



Vol. 02 No. 04 (2023) : 256-264

e-ISSN: 2964-0131

p-ISSN-2964-1748

UNISAN JURNAL: JURNAL MANAJEMEN DAN PENDIDIKAN

e-ISSN: 2964-0131 p-ISSN-2964-1748

Available online at <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal>



## BUDAYA KERJA DAN MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MA HIDAYATUL MUBTADIIN KELURAHAN SIDOHARJO KECAMATAN JATI AGUNG KABUPATEN LAMPUNG SELATAN TAHUN PELAJARAN 2022/2023

Bustomi <sup>1</sup>, Achmad Asrori, <sup>2</sup> Nurul Hidayati Murtafiah <sup>3</sup>

<sup>1,3</sup>. Universitas Islam An Nur Lampung, Indonesia

<sup>2</sup>. Universitas Islam Negeri Radenn Intan Lampung

Email: <sup>1</sup> azamkhotib@gmail.com, <sup>2</sup> ccmadasrori156@gmail.com,

<sup>3</sup> nurul752nhm@gmail.com

### **Abstract:**

*This study aims to determine the effect of school culture on teacher performance and the influence of teacher work motivation on teacher performance. This type of research is qualitative research that originates from existing theories and previous research journals that are relevant to the variables in this study. The results showed that school culture had a positive effect on teacher performance, teacher work motivation had a positive effect on teacher performance. School culture must be based on attitudes, values, norms, behavior, and expectations. If all of these elements have been formed, behavior and expectations will tend to be stable so that the atmosphere created will be more conducive. This atmosphere ultimately provides comfort for teachers in carrying out their duties. The success of an educational institution is not only related to the complete facilities and infrastructure that support learning activities, teachers who are competent and have good quality and good student input, but also cannot be separated from the role of school culture in increasing the effectiveness of learning activities in schools.*

**Keywords:** School Culture, Teacher Work Motivation, Teacher Performance

### **Abstrak:**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru dan pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif yang bersumber dari teori yang ada dan jurnal penelitian sebelumnya yang relevan dengan variabel dalam penelitian ini.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru, motivasi kerja guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Budaya sekolah harus didasari oleh sikap, nilai-nilai, norma-norma, perilaku, dan harapan. Bila semua unsur tersebut sudah terbentuk, maka perilaku dan harapan akan cenderung stabil sehingga suasana yang tercipta akan lebih kondusif. Suasana inilah yang akhirnya memberikan kenyamanan bagi para guru dalam mengerjakan tugasnya. Keberhasilan sebuah lembaga pendidikan tidak hanya berhubungan dengan lengkapnya sarana dan prasarana yang mendukung kegiatan pembelajaran, guru yang kompeten dan memiliki kualitas yang baik maupun input siswa yang baik, namun juga tidak lepas dari peranan budaya sekolah dalam meningkatkan keefektifan kegiatan pembelajaran di sekolah.

**Kata Kunci :** Budaya Sekolah, Motivasi Kerja Guru, Kinerja Guru

## PENDAHULUAN

Perkembangan dan kemajuan bangsa sangat ditentukan oleh pendidikan. Hal ini disebabkan pendidikan memiliki peranan kunci dalam membentuk karakter dan pola pikir bangsa (Hasan & Anita, 2022). Setiap individu pada dasarnya pasti mengalami proses pendidikan dalam hidupnya, entah pendidikan secara formal maupun secara informal. Hal ini terjadi karena stigma masyarakat terhadap pendidikan pada saat ini merupakan suatu kewajiban yang harus dipenuhi dengan baik. Jadi, pendidikan tidak lagi dipandang sebagai suatu kebutuhan. Pergeseran pandangan dari kebutuhan menuju kewajiban inilah yang akhirnya menyebabkan pendidikan menjadi rutinitas sehari-hari dalam hidup setiap individu. Sistem pendidikan yang berjalan di Indonesia merupakan sistem pendidikan nasional yang sudah direncanakan dan disusun secara sistematis, sebagaimana penjelasan UU nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional yang menyatakan bahwa “Pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, ahlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara (Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, n.d.).” Sehingga dapat dipahami bahwa pendidikan yang ada di Indonesia sudah tersusun dan terencana untuk mewujudkan sistem pembelajaran yang baik dan kondusif agar mampu membawa perubahan bagi setiap individu menuju arah yang lebih baik.

Sekolah merupakan salah satu lembaga pendidikan formal yang menjadikan kurikulum sebagai landasan dalam kegiatan pembelajarannya. Sekolah menjadi tempat terjadinya kegiatan belajar mengajar guru dan siswa (Burhanuddin, 2014). Kegiatan belajar mengajar ini tidak hanya memiliki makna sebagai transfer ilmu dari guru terhadap siswa saja,

namun juga sebagai media untuk menanamkan nilai – nilai, dan norma yang berlaku di masyarakat dengan baik. Hal ini memiliki tujuan agar seluruh warga yang ada di sekolah memiliki kebiasaan yang baik dalam kehidupan sehari-harinya di sekolah. Kebiasaan baik ini juga diharapkan tidak hanya diterapkan di sekolah saja, namun juga tetap diterapkan dalam kehidupan bermasyarakat di luar sekolah (Lomu et al., 2018). Sekolah adalah sebuah organisasi yang sangat berkaitan erat dengan budaya yang diciptakan dan dianut. Sekolah yang memiliki prestasi yang baik merupakan hal yang sangat dibutuhkan oleh setiap individu dalam masyarakat.

Salah satu unsur penting dalam dunia pendidikan adalah guru. Guru merupakan penggerak utama dalam menjalankan kegiatan pendidikan di sekolah (Asyari, 2019). Guru menjadi tokoh teladan bahkan tokoh identifikasi diri bagi para siswanya. Baik atau buruknya kualitas sistem pendidikan sangat dipengaruhi oleh kinerja guru. Guru harus mampu menjaga kinerjanya dalam mengajar agar kegiatan belajar mengajar dapat berjalan dengan baik sehingga kualitas pendidikan dalam sekolah dapat terjaga dengan baik. Peranan guru dalam proses pembelajaran masih mempunyai posisi kunci, sehingga keberhasilan tujuan pendidikan sangat ditentukan oleh kontribusi kinerja guru. Kinerja guru yang maksimal diharapkan dapat memberikan output pembelajaran yang memuaskan. Guru yang memiliki kinerja yang baik akan menunjukkan perilaku profesional dalam proses belajar mengajar, memiliki sifat jujur, disiplin, mampu bekerja sama, dan membangun hubungan yang baik antara guru dengan siswanya. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru saat mengajar di sekolah, beberapa di antaranya adalah budaya sekolah dan motivasi kerja guru (Fatmawati et al., 2022).

Budaya kerja adalah suatu falsafah yang berlandaskan pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga sebagai pendorong yang dibudayakan dalam suatu organisasi dan dicerminkan dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja . Berdasarkan pengertian tersebut, diketahui bahwa budaya sekolah merupakan sebuah nilai dan pandangan yang dianut bersama oleh para anggotanya. Budaya sekolah memberikan makna terhadap kegiatan pembelajaran dalam sekolah tersebut, apabila budaya sekolah lemah, maka kegiatan pembelajaran akan menjadi tidak kondusif sehingga suasana yang tercipta menjadi tidak efektif. Sebaliknya, apabila budaya sekolah kuat maka akan menciptakan kegiatan pembelajaran yang kondusif sehingga suasana yang tercipta akan menjadi efektif. Budaya sekolah merujuk pada suatu sekumpulan nilai, pandangan, kepercayaan dan norma-norma yang mampu diterima dan dijalankan bersama dengan penuh kesadaran dan ketaatan sebagai perilaku alami, yang terbentuk secara alami oleh lingkungan. Budaya ini dipahami, dianut dan dilaksanakan secara menyeluruh oleh warga sekolah baik itu kepala

sekolah, guru, siswa, staf, dan apabila memungkinkan membentuk opini masyarakat yang selaras dengan warga sekolah (Asmawati et al., 2018).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi kerja. Menjadi guru tanpa memiliki motivasi kerja yang baik akan memberikan dampak cepat merasa jenuh karena kurangnya unsur pendorong. Motivasi kerja yang dimiliki setiap guru berbeda-beda antara satu guru dengan yang lainnya. Padahal motivasi sangat penting untuk dimiliki oleh setiap guru dalam menjalankan tugas-tugasnya sebagai tenaga pendidik untuk mensukseskan kegiatan belajar mengajar dalam proses pendidikan. Guru yang memiliki motivasi kerja yang baik akan memiliki semangat dan gairah kerja, bersedia bekerja keras dengan memberikan segenap kemampuan, keterampilan, dan pikiran untuk menghasilkan mutu pendidikan yang baik. Oleh karena itu, motivasi kerja guru harus dijaga dengan baik agar kinerjanya tidak terganggu.

Budaya kerja adalah suatu falsafah yang berlandaskan pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga sebagai pendorong yang dibudayakan dalam suatu organisasi dan dicerminkan dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja (Oktaviani et al., 2015). Budaya organisasi dapat juga didefinisikan sebagai sekumpulan nilai dan pandangan dasar yang diciptakan oleh organisasi dengan tujuan untuk memberikan pembelajaran bagi anggota organisasi agar dapat memecahkan masalah baik internal maupun eksternal, agar aktivitas dalam organisasi dapat tetap terlaksana dengan baik. Oleh karena itu, budaya organisasi harus diajarkan kepada semua anggota baru sebagai upaya yang tepat untuk memahami, memikirkan dan menyelesaikan berbagai masalah yang ada dalam organisasi tersebut (Mangkunegara, 2005). Berdasarkan pengertian tersebut, kita dapat memahami bahwa budaya sekolah harus dapat dipahami, dianut, dan dijalankan bersama dan dicerminkan dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja.

Budaya sekolah akan mempengaruhi tata cara warga sekolah berperilaku dalam menjalankan tugasnya (Kurnia & Qomaruzzaman, 2012). Dengan demikian, budaya sekolah dianut secara bersama oleh semua warga sekolah memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja para anggota yang ada di dalamnya. Budaya sekolah yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

Budaya sekolah menjalankan sejumlah fungsi, yaitu (Kurnia & Qomaruzzaman, 2012):

- a. Budaya sekolah membawa identitas bagi semua warga sekolah
- b. Budaya sekolah mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan pribadi
- c. Budaya sekolah memantapkan sistem sosial, yang artinya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan antar anggota dalam

sekolah dengan memberikan standar-standar yang tepat atas apa yang harus dilakukan di lingkungan sekolah

- d. Budaya sekolah memiliki fungsi sebagai mekanisme pencipta makna dan kendali yang kemudian mampu membentuk sikap serta perilaku para warga sekolah.

Motivasi kerja guru merupakan perasaan suka rela yang dialami oleh seseorang untuk berusaha sekuat mungkin dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memberikan kepuasan atas beberapa kebutuhan individu<sup>6</sup>. Motivasi kerja guru dapat didefinisikan sebagai suatu kekuatan maupun dorongan yang bersumber dari dalam diri guru maupun dari luar diri guru. Dorongan tersebut yang kemudian berfungsi untuk menggerakkan dan memberi kekuatan untuk menyelesaikan suatu tugas dengan semaksimal mungkin demi menghasilkan output kerja yang lebih baik (Oktaviani et al., 2015).

Jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis, yaitu 7

- a. Motivasi positif. Pimpinan memberikan penghargaan bagi bawahan yang berprestasi berupa hadiah. Motivasi positif ini menyebabkan semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
- b. Motivasi negative. Pimpinan memberikan motivasi pada bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang maksimal. Motivasi ini menyebabkan semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat karena takut memperoleh hukuman.

Kinerja guru dapat didefinisikan sebagai gambaran yang dilakukan guru terkait dengan tugas apa yang dibebankan padanya dan menjadi tanggung jawabnya (Purwanto et al., 2020). Kinerja juga dapat didefinisikan sebagai hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan (job requirement). Berdasarkan beberapa definisi yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang ditunjukkan oleh guru setelah menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja dapat dikategorikan baik apabila telah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Penilaian kinerja guru adalah acuan bagi sekolah atau untuk menentukan pengembangan karir serta promosi untuk guru.

Hasil dari penilaian kinerja guru ini diharapkan mampu untuk memberikan manfaat dalam menciptakan berbagai kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan mutu serta kinerja guru yang merupakan landasan atas pelaksanaan proses belajar mengajar dalam proses pendidikan untuk mencetak generasi yang cerdas, berkualitas, kompeten dan berdaya saing tinggi (Andriani & Rasto, 2019).

Penilaian kinerja guru menurut Permendiknas Nomor 41 tahun 2007 tentang standar proses untuk satuan pendidikan dasar dan menengah meliputi

- a. Perencanaan proses pembelajaran
- b. Pelaksanaan proses pembelajaran
- c. Penilaian hasil pembelajaran
- d. Perencanaan proses pembelajaran meliputi kegiatan membuat program tahunan, program semester, silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP).

## METODE PENELITIAN

Tata Cara dan Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini merupakan penelitian kualitatif, dan merupakan jenis penelitian lapangan, yang mana penelitian di lakukan untuk mengungkap sebuah fenomena yang terjadi dalam ruang lingkup kehidupan atau sosialkemasyarakatan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi atau data yang berhubungan dengan kesuksesan pelaksanaan implementasi rencana strategis dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik yang di lakukan oleh MA Hidayatul Mubtadiin Jati Agung.

Dalam penelitian ini data di kumpulkan melalui metode wawancara dengan Teknik terpimpin, metode observasi partisipan dengan mengunjungi dan melihat secara langsung aktivitas dilapangan dan metode dokumentasi terkait dengan arsip dan data tertulis terkait dengan masalah penelitian seperti kebijakan kepala sekolah, berupa ijazah pendidik dan tenaga kependidikan, sertifikat mengajar, struktur organisasi, penilaian prestasi guru, data kepangkatan guru, data-data pendidik dan tenaga kependidikan.

Data yang telah terkumpul kemudian di Analisa melalui 1) Pengumpulan data dimana Tahap ini tahap awal yang mengumpulkan data dari hasil observasi, wawancara, dokumentasi yang diperoleh dari lapangan, tahap ini mengumpulkan data sebanyak-banyaknya yang dianggap membantu dalam penelitian ini. 2) Reduksi data, Pada tahap ini merupakan tahap memperbaiki, memilih hal-hal yang dianggap penting dan menarik kesimpulan sementara. 3) Penyajian data, Data yang pada awalnya tersusun secara terpisah maka dirangkum dan disajikan secara terpadu sehingga dapat menarik kesimpulan sesuai data yang diperoleh dilapangan. 4) Kesimpulan dan Verifikasi, dokumentasi yang pada mulanya masih belum jelas dan bersifat data sementara namun setelah didukung dengan data dan bukti yang nyata dan kuat dapat menjadikan kesimpulan yang kuat.

Untuk menguji keabsahan data yang di dapatkan, peneliti menggunakan teknik triangulasi data. Triangulasi data adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang di luar data

itu untuk keperluan pengecekan atau juga bisa disebut sebagai pembandingan terhadap data. Triangulasi data digunakan sebagai alat bantu analisis data lapangan. Triangulasi terbagi menjadi dua yaitu triangulasi sumber dan triangulasi teknik

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Pengaruh Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru**

Budaya kerja adalah suatu falsafah yang berlandaskan pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga sebagai pendorong yang dibudayakan dalam suatu organisasi dan dicerminkan dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja. Budaya sekolah akan mempengaruhi tata cara warga sekolah berperilaku dalam menjalankan tugasnya. Dengan demikian, budaya sekolah dianut secara bersama oleh semua warga sekolah memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja para anggota yang ada di dalamnya. Budaya sekolah yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula.<sup>11</sup>

Budaya sekolah harus didasari oleh sikap, nilai-nilai, norma-norma, perilaku, dan harapan. Bila semua unsur tersebut sudah terbentuk, maka perilaku dan harapan akan cenderung stabil sehingga suasana yang tercipta akan lebih kondusif. Suasana inilah yang akhirnya memberikan kenyamanan bagi para guru dalam mengerjakan tugasnya. Keberhasilan sebuah lembaga pendidikan tidak hanya berhubungan dengan lengkapnya sarana dan prasarana yang mendukung kegiatan pembelajaran, guru yang kompeten dan memiliki kualitas yang baik maupun input siswa yang baik, namun juga tidak lepas dari peranan budaya sekolah dalam meningkatkan keefektifan kegiatan pembelajaran di sekolah. Budaya sekolah berperan sebagai jiwa dalam sekolah yang mampu menciptakan makna dan nilai terhadap kegiatan pembelajaran di sekolah tersebut, apabila budaya sekolah lemah, maka kegiatan pembelajaran akan menjadi tidak kondusif sehingga suasana yang tercipta menjadi tidak efektif. Sebaliknya, apabila budaya sekolah kuat maka akan menciptakan kegiatan pembelajaran yang kondusif sehingga suasana yang tercipta akan menjadi efektif. Semakin baik budaya sekolah yang dianut, maka kinerja guru akan semakin baik pula. Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Ridwan (2013) yang menyatakan bahwa budaya sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Hal ini berarti semakin baik budaya sekolah, maka kinerja guru akan semakin baik pula. Sebaliknya, semakin buruk budaya sekolah yang dianut, maka kinerja guru akan semakin buruk pula.

### **2. Pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru**

Motivasi kerja guru dapat didefinisikan sebagai suatu kekuatan maupun dorongan yang bersumber dari dalam diri guru maupun dari luar diri guru. Dorongan tersebut yang kemudian berfungsi untuk menggerakkan dan memberi kekuatan untuk menyelesaikan suatu tugas dengan semaksimal mungkin demi menghasilkan output kerja yang lebih baik. Pemerintah telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja para guru, beberapa upaya tersebut adalah dengan diberikannya tunjangan sertifikasi dan penilaian kinerja guru. Kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang atas tugas dan tanggungjawab yang dimilikinya. Kinerja guru dapat didefinisikan sebagai gambaran yang dilakukan guru terkait dengan tugas apa yang dibebankan padanya dan menjadi tanggung jawabnya. 17 Sehingga dapat dipahami bahwa kinerja seseorang sering berkaitan dengan tugas – tugas yang telah diselesaikannya. Kinerja guru secara umum juga dapat diketahui dari aktivitasnya dalam menyusun rencana pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, melaksanakan hubungan antar pribadi dan melakukan evaluasi hasil kerja guru. Guru yang memiliki motivasi kerja yang baik akan memiliki semangat dan gairah kerja, bersedia bekerja keras dengan memberikan segenap kemampuan, keterampilan, dan pikiran untuk menghasilkan mutu pendidikan yang baik. Oleh karena itu, motivasi kerja guru harus dijaga dengan baik agar kinerjanya tidak terganggu. Semakin baik motivasi kerja guru, maka kinerja guru akan semakin baik pula. Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Farida (2015) yang menyatakan bahwa motivasi guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Hal ini berarti semakin baik motivasi guru, maka kinerja guru akan semakin baik pula. Sebaliknya, semakin buruk motivasi guru dianut, maka kinerja guru akan semakin buruk pula.

## **KESIMPULAN**

Budaya sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Motivasi kerja guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Budaya sekolah harus didasari oleh sikap, nilai-nilai, norma-norma, perilaku, dan harapan. Bila semua unsur tersebut sudah terbentuk, maka perilaku dan harapan akan cenderung stabil sehingga suasana yang tercipta akan lebih kondusif. Suasana inilah yang akhirnya memberikan kenyamanan bagi para guru dalam mengerjakan tugasnya. Keberhasilan sebuah lembaga pendidikan tidak hanya berhubungan dengan lengkapnya sarana dan prasarana yang mendukung kegiatan pembelajaran, guru yang kompeten dan memiliki kualitas yang baik maupun input siswa yang baik, namun juga tidak lepas dari peranan budaya sekolah dalam meningkatkan keefektifan kegiatan pembelajaran di sekolah.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Andriani, R., & Rasto. (2019). Motivasi belajar sebagai determinan hasil



- belajar siswa. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(1), 80–86.  
<https://doi.org/10.17509/JPM.V4I1.14958>
- Asmawati, S., Sulisty, S., & Afian, A. (2018). PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA GURU. *Jurnal Riset Pendidikan Ekonomi*, 3(2).  
<https://doi.org/10.21067/JRPE.V3I2.3806>
- Asyari, F. (2019). TANTANGAN GURU PAI MEMASUKI ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0 DALAM MENINGKATKAN AKHLAQ SISWA DI SMK PANCASILA KUBU RAYA KALIMANTAN BARAT. *Muslim Heritage*, 4(2). <https://doi.org/10.21154/MUSLIMHERITAGE.V4I2.1779>
- Burhanuddin, H. (2014). Rekonstruksi Sistem Pembelajaran. *Muaddib*, 04(02), 71–92.
- Fatmawati, S., Jamal, N. A., Al-Ma'arif, S., & Kanan, W. (2022). KENDALA-KENDALA KINERJA GURU ERA COVID 19. *JURNAL AN-NUR: Kajian Ilmu-Ilmu Pendidikan Dan Keislaman*, 8(01). <http://journal.an-nur.ac.id/index.php/annur/article/view/165>
- Hasan, M., & Anita, A. (2022). Implementasi Supervisi Akademik Dalam Meningkatkan Kompetensi Dan Kinerja Guru Di MA Al Ishlah Natar Dan MA Mathlaul Anwar Cinta Mulya. *At-Tajdid : Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam*, 6(1), 85–97.  
<https://doi.org/10.24127/ATT.V6I1.2144>
- Kurnia, A., & Qomaruzzaman, B. (2012). Membangun Budaya Sekolah. *Pendidikan Karakter Dan Budaya Sekolah*, 72.
- Lomu, L., Sri, D., & Widodo, A. (2018). PENGARUH MOTIVASI BELAJAR DAN DISIPLIN BELAJAR TERHADAP PRESTASI BELAJAR MATEMATIKA SISWA.  
<https://jurnal.ustjogja.ac.id/index.php/etnomatnesia/article/view/2412>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2005). *Perilaku dan budaya organisasi*. <http://library.stik-ptik.ac.id>
- Oktaviani, C., Sint, S., Bengkulu, C., & Carolus, J. S. (2015). PERAN BUDAYA SEKOLAH DALAM PENINGKATAN KINERJA GURU. *Manajer Pendidikan: Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana*, 9(4). <https://doi.org/10.33369/MAPEN.V9I4.1163>
- Purwanto, A., Asbari, M., Pramono, R., Senjaya, P., Hadi, A. H., & Andriyani, Y. (2020). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar dengan Keterlibatan Kerja dan Budaya Organisasi sebagai Mediator. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 50–63. <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsyscouns/article/view/412>
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003. (n.d.). Sistem Pendidikan Nasional. *Pemerintah Republik Indonesia*.  
<https://doi.org/10.24967/ekombis.v2i1.48>