

Faktor Budaya Sekolah, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Kontribusinya pada Kinerja Guru (Studi Kasus Guru SMP Negeri di Kecamatan Juli Kabupaten Bireuen)

Muchlisin^{1*)} & Aisyah A. Rahman²

¹ Kepala Sekolah UPTD SMP Negeri 5 Juli Kabupaten Bireuen - Aceh
*email: muchlisin 17101982@gmail.com

² Dosen Pendidikan Geografi Universitas Almuslim, Bireuen - Aceh
email: Aisyaar7@gmail.com

Article history

Received:
Dec 08, 2024
Accepted:
Dec 11, 2024
Published:
Dec 12, 2024

Page:
182 – 188

Keywords:
organizational culture,
environment,
job satisfaction,
teacher performance



© 2023
Oleh authors. peusangan
Almuslim Journal of Education
Management. Artikel ini bersifat
open access yang didis-
tribusikan di bawah syarat dan
ketentuan Creative Commons
Attribution-ShareAlike 4.0
International License

ABSTRACT: The issue of performance is very interesting and continues to be studied academically. Because there are many factors that support it. In this regard, this study took a case study on a sample of 62 junior high school teachers in Juli sub-district, Bireuen district, Aceh province, which still has many obstacles. The study was conducted by surveying with interviews and questionnaires using associative quantitative methods with statistical analysis tools, namely the path model. The results found that: 1). The level of teacher performance is not optimal, assessed in the moderate category, namely 78.4% of ideal expectations. 2) factors of organizational culture, work environment and job satisfaction contribute to teacher performance, the results of the analysis obtained each influence of 42.14 percent, 50.36% and 67.1%. 3) Simultaneously, organizational culture, work environment and job satisfaction contribute to teacher behavior in their performance by 59.2%. As a note also, there is causality between factors of organizational culture, work environment and job satisfaction with an average at a fairly strong level.

ABSTRAK: Masalah kinerja sangat menarik dan terus aktual dikaji secara akademik. Karena banyak faktor yang mendukungnya. Sehubungan hal tersebut, penelitian ini mengambil kasus pada sampel 62 guru SMP Negeri di kecamatan Juli kabupaten Bireuen provinsi Aceh, yang masih banyak kendala. Penetian dilakukan survei dengan wawancara dan angket menggunakan metode kuantitatif asosiatif dengan alat analisis statistik yakni model jalur. Hasilnya ditemukan bahwa: 1). Tingkat kinerja guru belum optimal, dinilai dalam kategori sedang yakni 78,4% dari harapan ideal. 2) faktor budaya organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja ikut berkontribusi dalam kinerja guru, hasil analisis diperoleh masing-masing pengaruhnya sebesar 42,14 persen, 50,36% dan 67,1%. 3) Secara simultan budaya organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja memberi kontribusi pada perilaku guru dalam kerjanya sebesar 59,2%. Sebagai catatan juga, adanya kausalitas diantara faktor budaya organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja dengan rata-rata pada tingkatan cukup kuat.

1. Pendahuluan

Segmen penting pada manajemen sumber daya manusia dalam organisasi adalah terciptanya lingkungan dan kepuasan kerja yang baik, sehingga berdampak pada kinerja pegawai dan organisasi. Faktor lainnya untuk mencapai hasil kerja yang baik tergantung dari budaya organisasinya. Budaya organisasi kini sedang jadi pembicaraan dan issue piral, baik di kalangan para pakar maupun di kalangan para praktisi bisnis dan para eksekutif, karena budaya organisasi tersebut banyak yang berhasil membuat suatu organisasi menjadi lebih stabil, lebih maju, lebih antisipatif terhadap perubahan lingkungan.

How to Cite: Muchlisin & Aisyah A. Rahman (2024). Faktor Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Kontribusinya pada Kinerja Guru (Studi Kasus Guru SMP Negeri di Kecamatan Juli Kabupaten Bireuen), *peusangan – Almuslim Journal of Education Management*, 2(2): 182-188, ISSN 2988-1552; journal.umuslim.ac.id/index-php/psg. DOI: <https://doi.org/10.51179/psg.v2i2.3094>

Suatu budaya organisasi yang kuat dan telah berakar akan dapat memberikan kontribusi yang cukup signifikan bagi anggota organisasi dalam hal pemahaman yang jelas dan lugas tentang suatu persoalan yang diselesaikan. Budaya memiliki pengaruh yang berarti pada sikap dan perilaku anggota-anggota organisasi.

Dalam era globalisasi yang sangat sarat dengan perubahan, perubahan begitu cepat dan sangat sulit diprediksi namun sangat besar dampaknya bagi masa depan organisasi termasuk Lembaga pendidikan (sekolah). Kehadiran budaya organisasi yang fleksibel menjadi semakin relevan. Strategi dalam mengantisipasi perubahan yang akan dilakukan oleh suatu organisasi juga perlu mempertimbangkan aspek budaya yang telah ada selama ini.

Budaya organisasi sekolah merupakan aturan, nilai-norma, pedoman, perilaku yang menjadi pegangan warga sekolah (SDM) dalam menjalankan kewajibannya dan juga perilakunya di dalam suatu organisasi sekolah yang mendorong untuk melakukan kegiatan kerja (Ardana, 2014; Darmawan dkk, 2013; Danim, 2014). Penguatan budaya organisasi sekolah, harusnya dibarengi juga dengan pembenahan lingkungan kerja, dan ini sangat penting untuk diperhatikan manajemen sekolah.

Meskipun lingkungan kerja tidak secara langsung terlibat melaksanakan proses pendidikan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para guru yang melaksanakan proses pengajaran. Karena lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Kondisi psikologis guru yang merasa tidak nyaman dalam bekerjasama, akan berdampak pada kepuasan.

Faktor-faktor yang terkait dengan lingkungan kerja non fisik (psikologis) menurut Simamora (2004), sangat penting, diantaranya; Hubungan antar Pribadi, yang menurut Pabundu (2006) terjadi secara horizontal, vertikal dan diagonal. Kemudian Supervisi, yang memberi motivasi bawahan dan memperlancar komunikasi. Lalu, peraturan dan Kebijakan dari sekolah.

Di kecamatan Juli kabupaten Bireuen, terdapat 6 (enam) unit sekolah jenjang SMP Negeri, yang memiliki 165 guru PNS/ASN (Data Kemendikbud, 2024). Menurut penagamatn sekilas dan laporan lomite sekolah, pasca Covid'19 hingga kini adanya penurunan dalam kinerja guru, yang juga tampak dari hasil Ujian Kompetensi guru. Dan gal yang juga tersirat dari tingkat kepuasan guru yang menurun, apakah karena lingkungan, atau motivasi dan adanya perubahan mendasar dalam kurikulum, dari K-13 ke kurikulum merdeka belajar. Sebagain standar dalam pelaksanaan pendidikan, belum dituntaskan secara optimal.

Berkaitan dengan hal tersebut, dilakukan penelitian berupa studi kasus berkaitan dengan faktor mendukung kinerja. Dengan mengambil subjek penelitian di SMP Negeri kecamatan Juli kabupaten Bireuen dan objeknya adalah guru.

2. Metode Penelitian

a. Metode dan Variabel Penelitian

Menggunakan merode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, untuk mengkaji masalah faktor Budaya Sekolah, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Kontribusinya pada Kinerja Guru. Metode kuantitatif adalah metode yang mengandalkan pengukuran objektif dan analisis statistik terhadap sampel data yang diperoleh melalui kuesioner, jejak pendapat, tes, atau instrumen penelitian lainnya untuk membuktikan atau menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian (Marwan, dkk, 2023). Adapun operasional variabel dinyatakan dalam tabel berikut:

Tabel 1. Operasional Variabel Penelitian

Variabel/Konsep	Indikator
Budaya organisasi adalah sebagai nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam perusahaan sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak atau berperilaku (Sumber: Susanto, 2013; Meyta, 2011)	Peraturan, Jarak dengan atasan Kepercayaan, Profesionalisme Integrasi
Lingkungan kerja merupakan keadaan tempat kerja seseorang karyawan yang meliputi lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik yang mempengaruhi pekerja dalam menjalankan berbagai tugasnya (Sumber: Maharani, 2009; Nitisemito, 2006)	Suasana Kerja, Hubungan Dengan Rekan Kerja, Tersedianya Fasilitas Kerja,
Kepuasan kerja adalah Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya (Sumber; Mangkunegara, 2007; Hasibuan, 2012)	Kesetiaan, Kemampuan Kejujuran, Kreatifitas, Kepemimpinan, Tingkat Gaji, Kompensasi tidak langsung Lingkungan Kerja

Kinerja adalah hasil dari pelaksanaan suatu pekerjaan, baik yang bersifat fisik/mental maupun non fisik/non mental (Nawawi, 2007 ; Mangkunegara, 2015)	Kualitas , Kuantitas , Kehandalan Sikap
--	---

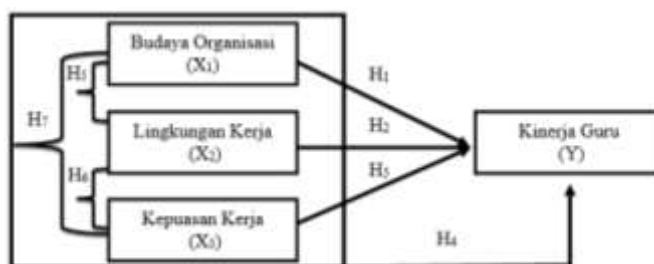
b. Objek dan Alat Analisis

Objek Penelitian dilaksanakan pada guru SMP Negeri di kecamatan Juli kabupaten Bireuen, sejumlah sampel 62 guru sebagai responden. Dengan karakteristiknya berikut ini:

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Keterangan		Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki – Laki	27	43,6
	Perempuan	35	56,4
Setatus Pernikahan	Belum Menikah	15	24,1
	Menikah	40	64,6
	Janda / Duda	7	11,3
Usia	20-30 Tahun	18	29,1
	31-40 Tahun	20	32,2
	41-50 Tahun	15	24,1
	> 50 Tahun	9	14,6
Pendidikan	SMA	-	-
	Diploma	3	4,9
	Sarjana (S1)	57	91,9
	Pasca Sarjana (S2)	2	3,2
Jumlah Responden		62	100%

Analisis dengan model jalur, yaitu model pola hubungan sebab-akibat. Oleh karena itu, rumusan masalah penelitian dalam kerangka analisis jalur mengukur berapa besar pengaruh langsung, kausal tidak langsung, maupun simultan (Marwan, et al, 2023), dengan model strukturalnya:



Gambar 1. Model Struktural Penelitian

3. Hasil dan Pembahasan

a. Hasil Penelitian

1). Uji Instrumen Penelitian

Uji mendapatkan instrumen dan data yang valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur, dilakukan uji validitas (Sugiyono, 201), yakni, masing-masing berikut ini.

Tabel 3. Uji Coba Validitas Instrumen Variabel Penelitian

(a). Variabel Budaya sekolah

Butir	Pernyataan	r-hitung	Sig.	Keputusan
1	Setiap peraturan wajib dipatuhi dan jalani oleh setiap pegawai	0,734	0,000	Valid
2	Peraturan dilaksanakan secara seragam (tidak pandang bulu) kepada semua pihak tanpa memperhatikan kondisi tertentu atau masalah tertentu	0,706	0,000	Valid
3	Menghargai atasan dengan menjalin hubungan jarak dengan atasan	0,691	0,000	Valid
4	Setiap guru dapat secara bebas menyatakan pendapat dan ide yang berbeda dengan atasannya	0,588	0,000	Valid
5	Setiap pekerjaan dikerjakan dengan penuh kejujuran tanpa ada penyelewengan	0,675	0,000	Valid
6	Para pegawai bersifat terbuka kepada pegawai lainnya	0,444	0,002	Valid
7	Dalam menjalankan tugas profesinya wajib mematuhi Kode Etik atau Etika profesi	0,522	0,000	Valid
8	Dalam melaksanakan tugas profesi, baik secara perorangan maupun kelembagaan/ badan, menerapkan Standar Baku di bidang Profesi yang bersangkutan	0,486	0,002	Valid

9	Selalu bersikap ramah dan sopan dalam setiap pelayanan kepada siapa saja yang dilayani	0,514	0,000	Valid
10	Berintegritas tinggi memahami visi dan misi organisasi profesi	0,435	0,000	Valid

(b). Variabel Lingkungan kerja Sekolah

Butir	Pernyataan	r-hitung	Sig.	Keputusan
1	Suasan kerja dan tempat kerja yang nyaman membuat anda lebih focus dalam bekerja	0,720	0,000	Valid
2	Fasilitas yang lengkap serta alat bantu yang terdukung akan membuat pekerjaan anda lebih mudah	0,742	0,000	Valid
3	Keharmonisan hubungan antar rekan kerja membuat anda betah dalam bekerja	0,705	0,000	Valid
4	Interaksi yang baik antar rekan kerja memberikan kenyamanan dalam bekerja	0,650	0,000	Valid
5	Peralatan yang canggih dan mutakhir membantu anda dalam menyelesaikan pekerjaan	0,665	0,000	Valid
6	Tanpa adanya peralatan anda dapat bekerja dengan baik	0,642	0,000	Valid

(c). Variabel Kepuasan Kerja

Butir	Pernyataan	r-hitung	Sig.	Keputusan
1	Kesetiaan membuat kesadaran pegawai untuk menjaga dan membela instansi bekerja	0,458	0,002	Valid
2	Kemampuan pegawai sebagai tolak ukur hasil suatu pekerjaan	0,608	0,000	Valid
3	Kejujuran dalam bekerja membuahkan hasil yang baik terhadap diri pribadi maupun orang lain	0,620	0,000	Valid
4	Kreativitas menciptakan suatu pekerjaan lebih baik	0,672	0,000	Valid
5	Memiliki kemampuan kepemimpinan untuk memotivasi orang lain	0,661	0,000	Valid
6	Jumlah gaji yang diterima harus sesuai dengan pekerjaan	0,679	0,000	Valid
7	Pemberian balas jasa yang memadai dan layak membantu organisasi mencapai tujuannya	0,743	0,000	Valid
8	Lingkungan kerja yang harmonis menciptakan suasana nyaman dalam bekerja	0,556	0,001	Valid

(d). Variabel Kinerja guru

Butir	Pernyataan	r-hitung	Sig.	Keputusan
1	Melaksanakan program kegiatan pembelajaran dalam penyusunan silabus dan RPP	0,569	0,002	Valid
2	Guru melakukan penyesuaian atau revisi terhadap silabus dan RPP yang sudah direncanakan	0,703	0,000	Valid
3	Melakukan pengaturan ruang/ setting tempat duduk siswa yang dilakukan pergantian, tujuannya memberikan kesempatan belajar secara merata kepada siswa.	0,716	0,000	Valid
4	Guru diharuskan dapat menggunakan media dan sumber belajar seperti media cetak, media audio, dan media audio visual.	0,564	0,000	Valid
5	Guru diharapkan mampu memilih dan menggunakan metode pembelajaran sesuai dengan materi yang akan disampaikan.	0,410	0,004	Valid
6	Guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan, dan penggunaan hasil evaluasi.	0,558	0,000	Valid
7	Seorang guru dapat menentukan alat tes tersebut sesuai dengan materi yang disampaikan.	0,709	0,000	Valid
8	Materi pelajaran yang tidak dipahami oleh sebagian kecil siswa, guru tidak perlu memperbaiki program pembelajaran, melainkan cukup memberikan kegiatan remedial bagi siswa-siswa yang bersangkutan.	0,509	0,000	Valid
9	Materi pelajaran tidak dipahami oleh sebagian besar siswa, maka diperlukan perbaikan terhadap program pembelajaran, khususnya berkaitan dengan bagian-bagian yang sulit dipahami.	0,577	0,000	Valid

Dari hasil perhitungan validitas variabel diatas, tampak semua butir pernyataan dinyatakan valid, karena nilai r_{hitung} semua signifikans dibawah taraf uji 5%. Sehingga angket atau kuesioner dapat digunakan dalam menjaring data.

Pengujian keandalan atau reliabilitasnya berdasarkan nilai *Cronbach Alpha* (α) yang diperoleh dengan syarat diatas 0,65 (Sudjana, 2015). Hasilnya dinyatakan reliable, berikut ini:

Tabel 4. Hasil Pengujian Reliabilitas (*Cronbach Alpha*)

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items	Keterangan
Budaya Organisasi	0,739	10	Reliabilitas tinggi
Lingkungan Kerja	0,778	6	Reliabilitas tinggi
Kepuasan Kerja	0,774	8	Reliabilitas tinggi
Kinerja Guru	0,769	9	Reliabilitas tinggi

2). Uji Asumsi dalam Model Analisis Jalur

Lalu diuji asumsi dasar, yakni normalitas dengan metode uji K_S, diperoleh beriku ini:

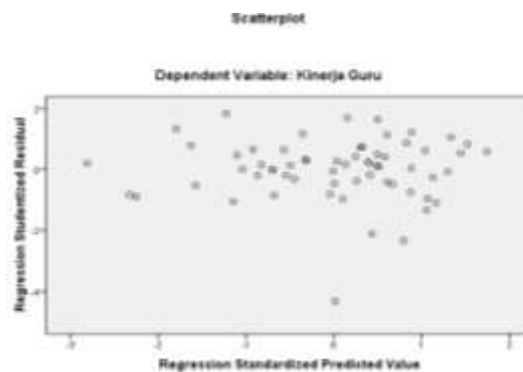
Tabel 5. Uji Normalitas dengan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N			62
Mean	-.0155417		Mean
Std. Deviation	1.08012459		Std. Deviation
Absolute	.111		Absolute
Positive	.079		Positive
Negative	-.111		Negative
Kolmogorov-Smirnov Z			.870
Asymp. Sig. (2-tailed)			.435

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan tabel tersebut dinyatakan signifikan pada $0,879 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa metode regresi pada penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas.

Kemudian uji heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik berikut;



Gambar 2. Uji Heterokedastisitas

Terlihat bahwa sebaran residual tidak teratur, ditandai dengan plot yang terpengar dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas

Dan hasil uji multikolinieritas diperoleh berikut ini:

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

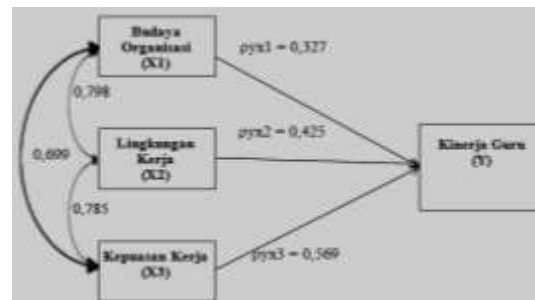
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
Jalur	Budaya Organisasi	.352	1.113
	Lingkungan Kerja	.362	1.489
	Kepuasan Kerja	.954	1.454

Dependent Variable: Kinerja guru

Dari tabel dapat dilihat bahwa nilai tolerance semua diatas 0,10 dan VIF uji dibawah 10,00 sehingga dinyatakan asumsi Multikolinieritas dinyatakan dicapai yakni tidak terjadi gangguan Multikolinieritas.

3). Uji Model dan Koefisien Jalur

Hasil pengolahn data penelitian terhadap Guru SMP MAN Negeri 1 Pidie dengan model analisis jalur diperoleh model dan koefisien jalur serta korelasi (kausal) antar variabel exogen, yang dideskripsikan dalam gambar stuktural berikut:



Gambar 3. Hasil Model Analisis Jalur

b. Pembahasan

1). Analisis aspek Budaya sekolah terhadap Kinerja Guru

Budaya organisasi memberi dampak langsung terhadap kinerja guru sebesar $(0,327)^2 \times 100\% = 10,69\%$. Dan efek tidak langsung melalui lingkungan kerja sebesar $(0,327)(0,798)(0,425) \times 100\% = 15,5\%$ serta melalui kepuasan kerja sebesar $(0,327)(0,699)(0,569) \times 100\% = 13,92\%$. Sehingga kontribusi faktor Budaya sekolah memberi efek pada kinerja guru sebesar 42,14%.

2). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

Lingkungan kerja di sekolah juga berdampak terhadap kinerja guru, dengan efek langsungnya sebesar: $(0,425)^2 \times 100\% = 18,06\%$. Sedang efek tak langsung lingkungan kerja melalui budaya sekolah sebesar $(0,425)(0,785)(0,327) \times 100\% = 15,37\%$ dan melalui kepuasan kerja sebesar $(0,425)(0,699)(0,569) \times 100\% = 16,93\%$. Sehingga total kontribusi faktor lingkungan kerja terhadap kinerja guru sebesar 50,36%.

3). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru

Besarnya dampak langsung faktor kepuasan kerja pada kinerja guru sebesar: $(0,569)^2 \times 100\% = 32,37\%$. Sedangkan efek tak langsung kepuasan kerja yang berhubungan dengan budaya sekolah sebesar $(0,569)(0,785)(0,327) \times 100\% = 16,81\%$ dan kepuasan kerja bersama-sama lingkungan kerja berdampak tak langsung sebesar $(0,569)(0,798)(0,425) \times 100\% = 17,92\%$. Maka kontribusi total faktor kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 67,1%.

4). Analisis Korelasi dan Determinasi

Juga dapat diungkap ke-eratan hubungan dan kontribusi secara simultan melalui analisis koefisien korelasi dan determinasi diperoleh berikut:

Tabel 7. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Jalur	.769 ^a	.592	.563	2.652

a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Budaya Organisasi, Lingkungan kerja

b. Dependent Variable: Kinerja guru

Hasil analisis koefisien korelasi secara simultans budaya organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru pada SMP Negeri di Kecamatan Juli Kabupaten Bireuen diperoleh R sebesar 0,769 menjelaskan hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, memiliki keeratan, dan berhubungan secara linier, dengan derajat hubungannya sebesar 0,769. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,592 menjelaskan bahwa kontribusi faktor budaya organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru pada SMP Negeri di Kecamatan Juli Kabupaten Bireuen sebesar 59,2%.

Banyak hal memang yang menjadikan kinerja pegawai dan juga guru itu baik atau sebaliknya, seperti lingkungan kerja, kepuasan kerja dan budaya kerja suatu organisasi. Faktor lingkungan kerja, budaya sekolah dan kepuasan kerja yang dirasakan guru memberikan kontribusi terhadap perubahan kinerja guru kearah yang positif secara signifikans (Kamaruddin K., W. Konadi, S Hidayati, 2022).

Di sekolah yang telah permanen dan mapan pengalaman, budaya pasti terbentuk dalam organisasi dan dapat pula dirasakan manfaatnya dalam memberi kontribusi bagi efektivitas organisasi secara keseluruhan (Basri & Kamaruddin, 2020). Dan budaya dimantapkan dengan lingkungan sekolah yang baik dan kondusif,

karena penelitian Muntasir dan Win K (2021 di SMK Negeri se-Kabupaten Bireuen menemukan terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung, lingkungan kerja sekolah terhadap kinerja guru.

4. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dengan analisis regresi, maka disimpulkan berikut ini:

- a) Terbuktikan dari hasil analisis data, terdapat pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru sebesar 42,14%, sedangkan lingkungan kerja sebesar 50,36% dan kepuasan kerja sebesar 67,1%.
- b) Secara simultan budaya organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMP Negeri di Kecamatan Juli Kabupaten Bireuen, dengan kontribusinya sebesar 59,2%.
- c) Terdapat hubungan kausal antar variabel budaya organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja dengan kategori cukup kuat.

Daftar Pustaka

- Alfikalia & Maharani, A. (2009). Faktor-faktor pendukung kompetensi komunikasi interpersonal: studi kasus pada mahasiswa tingkat pertama di Universitas Paramadina, *Jurnal Komunikasi*, 06(1), 1-118
- Ahmad, Susanto (2013). *Teori Belajar dan Pembelajaran di Sekolah Dasar*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Ardana, I Komang dkk. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar: Graha Ilmu.
- Basri, H., & Kamaruddin, K. (2020). The Influence of Organizational Culture, Principal Leadership and School Environment on Organizational Commitment in District High Schools Juang City Bireuen Regency. *Jurnal IndOmera*, 1(2), 8-18
- Darmawan dkk, (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Danim, Sudarwan (2014). *Motivasi kepemimpinan dan efektivitas kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta
- Hadari, Nawawi. (2007). *Metode Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.;
- Hasibuan, Malayu S. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bumi Aksara.
- Kamaruddin K., W. Konadi, S Hidayati (2022). Analisis Dampak Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya Pada Kinerja Guru SD di Kecamatan Bandar Baru Kabupaten Pidie Jaya - *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(3), 673-681, P-ISSN: 2503-4413.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwan, Konadi, W., Kamaruddin, Sufi, I., & Akmal, Y. (2023). *Analisis Jalur dan Aplikasi SPSS Versi 25* (Azhari (ed.); Kedua). Medan: CV. Media Kreasi Group.
- Meyta Indraswari (2011). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Kantor Unit PT. Telkom Regional IV Semarang.
- Muntasir, M., & Konadi, W. (2022). Analisis Kajian Kinerja Guru Berdasarkan Kedisiplinan, Fasilitas Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja (Studi kasus: Guru SMK Negeri Se-Kabupaten Bireuen). *Jurnal IndOmera*, 3(5), 48-56.
- Nitisemito, Alex S. (2006). *Manajemen Personalia, Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pabundu (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Cetakan Pertama, Jakarta: PT. Bhumi Aksara.
- Simamora (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III, Yogyakarta: STIE. YKPN.