi." *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara* 1, no. 1 (2020): 25. <http://jurnal.uinbanten.ac.id/index.php/jlpn>.
- Hari, Sulaksono. *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta: Depublish, 2015.
- Muspawi, Mohamad. "Strategi Peningkatan Kinerja Guru." *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi* 21, no. 1 (2021): 102. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v21i1.1265>.
- Parera, Agoes. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara, 2020.
- Spriadi, Yudi Nur, dkk. *Konsep Dasar Manajemen Organisasi*. Batam: Yayasan Cendikia Mulia Mandiri, 2023.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2019.
- Sugiyono. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Wahyuddin, et al. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dosen di UIN Alauddin Makassar." *Educational Leadership: Jurnal Manajemen Pendidikan* 1, no. 1 (2021): 66. <https://doi.org/10.24252/edu.v1i1.22153>.