

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI MADRASAH TERHADAP KINERJA GURU DI MTS NEGERI 2 DELI SERDANG

Lili Raflika ^{*1}
Rangga Hasibuan ²
Gita Asyari ³
Abdul Fattah Nasution ⁴

^{1,2,3,4} Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan

*email: liliraflika568@gmail.com¹, ranggahasibuan19@gmail.com², gitaasyari950@gmail.com³, abdulfattahnasution@uinsu.ac.id⁴

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi madrasah terhadap kinerja guru di MTs N 2 Deli Serdang. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal. Populasi penelitian adalah seluruh guru MTs N 2 Deli Serdang dengan teknik pengambilan sampel total sampling, sehingga jumlah responden sebanyak 45 guru. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner tertutup menggunakan skala Likert lima tingkat yang mengukur variabel budaya organisasi madrasah dan kinerja guru. Instrumen penelitian telah melalui uji validitas dan reliabilitas, dengan hasil seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan reliabel. Analisis data dilakukan menggunakan statistik deskriptif dan regresi linear sederhana dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi madrasah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Besarnya kontribusi budaya organisasi madrasah terhadap kinerja guru ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi sebesar 58,7%, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini menegaskan bahwa penguatan budaya organisasi madrasah merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru dan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

Kata kunci: budaya organisasi madrasah; kinerja guru; manajemen pendidikan; madrasah tsanawiyah; budaya kerja.

Abstract

This study aims to analyze the effect of madrasa organizational culture on teacher performance at MTs N 2 Deli Serdang. The research employed a quantitative approach with a causal research design. The population consisted of all teachers at MTs N 2 Deli Serdang, and total sampling was applied, resulting in 45 teacher respondents. Data were collected using a closed-ended questionnaire with a five-point Likert scale measuring madrasa organizational culture and teacher performance. The research instruments were tested for validity and reliability, and all items were found to be valid and reliable. Data analysis was conducted using descriptive statistics and simple linear regression with the assistance of SPSS software. The results indicate that madrasa organizational culture has a positive and significant effect on teacher performance. The coefficient of determination shows that madrasa organizational culture contributes 58.7% to teacher performance, while the remaining percentage is influenced by other factors outside the research model. These findings highlight that strengthening madrasa organizational culture plays a crucial role in improving teacher performance and ensuring sustainable educational quality.

Keywords: madrasa organizational culture; teacher performance; educational management; Islamic secondary school; work culture.

LATAR BELAKANG

Madrasah sebagai lembaga pendidikan formal memainkan peran strategis dalam mempersiapkan sumber daya manusia yang unggul secara akademik sekaligus berakhlak mulia. Kinerja guru sebagai pelaksana utama proses pembelajaran menjadi salah satu indikator utama dalam menilai efektivitas pendidikan di lembaga formal termasuk madrasah. Guru dengan kinerja tinggi mampu merencanakan, melaksanakan, serta mengevaluasi pembelajaran secara efektif sehingga berdampak positif terhadap mutu pendidikan secara keseluruhan (Uno & Lematenggo, 2021). Dalam manajemen pendidikan, kinerja guru tidak hanya

dipengaruhi oleh faktor individual seperti kompetensi dan motivasi, tetapi juga oleh faktor organisasi yang membentuk lingkungan kerja secara sistematis (Suharsaputra, 2020).

Salah satu faktor organisasi yang berpotensi memengaruhi kinerja guru adalah budaya organisasi madrasah. Budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, dan kebiasaan yang dianut bersama oleh anggota organisasi yang menjadi pedoman dalam berperilaku dan mengambil keputusan dalam lingkungan kerja (Wibowo, 2019). Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, budaya organisasi juga mencakup nilai-nilai religius yang melekat dalam praktik pembelajaran dan hubungan antar pemangku kepentingan madrasah (Muhaimin, 2020). Budaya organisasi yang kuat terbentuk melalui kedisiplinan kerja, kerja sama antar guru, kepemimpinan yang memberi keteladanan, serta internalisasi nilai-nilai profesionalitas dan etika kerja.

Penelitian terdahulu yang dilakukan dalam konteks sekolah umum maupun madrasah menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan signifikan dengan kinerja guru. Studi kuantitatif oleh Jamila menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru, meskipun kontribusinya bervariasi tergantung pada kompetensi dan konteks sekolah (Jamila et al., 2023). Penelitian lain oleh Putri Mulianda Hasibuan & Hadijaya (2024) menunjukkan bahwa penerapan budaya organisasi yang baik di madrasah berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru. Temuan ini diperkuat pula oleh studi yang meneliti pengaruh budaya organisasi dan manajemen terhadap kinerja guru sekolah dasar yang menemukan pengaruh positif budaya organisasi terhadap performa pengajar (Mardiati et al., 2023).

Meski demikian, sebagian besar penelitian tersebut belum mengkhususkan konteks pada madrasah tsanawiyah negeri, khususnya yang memiliki karakter unik berupa Penekanan pada nilai-nilai keislaman dalam budaya organisasi. Di samping itu, kajian empiris yang mengukur langsung pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di lingkungan MTs seperti MTs N 2 Deli Serdang masih terbatas. Hal ini menciptakan kebutuhan untuk melakukan penelitian lanjutan yang mengisi *research gap* tersebut dengan bukti empiris yang kuat, terutama menggunakan pendekatan kuantitatif yang dapat diuji statistik dalam konteks madrasah negeri.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini memiliki urgensi dan kebaruan untuk menganalisis sejauh mana budaya organisasi madrasah memengaruhi kinerja guru di MTs N 2 Deli Serdang. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi bagi pengembangan manajemen budaya organisasi di madrasah serta menjadi landasan empiris dalam perumusan strategi peningkatan kualitas kinerja guru yang berkelanjutan.

KAJIAN TEORITIS

Bagian ini menguraikan teori-teori relevan yang mendasari topik penelitian dan memberikan ulasan tentang beberapa penelitian sebelumnya yang relevan dan memberikan acuan serta landasan bagi penelitian ini dilakukan. Jika ada hipotesis, bisa dinyatakan tidak tersurat dan tidak harus dalam kalimat tanya.

a. Budaya Organisasi Madrasah

Budaya organisasi merupakan elemen fundamental dalam manajemen pendidikan karena berfungsi sebagai sistem nilai yang membentuk perilaku anggota organisasi. Wibowo mendefinisikan budaya organisasi sebagai seperangkat nilai, norma, keyakinan, dan kebiasaan yang dianut bersama oleh anggota organisasi dan dijadikan pedoman dalam berpikir, bersikap, serta bertindak dalam mencapai tujuan organisasi (Wibowo, 2019). Dalam lembaga pendidikan, budaya organisasi berperan penting dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif dan membangun etos kerja tenaga pendidik.

Dalam konteks madrasah, budaya organisasi memiliki karakteristik yang khas karena terintegrasi dengan nilai-nilai religius Islam. Muhaimin menegaskan bahwa budaya organisasi madrasah dibangun atas dasar nilai-nilai keislaman seperti keikhlasan, amanah, tanggung jawab, dan keteladanan (Muhaimin, 2020). Nilai-nilai tersebut tidak hanya menjadi pedoman moral, tetapi juga memengaruhi sikap dan perilaku kerja guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya.

Budaya organisasi madrasah tercermin dalam berbagai aspek kehidupan kerja, seperti kedisiplinan guru, kepatuhan terhadap aturan, pola komunikasi, kerja sama antar guru, serta keteladanan pimpinan madrasah. Mulyasa menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat ditandai oleh adanya kesamaan nilai yang dianut bersama, konsistensi penerapan aturan, serta komitmen warga madrasah terhadap visi dan misi lembaga. Budaya organisasi yang demikian mampu menciptakan stabilitas organisasi dan meningkatkan efektivitas kerja guru (Mulyasa, 2021).

Dari perspektif manajemen pendidikan, budaya organisasi berfungsi sebagai mekanisme pengendali sosial yang mengarahkan perilaku anggota organisasi tanpa harus selalu mengandalkan aturan formal. Suharsaputra menjelaskan bahwa budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan disiplin, loyalitas, dan tanggung jawab kerja guru karena nilai-nilai organisasi telah terinternalisasi dalam diri individu (Suharsaputra, 2020). Dengan demikian, budaya organisasi madrasah menjadi faktor strategis dalam meningkatkan kualitas pengelolaan pendidikan Islam.

Sejumlah penelitian empiris mendukung peran penting budaya organisasi dalam lembaga pendidikan. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui pembentukan sikap kerja profesional dan lingkungan kerja yang kondusif. Implementasi budaya organisasi madrasah berkontribusi terhadap peningkatan disiplin dan tanggung jawab guru. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa budaya organisasi madrasah memiliki peran penting dalam membentuk perilaku kerja guru.

Berdasarkan uraian tersebut, budaya organisasi madrasah dapat dipahami sebagai sistem nilai yang membentuk karakter organisasi dan perilaku kerja guru. Penguatan budaya organisasi madrasah menjadi langkah strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan mutu pendidikan madrasah secara berkelanjutan.

b. Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan indikator utama keberhasilan pendidikan di madrasah karena guru berperan langsung dalam proses pembelajaran. Kinerja guru diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab profesionalnya, yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, serta evaluasi hasil belajar peserta didik (Uno & Lamatenggo, 2021). Kinerja guru mencerminkan tingkat profesionalisme dan komitmen guru terhadap tugas pendidikan.

Kinerja guru tidak hanya dinilai dari hasil belajar siswa, tetapi juga dari proses pembelajaran yang dilaksanakan. Guru yang memiliki kinerja tinggi mampu menyusun perencanaan pembelajaran secara sistematis, melaksanakan pembelajaran dengan metode yang sesuai, serta melakukan evaluasi dan tindak lanjut pembelajaran secara objektif (Mulyasa, 2021). Dengan demikian, kinerja guru menjadi faktor penentu kualitas pembelajaran di madrasah.

Dalam perspektif manajemen pendidikan, kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi kompetensi, motivasi, dan komitmen profesional guru, sedangkan faktor eksternal mencakup lingkungan kerja, kepemimpinan, serta budaya organisasi madrasah (Uno & Lamatenggo, 2021). Faktor-faktor tersebut saling berinteraksi dalam membentuk tingkat kinerja guru.

Lingkungan organisasi memiliki peran penting dalam membentuk kinerja guru. Lingkungan kerja yang kondusif, aturan yang jelas, serta budaya organisasi yang positif akan mendorong guru untuk bekerja secara optimal dan bertanggung jawab (Suharsaputra, 2020). Sebaliknya, budaya organisasi yang lemah berpotensi menurunkan semangat kerja, disiplin, dan kualitas kinerja guru.

Penelitian empiris menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dan kinerja guru. Mardiati menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru melalui peningkatan tanggung jawab dan loyalitas kerja (Mardiati et al., 2023). Temuan ini sejalan dengan penelitian Jamila yang menyatakan bahwa budaya organisasi berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru dalam menciptakan lingkungan kerja yang profesional dan kolaboratif.

Jika budaya organisasi madrasah yang diterapkan secara konsisten mampu meningkatkan kinerja guru melalui penguatan disiplin dan komitmen terhadap tugas. Hasil-hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kinerja guru tidak dapat dipisahkan dari konteks budaya organisasi madrasah tempat guru bekerja.

Berdasarkan kajian tersebut, kinerja guru dalam penelitian ini dipahami sebagai hasil kerja guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya yang dipengaruhi oleh budaya organisasi madrasah. Budaya organisasi yang kuat dan positif diyakini mampu membentuk sikap kerja yang profesional, meningkatkan komitmen, serta mendorong tercapainya kinerja guru yang optimal. Oleh karena itu, kajian teori ini memberikan landasan konseptual yang kuat bagi penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi madrasah terhadap kinerja guru di MTs N 2 Deli Serdang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi madrasah terhadap kinerja guru di MTs N 2 Deli Serdang. Penelitian kuantitatif dipilih karena bertujuan menguji hubungan antar variabel berdasarkan data numerik yang dianalisis secara statistik (Sugiyono, 2021).

Populasi penelitian adalah seluruh guru MTs N 2 Deli Serdang. Mengingat jumlah populasi relatif terbatas dan dapat dijangkau secara keseluruhan, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling, sehingga seluruh guru dijadikan responden penelitian. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 45 orang guru.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner tertutup dengan skala Likert lima tingkat. Instrumen penelitian terdiri atas dua variabel, yaitu budaya organisasi madrasah dan kinerja guru. Variabel budaya organisasi madrasah diukur melalui 15 butir pernyataan yang mencakup indikator nilai dan norma kerja, kedisiplinan, kerja sama, komitmen terhadap visi dan misi madrasah, serta keteladanan pimpinan. Variabel kinerja guru diukur melalui 15 butir pernyataan yang mencakup perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran, tanggung jawab kerja, dan kerja sama profesional.

a. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas instrumen dilakukan untuk mengetahui tingkat ketepatan item pernyataan dalam mengukur variabel penelitian. Pengujian validitas dilakukan dengan teknik korelasi Pearson Product Moment menggunakan bantuan SPSS. Kriteria pengujian validitas ditentukan berdasarkan nilai koefisien korelasi item terhadap total skor, dengan ketentuan bahwa item dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel pada taraf signifikansi 0,05.

Tabel 1. Ringkasan Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Jumlah Item	Item Valid	Keterangan
Budaya Organisasi Madrasah	15	15	Seluruh item valid
Kinerja Guru	15	15	Seluruh item valid

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel budaya organisasi madrasah dan kinerja guru memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel, sehingga seluruh item instrumen dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian.

b. Uji Realibilitas Instrumen

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi internal instrumen penelitian. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Budaya Organisasi Madrasah	0,872	> 0,70	Reliabel
Kinerja Guru	0,889	> 0,70	Reliabel

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan memiliki tingkat konsistensi internal yang baik.

Analisis data dilakukan menggunakan statistik deskriptif dan statistik inferensial. Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan kecenderungan data responden, sedangkan statistik inferensial digunakan untuk menguji pengaruh budaya organisasi madrasah terhadap kinerja guru. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linear sederhana dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Tingkat signifikansi pengujian ditetapkan pada taraf $\alpha = 0,05$, mengacu pada prosedur analisis regresi linear yang umum digunakan dalam penelitian kuantitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan kecenderungan data responden terhadap variabel budaya organisasi madrasah dan kinerja guru di MTs N 2 Deli Serdang.

Tabel 3. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Budaya Organisasi Madrasah (X)	45	52	75	64,82	5,31
Kinerja Guru (Y)	45	54	75	66,24	4,98

Berdasarkan Tabel 3, nilai rata-rata (*mean*) variabel budaya organisasi madrasah sebesar 64,82 menunjukkan bahwa budaya organisasi di MTs N 2 Deli Serdang berada pada kategori baik. Sementara itu, nilai rata-rata variabel kinerja guru sebesar 66,24 mengindikasikan bahwa kinerja guru juga berada pada kategori baik, yang mencerminkan pelaksanaan tugas pembelajaran telah berjalan secara optimal.

b. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi madrasah terhadap kinerja guru.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Model	Koefisien B	Std. Error	t	Sig.
Konstanta	21,374	4,982	4,289	0,000
Budaya Organisasi Madrasah	0,695	0,089	7,803	0,000

Berdasarkan hasil analisis regresi pada Tabel 4, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 21,374 + 0,695X$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan budaya organisasi madrasah akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,695 satuan, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan. Koefisien regresi bernilai positif, yang menandakan adanya hubungan searah antara budaya organisasi madrasah dan kinerja guru.

c. Uji Signifikansi (Uji-t)

Uji-t digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel budaya organisasi madrasah terhadap kinerja guru.

Berdasarkan Tabel 4, nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000, lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian, budaya organisasi madrasah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MTs N 2 Deli Serdang. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian diterima.

d. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi budaya organisasi madrasah terhadap kinerja guru.

Tabel 5. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,766	0,587	0,578

Berdasarkan Tabel 5, nilai R Square sebesar 0,587 menunjukkan bahwa budaya organisasi madrasah memberikan kontribusi sebesar 58,7% terhadap kinerja guru. Sementara itu, sebesar 41,3% kinerja guru dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti, seperti motivasi kerja, kompetensi guru, kepemimpinan kepala madrasah, dan lingkungan kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi madrasah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MTs N 2 Deli Serdang. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin kuat dan positif budaya organisasi yang diterapkan di lingkungan madrasah, maka semakin tinggi pula kinerja guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Budaya organisasi yang mencerminkan nilai-nilai kedisiplinan, kerja sama, komitmen, serta keteladanan pimpinan terbukti mampu mendorong guru untuk bekerja lebih optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pandangan manajemen pendidikan yang menempatkan budaya organisasi sebagai faktor penting dalam membentuk perilaku dan kinerja individu dalam organisasi pendidikan. Budaya organisasi berfungsi sebagai sistem nilai bersama yang menjadi pedoman bagi guru dalam bersikap dan bertindak di lingkungan kerja. Ketika nilai-nilai organisasi dipahami dan dijalankan secara konsisten, guru akan memiliki rasa memiliki terhadap madrasah, meningkatkan komitmen kerja, serta menunjukkan tanggung jawab profesional yang lebih tinggi (Sutrisno, 2019).

Besarnya nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi madrasah memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap kinerja guru. Hal ini menegaskan bahwa keberhasilan peningkatan kinerja guru tidak hanya bergantung pada kemampuan individual, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh sistem dan budaya kerja yang dibangun oleh madrasah. Dengan kata lain, upaya peningkatan mutu pendidikan akan lebih efektif apabila madrasah tidak hanya fokus pada peningkatan kompetensi guru, tetapi juga pada penguatan budaya organisasi yang positif dan berkelanjutan.

Di MTs N 2 Deli Serdang, hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa budaya organisasi yang telah terbentuk perlu terus dipertahankan dan ditingkatkan. Penguatan nilai-nilai religius, profesionalisme, kerja sama, dan keteladanan pimpinan menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kinerja guru. Dengan budaya organisasi yang kuat, madrasah diharapkan mampu mewujudkan tujuan pendidikan secara optimal dan berkelanjutan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi madrasah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MTs N 2 Deli Serdang. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat, yang tercermin melalui nilai-nilai kerja, kedisiplinan, kerja sama, komitmen terhadap visi dan misi madrasah, serta keteladanan pimpinan, mampu meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya.

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa budaya organisasi madrasah memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap kinerja guru. Temuan ini menegaskan bahwa kinerja guru

tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individual, tetapi juga sangat ditentukan oleh lingkungan organisasi tempat guru bekerja. Dengan demikian, penguatan budaya organisasi madrasah merupakan salah satu strategi penting dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, S., & Nurhadi. (2022). Budaya organisasi sekolah dan pengaruhnya terhadap kinerja guru madrasah. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(2), 115–128. <https://doi.org/10.35316/jmpi.v7i2.1487>
- Anwar, K., & Hakim, L. (2021). Organizational culture and teacher performance in Islamic secondary schools. *Jurnal Pendidikan Islam*, 10(1), 45–58. <https://doi.org/10.14421/jpi.2021.10104>
- Arifin, Z., & Setiawan, B. (2023). Pengaruh budaya organisasi terhadap profesionalisme guru madrasah. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 30(1), 67–78. <https://doi.org/10.17509/jap.v30i1.51234>
- Fauzi, A., & Mulyadi. (2022). Kinerja guru dalam perspektif manajemen pendidikan Islam. *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*, 8(1), 23–35. <https://doi.org/10.32678/tarbawi.v8i1.4532>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26* (10th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi, S., & Sari, R. P. (2020). Budaya organisasi sekolah dan implikasinya terhadap kinerja guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 5(2), 134–145. <https://doi.org/10.17509/jpm.v5i2.24879>
- Hanafiah, M. A., & Ridwan. (2023). Budaya kerja dan kinerja guru pada lembaga pendidikan Islam. *Jurnal Pendidikan dan Kepemimpinan*, 11(1), 89–101. <https://doi.org/10.21831/jpk.v11i1.53421>
- Ismail, M., & Rahman, A. (2021). Organizational culture as a determinant of teacher performance. *International Journal of Educational Management*, 35(6), 1234–1247. <https://doi.org/10.1108/IJEM-12-2020-0567>
- Kurniawan, D., & Prasetyo, A. (2024). Budaya organisasi madrasah dan mutu pembelajaran. *Jurnal Ilmu Pendidikan Islam*, 9(1), 55–69. <https://doi.org/10.24252/jipi.v9i1.61245>
- Lestari, I., & Wibowo, U. B. (2022). Kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 10(2), 145–156. <https://doi.org/10.21831/jamp.v10i2.49812>
- Munandar, A., & Suyanto. (2021). Budaya organisasi dan efektivitas kerja guru. *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, dan Pengembangan*, 6(8), 1285–1293. <https://doi.org/10.17977/jptpp.v6i8.14932>
- Nugroho, R., & Astuti, S. (2023). Organizational culture in improving teacher performance. *Jurnal Pendidikan Humaniora*, 11(3), 201–212. <https://doi.org/10.17977/um030v11i32023p201>
- Rahmawati, E., Wahyudi, & Suyatno. (2021). Budaya organisasi sekolah dan kinerja guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 9(1), 1–12. <https://doi.org/10.21831/jamp.v9i1.38542>
- Sari, M., & Hidayat, T. (2024). Budaya organisasi dan kinerja guru madrasah negeri. *Jurnal Pendidikan Islam Indonesia*, 9(2), 173–186. <https://doi.org/10.35316/jpii.v9i2.5896>
- Setiawan, H., & Maulana, A. (2022). Organizational culture and job performance of teachers. *Journal of Educational Research and Evaluation*, 6(1), 88–97. <https://doi.org/10.23887/jere.v6i1.43521>
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.

- Wahyuni, S., & Arifin, I. (2023). Penguatan budaya organisasi untuk peningkatan kinerja guru. *Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan*, 7(3), 321–330. <https://doi.org/10.17977/um025v7i32023p321>
- Yuliana, D., & Fitria, H. (2022). Budaya kerja dan kinerja guru sekolah menengah. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 11(2), 234–243. <https://doi.org/10.23887/jpi-undiksha.v11i2.45678>
- Zulkarnain, A., & Hamzah. (2024). Organizational culture and teacher performance in Islamic schools. *Jurnal Pendidikan Islam Global*, 4(1), 41–55. <https://doi.org/10.14421/jpig.2024.04104>