



## HUBUNGAN ANTARA BUDAYA KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU

Leli Nurjanah<sup>1</sup>, Sulthan Syahril<sup>2</sup>, An An Andari<sup>3</sup>

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

Email: lelinurjanah91@guru.sma.belajar.id

### Abstract

*The aim of this research is to determine the Leadership of the Head of the Madrasah Study on Teacher Discipline at SMAN 1 Gunung Sugih, Gunung Sugih District, Central Lampung Regency. This type of research is qualitative descriptive research. The data sources are madrasah principals and their deputies, teachers and students who were selected purposively and using snowball sampling. The data collection techniques used were observation, unstructured interviews and documentation. The data analysis technique used is inductive, with the steps: reducing data, presenting data, and verifying data. The results of this research show that teacher discipline at SMAN 1 Gunung Sugih, Gunung Sugih District, Central Lampung Regency is quite good as evidenced by 1) the majority of teachers comply with madrasa rules, 2) the majority of teachers are diligent in teaching, 3) the majority of teachers are punctual in teaching. , 4) most teachers never leave the classroom before the lesson ends. The teacher's discipline is because the head of SMAN 1 Gunung Sugih, Gunung Sugih District, Central Lampung Regency is able to carry out his role as a good administrator, supervisor and motivator, with the findings (1) as an administrator in (a) making himself a good role model, (b) being open , and (c) creating a conducive work climate. (2) as a supervisor (a) provides guidance to teachers in improving the quality of learning, (b) supervises teacher performance, (c) increases cooperation with students' parents, (d) evaluates teacher work results, and (e) follow up on the results of teacher performance evaluations continuously. (3) as a motivator (a) giving autonomy to teachers to develop goals, materials, methods, media and evaluation of their learning, (b) providing guidance and assistance in developing teacher competency, (c) involving teachers in every madrasah activity, (d ) accept and provide support for teachers who have creative ideas, and (e) provide strict rewards and sanctions*

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

### Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Kepemimpinan Kepala Madrasah Studi tentang Kedisiplinan Guru di SMAN 1 Gunung Sugih Kecamatan Gunung Sugih Kabupaten Lampung Tengah. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif. Sumber datanya kepala madrasah dan wakilnya, guru, dan siswa yang dipilih secara purposive dan bersifat snowball sampling. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, wawancara tak berstruktur dan dokumentasi. Adapun teknik analisis data yang digunakan induktif, dengan langkah-langkah: mereduksi data, menyajikan data, dan verifikasi data. Hasil penelitian ini menunjukkan kedisiplinan guru di SMAN 1 Gunung Sugih Kecamatan Gunung Sugih Kabupaten Lampung Tengah cukup baik yang dibuktikan dari 1) sebagian besar guru patuh terhadap aturan madrasah, 2) sebagian besar guru rajin dalam mengajar, 3) sebagian besar guru tepat waktu dalam mengajar, 4) sebagian besar guru tidak pernah keluar kelas sebelum jam

pelajaran berakhir. Kedisiplinan guru tersebut dikarenakan kepala SMAN 1 Gunung Sugih Kecamatan Gunung Sugih Kabupaten Lampung Tengah mampu melaksanakan perannya sebagai administrator, supervisor dan motivator yang baik, dengan temuan (1) sebagai administrator dalam (a) menjadikan dirinya sebagai teladan yang baik, (b) bersikap terbuka, dan (c) menciptakan iklim kerja yang kondusif. (2) sebagai supervisor (a) memberikan bimbingan kepada guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran, (b) melakukan pengawasan terhadap kinerja guru, (c) meningkatkan kerja sama dengan orangtua siswa, (d) melakukan evaluasi terhadap hasil kerja guru, dan (e) menindaklanjuti hasil evaluasi kinerja guru dengan secara kontinu. (3) sebagai motivator (a) memberikan otonomi pada guru untuk mengembangkan tujuan, materi, metode, media, dan evaluasi pembelajarannya, (b) memberikan bimbingan dan bantuan dalam pengembangan kompetensi guru, (c) melibatkan guru dalam setiap kegiatan madrasah, (d) menerima dan memberikan dukungan bagi guru yang memiliki ide kreatif, dan (e) memberikan penghargaan dan sanksi yang tegas

**Kata kunci:** Budaya Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Guru

## PENDAHULUAN

Memfaatkan teknologi informasi terhadap proses kegiatan organisasi dapat dilakukan dengan cepat sehingga pengambilan keputusan dapat dilakukan secara lebih cepat dan akurat dan pada akhirnya tujuan organisasi dapat tercapai (Handoko, 2022). Hubungan teknologi sistem informasi baru akan meningkatkan kinerja individu dalam perusahaan/organisasi menunjukkan menunjukkan pengaruh positif dan signifikan.

Budaya kerja, merupakan sekumpulan pola perilaku yang melekat secara keseluruhan pada diri setiap individu dalam sebuah organisasi (Moeljahwati et al., 2020). 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 (Faizal et al., 2019).

Budaya kerja berbeda antara organisasi satu dengan yang lainnya, hal itu dikarenakan landasan dan sikap perilaku yang dicerminkan oleh setiap orang dalam organisasi berbeda (Utama et al., 2022). 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.

Untuk memperbaiki budaya kerja yang baik membutuhkan waktu bertahun-tahun untuk merubahnya, maka itu perlu adanya pembenahan-pembenahan yang dimulai dari sikap dan tingkah laku pemimpinnya kemudian diikuti para bawahannya, terbentuknya budaya kerja diawali tingkat kesadaran pemimpin atau pejabat yang ditunjuk dimana besarnya hubungan antara pemimpin dengan bawahannya sehingga akan menentukan suatu cara tersendiri apa yang dijalankan dalam perangkat satuan kerja atau organisasi (Komalasari et al., n.d.).

Pada prinsipnya fungsi budaya kerja bertujuan untuk membangun keyakinan sumber daya manusia atau menanamkan nilai-nilai tertentu yang melandasi atau mempengaruhi sikap dan perilaku yang konsisten serta komitmen membiasakan suatu cara kerja di lingkungan masing-masing. Dengan adanya suatu keyakinan dan komitmen kuat merefleksikan nilai-nilai tertentu, misalnya membiasakan kerja berkualitas, sesuai standar, atau sesuai ekpektasi pelanggan (organisasi), efektif atau produktif dan efisien.

Motivasi kerja dimiliki oleh setiap manusia, tetapi ada sebagian orang yang lebih giat bekerja dari pada 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 mengharapkan imbalan, sebab ia menemukan kesenangan dan dalam mengatasi situasi yang sulit (Keren & Sulistiono, 2019).

Motivasi kerja begitu penting bagi yang ingin bertahan di suatu karier, untuk mengembangkan karier bahkan untuk mencapai jenjang karier yang lebih tinggi, tanpa motivasi kerja tidaklah mungkin akan mencapai prestasi kerja yang tinggi

Dalam memberikan motivasi, pemimpin tidak sekedar mendorong sebisanya, akan tetapi harus menggunakan strategi agar apa yang dilakukan itu dapat menghasilkan yang lebih baik secara optimal. Beberapa faktor yang diperlukan untuk strategi antara lain, seperti tujuan, cara kerja, teknologi dan sumber daya lainnya. Dengan mengenal faktor-faktor tersebut akan dapat disusun suatu langkah bagaimana membuka peluang keberhasilan melalui kesadaran/hati nurani sumber daya manusia yang ada untuk merubah sikap dan perilaku yang kondusif terhadap tantangan yang dihadapinya. Hal ini

merupakan bentuk tanggung jawab pemimpin dalam upaya mencapai keberhasilan organisasi.

Berdasarkan survey awal yang dilakukan oleh peneliti diketahui bahwa Kepala SMAN 1 Gunung Sugih Kecamatan Gunung Sugih Kabupaten Lampung Tengah memiliki peranan sangat besar dalam memotivasi para guru, hal tersebut bisa terlihat dari hubungan yang SMAN 1 Gunung Sugih Kecamatan Gunung Sugih Kabupaten Lampung Tengah hubungan yang baik dan akrab terlihat dari keseharian para guru disana. Dalam hal ini Kepala SMAN 1 Gunung Sugih Kecamatan Gunung Sugih Kabupaten Lampung Tengah terlihat memberikan motivasi serta dorongan yang positif kepada guru-guru agar dapat memberikan yang terbaik untuk sekolah dan murid-murid.

Dari hasil awal penelitian didapat gambaran tentang kinerja guru di SMAN 1 Gunung Sugih Kecamatan Gunung Sugih Kabupaten Lampung Tengah, bahwa banyak dari guru yang mengajar pada pendidikan ini masih kurang baik kinerjanya, hal ini dilihat dari angka kehadiran guru di kelas menurut absensi yang ada pada absen guru ada 45%, yang tidak hadir selama satu bulan kemudian guru dalam mengajar hanya melakukan rutinitas belaka, dan tidak melakukan inovasi pengembangan lebih lanjut, lebih dari 35% dari para guru tidak membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) karena RPP ini sangat menentukan jalannya kegiatan belajar mengajar yang dilakukan oleh guru, selain dari itu ada sebagian guru datang ke SMAN 1 Gunung Sugih Kecamatan Gunung Sugih Kabupaten Lampung Tengah kurang tepat waktu dan pulang tidak sesuai dengan jadwal yang seharusnya

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 (Warisno & Hidayah, n.d.) 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.

Penelitian ini diharapkan dapat memotret budaya kerja serta membangun Motivasi kerja yang baik SMAN 1 Gunung Sugih Kecamatan Gunung Sugih Kabupaten Lampung Tengah dan sebagai referensi bagi pembaca.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif (Muhajir, 2000). Peneliti ini termasuk dalam jenis penelitian lapangan (*field riseach*) ditinjau dari cara dan taraf pembahasan, maka penelitian ini digolongkan sebagai penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif ini terbatas pada usaha mengungkapkan suatu masalah atau keadaan atau peristiwa sebagaimana adanya sehingga bersifat untuk mengungkapkan fakta di SMAN 1 Gunung Sugih Kecamatan Gunung Sugih Kabupaten Lampung Tengah. Pengambilan data atau penjarangan fenomena dilakukan dari keadaan yang sewajarnya yang dikenal dengan sebutan pengambilan secara alami dan natural (Sari et al., 2022).

Teknik pengumpulan data yang dilakukan ialah dengan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi (Azwar, 2004) yang dilakukan di SMAN 1 Gunung Sugih Kecamatan Gunung Sugih Kabupaten Lampung Tengah (Esen Pramudya Utama, Nur Widi Astuti, 2023). Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan sekunder (Lexy J Moleong, Keberadaan sarana dan prasarana yang dimiliki sebuah madrasah tidak langsung ada begitu saja. Sarana dan prasarana itu ada karena direncanakan kontinyu, hal ini kita kenal dengan istilah proses manajemen sarana dan prasarana pendidikan. Proses manajemen merupakan kegiatan yang sangat rumit dan harus dikerjakan oleh orang-orang profesional. Begitu pula pada proses manajemen sarana dan prasarana pendidikan harus dikerjakan oleh orang-orang yang sudah terlatih dan berpengalaman.

Manajemen sarana 2011). Sumber data primer (Sudjana, 2004) dalam penelitian ini implementasi manajemen pembelajaran di SMAN 1 Gunung Sugih Kecamatan Gunung Sugih Kabupaten Lampung Tengah. Sumber data sekunder yang digunakan dalam pelaksanaan penelitian ini adalah siswa, Kepala Sekolah, karyawan, dan Pengawas guru di SMAN 1 Gunung Sugih Kecamatan Gunung Sugih Kabupaten Lampung Tengah.

Analisis data di lapangan yang terdapat 3 kegiatan yakni reduksi data, penyajian data dan verifikasi data yang dilakukan berdasarkan fokus penelitian yang diambil. reduksi data dilakukan untuk merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, mencari tema dan

polanya dan membuang yang tidak perlu. Hal ini dilakukan agar data yang telah direduksi memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya dan mencarinya bila diperlukan. Penyajian data dilakukan untuk mempermudah dalam memahami apa yang terjadi dan merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut. Setelah data direduksi, selanjutnya data disajikan yaitu dengan membuat teks yang naratif.

Verifikasi dibuat pada tahap awal didukung oleh bukti-bukti yang valid, akurat, dan konsisten terhadap apa yang sedang diteliti, maka dimungkinkan pada saat peneliti kembali ke lapangan untuk mengumpulkan data maka kesimpulan yang di kemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel, dan dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah. Uji absah data dilakukan dengan perpanjangan pengamatan (Azwar, 2004), peningkatan ketekunan, triangulasi, analisis kasus negatif, menggunakan bahan referensi dan melakukan membercheck. Uji abashan data dilakukan untuk membuktikan bahwa data yang diterima merupakan data yang sebenarnya terdapat pada tempat penelitian (Agustianti et al., 2022).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan analisis data penelitian yang peneliti lakukan di SMAN 1 Gunung Sugih Kecamatan Gunung Sugih Kabupaten Lampung Tengah, maka rumusan masalah penelitian ini dapat dijawab : 1. Budaya kerja memiliki hubungan yang besar dan tinggi dengan kinerja guru yang ada di SMAN 1 Gunung Sugih Kecamatan Gunung Sugih Kabupaten Lampung Tengah, ini dibuktikan dari perhitungan hasil kuesioner menggunakan rumus Product Moment di dapat  $r$  hitung 0,995. Karena  $r$  hitung 0,995 lebih besar dari  $r$  table 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 (Mujiyatun, 2021). Motivasi kerja menunjukkan terdapat hubungan yang cukup dan sedang hubungannya dengan kinerja guru di SMAN 1 Gunung Sugih Kecamatan Gunung Sugih Kabupaten Lampung Tengah. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan kuesioner dengan menggunakan rumus Product Moment di dapat

$r$  hitung 0,537. Karena hitung lebih besar  $r$  tabel dari taraf signifikan 5% yaitu 0,325.

Sedangkan untuk menentukan tinggi rendahnya hubungan yaitu dengan mengonsultasikan 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 menghubungkan kinerja guru. 2. Budaya Kerja dan Motivasi kerja secara bersama sama memiliki hubungan yang besar dan tinggi dengan kinerja guru yang ada di SMAN 1 Gunung Sugih Kecamatan Gunung Sugih Kabupaten Lampung Tengah, ini dibuktikan dari perhitungan hasil kuesioner menggunakan rumus Product Moment didapat hitung 0,995. Karena hitung 0,995 lebih besar dari  $r$  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 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 juga semakin baik atau semakin meningkat. 3. Budaya kerja tidak hanya menghubungkan kinerja guru, namun juga menghubungkan 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 peneliti meneliti tentang hubungan budaya kerja dan motivasi kerja dengan kinerja guru.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan analisis data penelitian yang peneliti lakukan di SMAN 1 Gunung Sugih Kecamatan Gunung Sugih Kabupaten Lampung Tengah, maka rumusan masalah penelitian ini dapat dijawab : 1. Budaya kerja memiliki hubungan yang besar dan tinggi dengan kinerja guru yang ada di SMAN 1 Gunung Sugih Kecamatan Gunung Sugih Kabupaten Lampung Tengah, ini dibuktikan dari perhitungan hasil kuesioner menggunakan rumus Product Moment didapat 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 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 SMAN 1 Gunung Sugih Kecamatan Gunung Sugih Kabupaten Lampung Tengah. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan kuesioner dengan menggunakan rumus Product Moment didapat hitung 0,537. Karena hitung lebih besar  $r$  tabel dari taraf signifikan 5% yaitu 0,325 maka

Sedangkan untuk menentukan tinggi rendahnya hubungan yaitu dengan mengonsultasikan 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.. 2. Budaya Kerja dan Motivasi kerja secara bersama sama memiliki hubungan yang besar dan tinggi dengan kinerja guru yang ada di SMAN 1 Gunung Sugih Kecamatan Gunung Sugih Kabupaten Lampung Tengah, ini dibuktikan dari perhitungan hasil kuesioner menggunakan rumus Product Moment didapat hitung 0,995. Karena hitung 0,995 lebih besar dari  $r$  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 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 juga semakin baik atau semakin meningkat. 3. 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 peneliti meneliti tentang hubungan budaya kerja dan motivasi kerja dengan kinerja guru.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Agustianti, R., Nussifera, L., Angelianawati, L., Meliana, I., Sidik, E. A., Nurlaila, Q., Simarmata, N., Himawan, I. S., Pawan, E., & Ikhran, F. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. TOHAR MEDIA.
- Azwar, S. (2004). *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar.
- Esen Pramudya Utama, Nur Widi Astuti, N. A. P. S. (2023). *Statistik Pendidikan: Penelitian Kuantitatif*. CV. Edupedia Publisher.
- Faizal, R., Sulaeman, M., & Yulizar, I. (2019). Pengaruh Budaya, Motivasi Kerja



- Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *EBA Journal: Journal Economics, Bussines and Accounting*, 5(1), 11-21. <https://doi.org/10.32492/eba.v5i1.706>
- Handoko, C. (2022). Manajemen Kepala Sekolah/Madrasah Dalam Sistem Pengelolaan Keuangan. *Jurnal An-Nur: Kajian Pendidikan Dan Ilmu Keislaman*, 8(2), 1-23.
- Keren, K., & Sulistiono, S. (2019). Pengaruh Motivasi, Budaya, dan Sikap Konsumen Terhadap Keputusan Pembelian Produk Indomie. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 7(3), 319-324. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v7i3.284>
- Komalasari, M. A., Warisno, A., & Hidayah, N. (n.d.). FUNGSI MANAJERIAL KEPALA MADRASAH DALAM MENCIPTAKAN MADRASAH EFEKTIF DI MADRASAH TSANAWIYAH HIDAYATUL MUBTADIIN KECAMATAN JATI AGUNG KABUPATEN LAMPUNG SELATAN. <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/mubtadiin>
- Lexy J Moleong. (2011). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosda Karya.
- Moeljahwati, E., Suharto, S., & Subroto, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai. *Manajemen & Bisnis Jurnal*, 6(2), 14-25. <https://doi.org/10.37303/embeji.v6i2.119>
- Muhajir, N. (2000). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Rakesaresan.
- Mujiyatun. (2021). Peran Guru Pai Dalam Meningkatkan Akhlak Siswa Di SMAN 1 Tanjung Bintang Lampung Selatan. *An Nida*, 1(1), 33-41.
- Sari, I. N., Lestari, L. P., Kusuma, D. W., Mafulah, S., Brata, D. P. N., Iffah, J. D. N., Widiatsih, A., Utomo, E. S., Maghfur, I., & Sofiyana, M. S. (2022). *Metode penelitian kualitatif*. UNISMA PRESS.
- Sudjana, N. (2004). *Penelitian dan Penelitian Pendidikan*. Sinar Baru Algensindo.
- Utama, E. P., Sari, N. A. P., Habibah, Y., Sugianto, S., & Hidayat, R. (2022). Transformasi Pendidikan Berorientasi Kewirausahaan pada Perguruan Tinggi Islam Swasta Provinsi Lampung. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(2), 2491-2500. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i2.2401>
- Warisno, A., & Hidayah, N. (n.d.). PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK TERHADAP KOMPETENSI PROFESIONAL GURU DI MA HIDAYATUL MUBTADIIN DESA SIDOHARJO KECAMATAN JATI AGUNG KABUPATEN LAMPUNG.