



HUBUNGAN ANTARA BUDAYA KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI MA AL AQIDAH KUTA PANDAN OGAN KOMERING ILIR SUMATERA SELATAN

Amien fauzi¹, achmad asrori², Nur Hidayah³, An An Andari⁴, yuli habibatul imamah⁵

¹⁻⁵Universitas Islam An Nur Lampung, Indonesia

Email : first author¹, ²yulihabibah9@gmail.com

Abstract :

While the research objectives to be achieved from this study are to: find out the magnitude of the relationship between work culture and the performance of Ma Al Aqidah Ketupandan teachers, determine the magnitude of the relationship between teacher motivation and teacher performance at Ma Al Aqidah Ketupandan, determine the magnitude of the relationship between work culture and teacher motivation together. the same on teacher performance in . The approach used in this research is a quantitative approach. According to Saifudin Azwar, research with a quantitative approach emphasizes its analysis on numerical data (numbers) that are processed using statistical methods. The method used in this research is the relational method, which is a type of research that seeks to suggest whether there is a relationship between the predictor variable (independent variable) and the response variable (dependent variable). In this study work culture and work motivation as independent variables and teacher performance as the dependent variable. The results of the research based on the relationship test between variables show that work culture and teacher performance at Ma Al Aqidah Kutapandan Ogan Komering Ilir South Sumatra have a strong relationship, with a significant level of 5%. Teacher motivation with teacher performance at Ma Al Aqidah Kutapandan Ogan Komering Ilir South Sumatra has a moderate and sufficient relationship, with a significant level of 5%. While the Work Culture and Teacher Motivation together with teacher performance at Ma Al Aqidah Kutapandan Ogan Komering Ilir South Sumatra there is a strong relationship, with a significant level of 5%.

Keywords : *relationships, work culture, motivation and teacher performance*

Abstrak :

Tujuan Penelitian yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk : Mengetahui besarnya hubungan budaya kerja terhadap kinerja guru Ma Al Aqidah Ketupandan, Mengetahui besarnya hubungan Motivasi guru terhadap kinerja guru di Ma Al Aqidah Ketupandan, Mengetahui besarnya hubungan Budaya Kerja dan Motivasi Guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru . Pendekatan yang digunakan

dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Saifudin Azwar penelitian dengan pendekatan kuantitatif, menekankan analisisnya pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metode statistik. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode hubungan nonal, yaitu jenis penelitian yang berupaya untuk mengemukakan ada tidaknya hubungan variable *predictor* (variable bebas) dengan variable *respon* (variable terikat). Dalam penelitian ini Budaya kerja dan Motivasi Kerja sebagai variable bebas dan kinerja guru sebagai variable terikat. Hasil Penelitian berdasarkan Uji Hubungan antar Variabel menunjukkan, Budaya Kerja dengan kinerja guru di Ma Al Aqidah Kutapandan Ogan Komering Ilir Sumatera Selatan terdapat hubungan yang kuat, dengan taraf nyata 5 % . Motivasi guru dengan kinerja guru di Ma Al Aqidah Kutapandan Ogan Komering Ilir Sumatera Selatan terdapat hubungan yang sedang dan cukup, dengan taraf nyata 5 % . Sedangkan Budaya Kerja dan Motivasi guru secara bersama-sama dengan kinerja guru di Ma Al Aqidah Kutapandan Ogan Komering Ilir Sumatera Selatan terdapat hubungan yang kuat, dengan taraf nyata 5%.

Kata Kunci: hubungan, budaya kerja, motivasi dan kinerja guru

PENDAHULUAN

Dalam sebuah pendidikan sekolah merupakan organisasi (institusi) pelaksana teknis penyelenggaraan pendidikan, yang jati dirinya akan terbentuk oleh budaya kerja. (Hidayat et al., 2020) Bentuk budaya kerja yang tumbuh dan berkembang di sekolah akan mempengaruhi kinerja anggota organisasi yang ada di dalamnya, yang sekaligus merupakan bagian dari budaya kerja itu sendiri. Dengan demikian hidup atau matinya suatu sekolah akan sangat ditentukan oleh budaya kerja manusia di dalamnya. Budaya kerja, merupakan sekumpulan pola perilaku yang melekat secara keseluruhan pada diri setiap individu dalam sebuah organisasi. Membangun budaya berarti juga meningkatkan dan mempertahankan sisi-sisi positif, serta berupaya membiasakan (*habituating process*) pola perilaku tertentu agar tercipta suatu bentuk baru yang lebih baik. Budaya kerja berbeda antara organisasi satu dengan yang lainnya, hal itu dikarenakan landasan dan sikap perilaku yang dicerminkan oleh setiap orang dalam organisasi berbeda. (Tohari, 2023) Budaya kerja yang terbentuk secara positif akan bermanfaat karena setiap anggota dalam suatu organisasi membutuhkan sumbang saran, pendapat bahkan kritik yang bersifat membangun dari ruang lingkup pekerjaannya demi kemajuan di lembaga pendidikan tersebut, namun budaya kerja akan berakibat buruk jika pegawai dalam suatu organisasi mengeluarkan pendapat yang berbeda hal itu dikarenakan adanya perbedaan setiap individu dalam mengeluarkan pendapat, tenaga dan pikirannya, karena setiap individu mempunyai kemampuan dan keahliannya sesuai bidangnya masing-masing.

Tujuan fundamental budaya kerja adalah untuk membangun sumber daya manusia seutuhnya agar setiap orang sadar bahwa mereka berada dalam suatu hubungan sifat peran pelanggan, pemasok dalam komunikasi dengan orang lain secara efektif dan efisien serta menggembirakan. Budaya kerja berupaya mengubah komunikasi tradisional menjadi perilaku manajemen modern, sehingga tertanam kepercayaan dan semangat kerjasama yang tinggi serta disiplin. Strategi yang dikembangkan dalam penggunaan manajemen mutu terpadu dalam dunia pendidikan adalah institusi pendidikan

memposisikan dirinya sebagai institusi yang memberikan pelayanan (*service*) sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pelanggan (*customer*). Jasa atau pelayanan yang diinginkan oleh organisasi, pegawai membutuhkan motivasi/dorongan agar maubersedia meningkatkan kinerjanya. Motivasi merupakan pendorong yang menyebabkan seseorang rela untuk menggerakkan kemampuan, tenaga dan wktunya untuk menjalankan semua pekerjaan yang telah menjadi tugas dan tanggung jawabnya agar kewajibannya terpenuhi serta sasaran dan tujuan yang ingin dicapai organisasi terwujud. (Hidayat et al., 2020) Motivasi menggambarkan proses memulai, mengarahkan, memelihara aktivitas secara fisik dan psikologis. Merupakan suatu konsep yang luas, yang mencakup berbagai hal yang mendasari tindakan seseorang terhadap orang lain untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi adalah bagian dari psikologi yang memfokuskan untuk memahami aktivitas, struktur dan tujuan suatu tingkah laku. Penelitian mengenai motivasi mencoba mencari hubungan antara tingkah laku manusia, dengan hasrat, kepercayaan dan emosi. Motivasi kerja dimiliki oleh setiap manusia, tetapi ada sebagian orang yang lebih giat bekerja daripada yang lain. Kebanyakan orang mau bekerja lebih keras jika tidak menemui hambatan dalam merealisasikan apa yang diharapkan. Selama dorongan kerja itu kuat, semakin besar peluang individu untuk lebih konsisten pada tujuan kerja. Ada juga yang lebih menyukai dorongan kerja tanpa mengharap imbalan, sebab ia menemukan kesenangan dan dalam mengatasi situasi yang sulit.

Kepemimpinan merupakan salah satu unsur terpenting dalam perkembangan sebuah organisasi, karena maju tidaknya sebuah organisasi terutama ditentukan oleh pemimpin. Kepentingan kepemimpinan adalah tanggung jawab seseorang pemimpin untuk mampu memilih strategi untuk dapat organisasi sukses, bertumbuh dan berhasil dalam menghadapi persaingan. Keberhasilan pemimpin dalam memotivasi kerja pegawai sangat erat kaitannya dengan pencapaian tujuan organisasi dalam konteks pengelolaan di bidang pendidikan. (Pendidikan & Madrasah, 2021) Dimana pendidikan dalam hal ini institusi merupakan tonggak penentu keberhasilan atau kegagalan pemimpin dalam menumbuhkan kemampuan dan kemauan bawahannya dalam melaksanakan tugas sebagai tanggung jawab untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pemimpin pada hakekatnya adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan dalam organisasi. Kekuasaan adalah kemampuan untuk mengarahkan dan mempengaruhi bawahan sehubungan dengan tugas-tugas yang harus dilaksanakannya. Menurut Stonner, seperti yang dikutip Nanang Fatah, "semakin banyak jumlah sumber kekuasaan yang tersedia bagi pemimpin, akan semakin besar potensi kepemimpinan yang efektif.

Guru adalah salah satu tenaga kependidikan yang mempunyai peranan yang sangat vital dalam dunia pendidikan khususnya pendidikan formal, karena seorang guru yang langsung bersinggungan dengan siswa, untuk memberikan bimbingan yang muaranya akan menghasilkan tamatan yang diharapkan. Untuk itu kinerja seorang guru harus selalu ditingkatkan. (Warisno,

2019) Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja itu biasanya dilakukan dengan cara menciptakan budaya kerja yang baik, memberikan motivasi, mengadakan supervisi, memberikan *insentif*, memberikan kesempatan yang baik untuk berkembang dalam karir. Sementara kinerja guru dapat ditingkatkan apabila yang bersangkutan mengetahui apa yang diharapkan dan kapan bisa menetapkan harapan-harapan yang diakui hasil kerjanya. Kinerja guru (*performance*) merupakan hasil yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu. Kinerja guru akan baik jika guru telah melaksanakan unsur-unsur yang terdiri dari kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, kerjasama dengan semua warga belajar pendidikan kesetaraan, kepemimpinan yang menjadi panutan warga belajar, kepribadian yang baik, jujur dan obyektif dalam membimbing siswa, serta tanggung jawab terhadap tugasnya. Oleh karena itu tugas kepala sekolah selaku manager pendidikan adalah melakukan penilaian terhadap kinerja guru. Penilaian ini penting sekali dilakukan mengingat fungsinya sebagai alat motivasi bagi pemimpin kepada guru maupun bagi guru itu sendiri. (Sa'diyah, 2019)

METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah suatu cara atau teknik yang dilakukan dalam proses penelitian supaya dapat memperoleh fakta-fakta dan prinsip-prinsip, hati-hati dan sistematis untuk mewujudkan kebenaran Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Penetapan data harus mempunyai criteria tertentu (*valid*), serta menunjukkan derajat ketepatan antara data sesungguhnya terjadi pada obyek data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. penelitian dengan pendekatan kuantitatif, menekankan analisisnya pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metode statistik. Pada dasarnya pendekatan kuantitatif ini dilakukan pada penelitian *inferensia* (dalam rangka pengujian hipotesis) dan menyadarkan kesimpulan hasilnya pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil. Dengan metode kuantitatif akan diperoleh signifikansi perbedaan kelompok atau signifikansi hubungan antar variabel yang diteliti. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode hubungan-anon, yaitu jenis penelitian yang berupaya untuk mengemukakan ada tidaknya hubungan variable *predictor* (variable bebas) dengan variable *respon* (variable terikat). Dalam penelitian ini Budaya kerja dan Motivasi Kerja sebagai variable bebas dan kinerja guru sebagai variable terikat.

PEMBAHASAN

Setelah diketahui bahwa data homogen, berdistribusi normal, dan linier, maka dilakukan uji lanjut sesuai dengan hipotesis yang bersifat

hubungan :

Uji Hubungan antar Variabel

- a. Hubungan antara budaya kerjadengan kinerja guru di Ma Al Aqidah Kutapandan Ogan Komering Ilir Sumatera Selatan

Untuk mengetahui hubungan budaya kerja (X_1) dengan kinerja guru (Y) selanjutnya penulis susun dalam tabel perhitungan hubungan

Hubungan Budaya Kerja(X_1) Dengan Kinerja guru (Y)

Responden	Budaya Kerja (X_1)	Kinerja Guru (Y)	X^2	Y^2	XY
1	55	50	3025	2500	2750
2	45	45	2025	2025	2025
3	42	42	1764	1764	1764
4	62	62	3844	3844	3844
5	43	43	1849	1849	1849
6	50	50	2500	2500	2500
7	50	50	2500	2500	2500
8	40	40	1600	1600	1600
9	56	56	3136	3136	3136
10	56	56	3136	3136	3136
11	50	50	2500	2500	2500
12	50	50	2500	2500	2500
13	50	50	2500	2500	2500
14	56	56	3136	3136	3136
15	61	61	3721	3721	3721
16	63	63	3969	3969	3969
17	63	63	3969	3969	3969
18	57	57	3249	3249	3249
19	58	58	3364	3364	3364
20	59	59	3481	3481	3481
21	61	61	3721	3721	3721
22	46	46	2116	2116	2116
23	59	59	3481	3481	3481
24	71	71	5041	5041	5041
25	50	50	2500	2500	2500
26	72	72	5184	5184	5184
27	61	61	3721	3721	3721
28	56	56	3136	3136	3136
29	72	72	5184	5184	5184
30	70	70	4900	4900	4900
31	60	60	3600	3600	3600
32	61	61	3721	3721	3721

33	44	44	1936	1936	1936
34	60	60	3600	3600	3600
35	58	58	3364	3364	3364
36	59	59	3481	3481	3481
37	56	56	3136	3136	3136
JUMLAH	2082	2077	119590	119065	119315

Selanjutnya dimasukkan ke dalam rumus hubungan product moment sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{N\sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2}} \\
 &= \frac{37(119315) - (2082)(2077)}{\sqrt{[7 \cdot 119590 - 2082^2]} \sqrt{[7 \cdot 119065 - 2077^2]}} \\
 &= \frac{4414655 - 4324314}{\sqrt{[424830 - 4334724]} \sqrt{[405405 - 4313929]}} \\
 &= \frac{90341}{\sqrt{90106} \sqrt{91476}} \\
 &= 0,995
 \end{aligned}$$

Dengan demikian maka jelaslah bahwa besarnya hubungan hitung (r hitung) adalah 0,995. Maka selanjutnya dikonsultasikan pada tabel r product moment dalam taraf signifikansi 1% dan 5%. Untuk N = 37 pada taraf signifikan 5% = 0,325 sehingga r hitung lebih besar dari r tabel berarti terdapat hubungan yang signifikan dan taraf signifikan 1% = 0,418 lebih kecil dari r hitung sehingga terdapat hubungan yang signifikan.

b. Hubungan Motivasi dengan Kinerja Guru.

Untuk mengetahui hubungan Motivasi (X₂) dengan kinerja guru (Y) selanjutnya penulis susun dalam tabel hubungan berikut :

Hubungan Motivasi (X₂) dengan Kinerja Guru (Y)

Responden	Motivasi (X ₂)	Kinerja Guru (Y)	X ₂ ²	Y ²	XY
1	70	50	3500	2500	3500
2	68	45	3060	2025	3060
3	60	42	2520	1764	2520
4	61	62	3782	3844	3782

5	43	43	1849	1849	1849
6	56	50	2800	2500	2800
7	58	50	2900	2500	2900
8	57	40	2280	1600	2280
9	56	56	3136	3136	3136
10	56	56	3136	3136	3136
11	68	50	3400	2500	3400
12	61	50	3050	2500	3050
13	60	50	3000	2500	3000
14	56	56	3136	3136	3136
15	61	61	3721	3721	3721
16	63	63	3969	3969	3969
17	63	63	3969	3969	3969
18	57	57	3249	3249	3249
19	58	58	3364	3364	3364
20	65	59	3835	3481	3835
21	61	61	3721	3721	3721
22	46	46	2116	2116	2116
23	59	59	3481	3481	3481
24	71	71	5041	5041	5041
25	69	50	3450	2500	3450
26	72	72	5184	5184	5184
27	61	61	3721	3721	3721
28	56	56	3136	3136	3136
29	72	72	5184	5184	5184
30	70	70	4900	4900	4900
31	60	60	3600	3600	3600
32	61	61	3721	3721	3721
33	44	44	1936	1936	1936
34	56	60	3360	3600	3360
35	58	58	3364	3364	3364
36	59	59	3481	3481	3481
37	56	56	3136	3136	3136
JUMLAH	2228	2077	126188	119065	126188

Selanjutnya dimasukkan ke dalam rumus hubungan product

moment sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N})(\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N})}} \\
 &= \frac{37(126188) - (2228)(2077)}{\sqrt{(37.135912 - \frac{2228^2}{37})(37.119065 - \frac{2077^2}{37})}} \\
 &= \frac{41400}{\sqrt{64760.91476}} \\
 &= 0,537
 \end{aligned}$$

Dengan demikian besarnya hubungan hitung (r hitung) adalah 0,537. Maka selanjutnya dikonsultasikan pada tabel r product moment dalam taraf signifikansi 1% dan 5%. Untuk N = 37 pada taraf signifikan 5% = 0,325 sehingga r hitung lebih besar dari r tabel berarti terdapat hubungan yang signifikan dan taraf signifikan 1% = 0,418 lebih besar dari r hitung sehingga terdapat hubungan yang signifikan. Berdasarkan tabel interpretasi nilai r tersebut di atas maka angka hubungan hitung 0,537 ternyata termasuk ke dalam kelompok 0,40 - 0,70 yang menunjukkan taraf hubungan yang sedang dan cukup.

Hasil Uji Hubungan antar Variabel menunjukkan, Budaya Kerja dengan kinerja guru di Ma Al Aqidah Kutapandan Ogan Komering Ilir Sumatera Selatan terdapat hubungan yang kuat, dengan taraf nyata 5%. Motivasi guru dengan kinerja guru di Ma Al Aqidah Kutapandan Ogan Komering Ilir Sumatera Selatan terdapat hubungan yang sedang dan cukup, dengan taraf nyata 5%. Sedangkan Budaya Kerja dan Motivasi guru secara bersama-sama dengan kinerja guru di Ma Al Aqidah Kutapandan Ogan Komering Ilir Sumatera Selatan terdapat hubungan yang kuat, dengan taraf nyata 5%.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data penelitian yang penulis lakukan di MA. Al Aqidah Kutapandan Ogan Komering Ilir Sumatera Selatan, maka rumusan masalah penelitian ini dapat dijawab : Budaya kerja memiliki hubungan yang besar dan tinggi dengan kinerja guru yang ada di Ma Al Aqidah Kutapandan Ogan Komering Ilir Sumatera Selatan, ini dibuktikan dari perhitungan hasil kuesioner menggunakan rumus Product Moment didapat r_{hitung} 0,995. Karena r_{hitung} 0,995 lebih besar dari r_{tabel} yaitu taraf signifikan 5% adalah 0,325 maka Budaya kerja berhubungan dengan kinerja guru. Sedangkan untuk menentukan tinggi rendahnya hubungan yaitu dengan mengonsultasikan r_{hitung} 0,995 kedalam table interpretasi nilai r, ternyata termasuk kedalam kelompok 0,70 - 0,90 yang menunjukkan taraf hubungan yang kuat dan tinggi. Dengan demikian apabila Budaya kerja semakin baik maka kinerja guru juga semakin

baik atau semakin meningkat begitu juga sebaliknya apabila Budaya kerja semakin buruk maka kinerjanya juga semakin buruk. Motivasi kerja menunjukkan terdapat hubungan yang cukup dan sedang hubungannya dengan kinerja guru di Ma Al Aqidah Kutapandan Ogan Komering Ilir Sumatera Selatan. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungankuesioner dengan menggunakan rumus Product Moment didapat r_{hitung} 0,537. Karena r_{hitung} lebih besar r tabel dari taraf signifikan 5% yaitu 0,325 makaSedangkan untuk menentukan tinggi rendahnya hubungan yaitu dengan mengonsultasikan r_{hitung} 0,537 kedalam table interpretasi nilai r , ternyata termasuk kedalam kelompok 0,40 - 0,70 yang menunjukkan taraf hubungan yang sedang dan cukup. Dengan demikian Motivasi juga ikut memhubungani kinerja guru.. Budaya Kerja dan Motivasi kerja secara bersama sama memiliki hubungan yang besar dan tinggi dengan kinerja guru yang ada di Ma Al Aqidah Kutapandan Ogan Komering Ilir Sumatera Selatan, ini dibuktikan dari perhitungan hasil kuesioner menggunakan rumus Product Moment didapat terhitung 0,995. Karena r_{hitung} 0,995 lebih besar dari tabel yaitu taraf signifikan 5% adalah 0,325 maka Budaya kerja dan Motivasi kerja berhubungan dengan kinerja guru. Sedangkan untuk menentukan tinggi rendahnya hubungan yaitu dengan mengonsultasikan r_{hitung} 0,995 kedalam table interpretasi nilai r , ternyata termasuk kedalam kelompok 0,90 - 1,00 yang menunjukkan taraf hubungan yang kuat dan tinggi. Dengan demikian apabila Budaya Kerja dan Motivasi secara bersama sama semakin baik maka kinerja guru jugasemakin baik atau semakin meningkat. Budaya kerja tidak hanya memhubungani kinerja guru, namun juga memhubungani faktor-faktor yang lain seperti kinerja guru bimbingan dan konseling, prestasi belajar siswa, aktivitas belajar siswa dan lain sebagainya. Mengingat keterbatasan sumber data dan pengetahuan maka penulis meneliti tentang hubungan budaya kerja dan motivasi kerja dengan kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Hidayat, T., Tanjung, H., & Juliandi, A. (2020). Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru Pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 189. <https://doi.org/10.38043/jmb.v17i2.2363>
- Pendidikan, J., & Madrasah, G. (2021). *Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Sekolah Dasar*. 3(1).
- Sa'adiyah, H. (2019). Implementasi Manajemen Kepala Madrasah Dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Di Madrasah Tsanawiyah Hidayatul Mubtadiin Desa Sidoharjo Jati Agung Lampung Selatan Tahun Pelajaran 2020/2021. *Jurnal An-Nur: Kajian Pendidikan Dan Ilmu Keislaman*, 9-25.
- Tohari. (2023). PENGARUH BUDAYA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI. 02(01), 124-134. <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjourna>
- Warisno, A. (2019). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Lulusan Pada Lembaga Pendidikan Islam Di Kabupaten. *Ri'ayah: Jurnal Sosial Dan Keagamaan*, 3(02), 99.

<https://doi.org/10.32332/riayah.v3i02.1322>