

Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Guru di SMP Al-Huda Surabaya

Aisyatun Nadhila¹⁾, Isro'ani Widayati²⁾, Hadi Sugiyanto³⁾, Anita Asnawi⁴⁾

^{1) 2) 3)} Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Dr. Soetomo Surabaya

Email: aisyanadhila1506@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru di SMP Al-Huda Surabaya. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode kausal. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah non-probability sampling melalui sampling jenuh, dengan jumlah responden sebanyak 34 orang yang terdiri dari seluruh guru yang mengajar di SMP Al-Huda. Sumber data yang digunakan meliputi data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden, studi pustaka, dan dokumentasi. Dalam menganalisis data, digunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, serta uji hipotesis, dengan pengolahan data menggunakan program IBM SPSS 25. Hasil uji signifikansi F menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($17,873 > 3,30$) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru secara simultan. Hasil uji signifikansi parsial untuk budaya organisasi menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,781 > 2,039$) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Sementara itu, uji signifikansi parsial untuk variabel lingkungan kerja fisik menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,146 > 2,309$) dengan nilai signifikansi $0,040 < 0,05$, yang berarti lingkungan kerja fisik juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Guru

Abstract

This study aims to identify the influence of organizational culture and physical work environment on teacher performance at SMP Al-Huda Surabaya. This research employs a quantitative approach with a causal method. The sampling technique used is non-probability sampling through saturated sampling, with a total of 34 respondents, consisting of all the teachers at SMP Al-Huda. The data sources used include both primary and secondary data. Data collection techniques involve distributing questionnaires to respondents, literature studies, and documentation. In analyzing the data, instrument tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing were used, with data processing conducted using IBM SPSS 25 software. The F significance test results show that the F calculated value is greater than the F table value ($17.873 > 3.30$) with a significance value of $0.000 < 0.05$, meaning that the independent variables of organizational culture and physical work environment significantly affect teacher performance simultaneously. The partial significance test for organizational culture shows that the t calculated value is greater than the t table value ($5.781 > 2.039$) with a significance value of $0.000 < 0.05$, thus rejecting the null hypothesis (H_0) and accepting the alternative hypothesis (H_a), indicating that organizational culture affects teacher performance. Meanwhile, the partial significance test for the physical work environment variable shows that the t calculated value is greater than the t table value ($2.146 > 2.309$) with a significance value of $0.040 < 0.05$, meaning that the physical work environment also significantly affects teacher performance.

Keywords: Organizational Culture, Physical Work Environment, Teacher Performance

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting dalam kesuksesan suatu organisasi. Peningkatan kualitas SDM memerlukan upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan. Keberhasilan pendidikan sangat bergantung pada peran tenaga pendidik dalam menjalankan proses pembelajaran. Menurut Mangkunegara (2017), manajemen sumber daya manusia mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, serta pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian imbalan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Guru merupakan salah satu elemen penting dalam birokrasi negara, serta bagian yang tak terpisahkan dari upaya pencapaian tujuan pendidikan. Sebagai pendidik, guru berfungsi sebagai teladan dan sosok yang harus memahami nilai-nilai moral serta norma sosial yang ada dalam dunia pendidikan (Mulyasa, 2013). Kinerja guru mencerminkan kemampuan yang mereka tunjukkan dalam menjalankan tugasnya. Kinerja dianggap baik dan memadai jika hasil yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya (Wahab, Abdul, & Umiarso, 2012).

Kinerja guru memiliki peran yang sangat penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Jika kinerja guru dapat ditingkatkan secara optimal, maka proses belajar mengajar yang dilaksanakan akan memenuhi standar kurikulum yang berlaku. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (Pasal 1 Ayat 1) menyatakan bahwa tugas utama guru adalah mendidik, mengajar, melatih, membimbing, mengarahkan, menilai, dan mengevaluasi peserta didik dalam pendidikan formal. Untuk mencapai visi, misi, dan tujuan pendidikan yang telah ditetapkan bersama oleh warga sekolah, diperlukan adanya kondisi sekolah yang kondusif, serta keharmonisan antar tenaga pendidikan, termasuk kepala sekolah, guru, dan orang tua siswa, yang masing-masing memiliki peran besar dalam pencapaian tujuan tersebut.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, antara lain budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik. Budaya organisasi sangat penting dalam mendukung terciptanya tata tertib yang baik di sekolah, yang melibatkan guru, siswa, dan seluruh elemen yang ada untuk meningkatkan kualitas pembelajaran siswa dalam proses belajar mengajar.

Berdasarkan fenomena yang ada, masalah yang sering ditemukan adalah sebagian guru yang kurang memahami visi dan misi sekolah, sehingga beberapa tugas yang menjadi tanggung jawabnya tidak diselesaikan dengan baik. Beberapa guru yang sudah lama bekerja di SMP Al-Huda kurang menghormati guru baru dan tidak saling membantu dalam menghadapi kesulitan, baik dalam masalah pribadi maupun pekerjaan. Kurangnya kerja sama di antara guru menyebabkan hasil kerja yang belum optimal, dan minimnya antusiasme dalam menjalankan rencana kerja yang telah ditetapkan oleh kepala sekolah.

Selain budaya organisasi, lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja guru. Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi cara mereka menjalankan tugas. Faktor-faktor seperti kebersihan, pencahayaan, dan kenyamanan ruang kerja mempengaruhi kinerja (Sunnyoto, 2015). Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua kategori diantaranya lingkungan fisik dan non-fisik.

Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan fisik kerja adalah segala keadaan fisik di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi guru, baik secara langsung maupun tidak langsung. Sementara itu, lingkungan kerja non-fisik mencakup aspek hubungan kerja, baik itu hubungan dengan atasan, sesama rekan kerja, atau dengan bawahan. Lingkungan fisik yang nyaman dan sesuai dapat membantu meningkatkan kinerja guru. Faktor lingkungan fisik di sekolah, seperti pencahayaan, temperatur, dan ventilasi, dapat mempengaruhi kinerja guru secara signifikan (Supardi, 2013). Semakin baik kondisi fisik lingkungan sekolah, semakin optimal pula

kinerja guru, karena lingkungan yang baik memudahkan guru dalam menjalankan tugas-tugas mereka.

Terkait dengan kondisi lingkungan fisik di SMP Al-Huda Surabaya, beberapa guru mengeluhkan sirkulasi udara yang kurang baik akibat ventilasi yang terbatas. Selain itu, tidak adanya fasilitas seperti ruang laboratorium bahasa dan ruang guru yang terlalu sempit menyebabkan ruang gerak terbatas. Hal ini mengurangi kenyamanan guru dalam bekerja dan menghambat terciptanya suasana kerja yang kondusif.

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Guru di SMP Al-Huda Surabaya”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dua faktor utama yaitu budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru, serta memberikan rekomendasi untuk meningkatkan kondisi kerja guna memaksimalkan hasil pembelajaran di sekolah.

LANDASAN TEORITIS

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang melibatkan nilai-nilai inti yang diterima dan dihargai oleh anggota organisasi. Nilai-nilai tersebut berfungsi untuk membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya, menciptakan identitas bagi para anggotanya, dan memperkuat komitmen kolektif terhadap tujuan organisasi tersebut (Robbins & Judge, 2013). Budaya organisasi tidak hanya mencerminkan keyakinan dan nilai-nilai yang dijunjung tinggi dalam lingkungan kerja, tetapi juga menjadi landasan perilaku yang diharapkan dari semua anggota organisasi. Hal ini membantu dalam membentuk karakter dan cara kerja yang seragam di seluruh organisasi. Sulaksono (2015) mengungkapkan bahwa budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang menjadi panduan bagi sumber daya manusia dalam

menjalankan tugas dan perilakunya di dalam organisasi.

Budaya organisasi yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang positif dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Salah satu hal penting yang menjadi indikator keberhasilan budaya organisasi adalah inovasi dan kemampuan untuk mempertahankan stabilitas kerja. Beberapa indikator budaya organisasi yang mendukung tercapainya tujuan tersebut antara lain:

1. Inovatif dan berani mengambil risiko yang menunjukkan kesiapan untuk menghadapi perubahan dan tantangan.
2. Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail untuk memastikan kualitas dan ketepatan setiap keputusan yang diambil.
3. Berorientasi pada hasil yang akan dicapai, menekankan pencapaian tujuan sebagai tolok ukur keberhasilan.
4. Berorientasi pada semua kepentingan anggota (kerja tim) yang menunjukkan pentingnya kerjasama dalam organisasi.
5. Agresif dalam bekerja, menunjukkan semangat tinggi dalam mencapai target yang telah ditetapkan.
6. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja yang penting untuk memastikan kelangsungan operasional organisasi yang efektif.

Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merujuk pada segala aspek fisik di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pekerja, baik secara langsung maupun tidak langsung (Sedarmayanti, 2017:30). Lingkungan kerja fisik sangat penting karena berpengaruh pada kenyamanan dan kesehatan para pekerja, yang pada gilirannya memengaruhi produktivitas mereka. Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua kategori utama:

1. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan guru, seperti meja, kursi, dan peralatan kerja lainnya yang digunakan dalam menjalankan tugas.
2. Lingkungan kerja perantara atau lingkungan umum yang mencakup faktor-

faktor eksternal yang mempengaruhi kondisi fisik dan psikologis pekerja. Contoh faktor-faktor ini termasuk temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, bau tidak sedap, serta elemen-elemen lain yang mempengaruhi kenyamanan dan kesehatan fisik guru.

Lingkungan kerja fisik yang baik sangat berpengaruh pada kinerja guru. Faktor-faktor seperti pencahayaan yang cukup, sirkulasi udara yang baik, kebersihan, dan fasilitas yang memadai dapat meningkatkan kenyamanan dan efektivitas guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Beberapa indikator lingkungan kerja fisik yang dapat diukur meliputi:

1. Penerangan cahaya di ruang kerja yang memadai agar kegiatan mengajar dapat dilakukan dengan baik.
2. Sirkulasi udara, yang memastikan adanya ventilasi yang cukup untuk menciptakan suasana kerja yang segar.
3. Kebersihan lingkungan yang mendukung kesehatan dan kenyamanan bekerja.
4. Dekorasi tempat kerja yang menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan tidak monoton.
5. Keamanan (SATPAM) yang menjamin lingkungan kerja bebas dari ancaman atau gangguan eksternal.
6. Fasilitas yang memadai untuk mendukung kelancaran pekerjaan guru.

Kinerja Guru

Kinerja guru adalah sejauh mana seorang guru mampu melaksanakan tugas-tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas kemajuan peserta didik yang berada di bawah bimbingannya. Kinerja guru diukur dari bagaimana mereka dapat meningkatkan prestasi belajar siswa (Supardi, 2013). Kinerja yang baik tidak hanya ditentukan oleh hasil belajar siswa, tetapi juga oleh proses yang dilalui oleh guru dalam melaksanakan peranannya di sekolah. Kinerja guru sangat terkait dengan kualitas pembelajaran, keterlibatan dalam kegiatan pengembangan diri, serta kemampuannya dalam mengelola kelas.

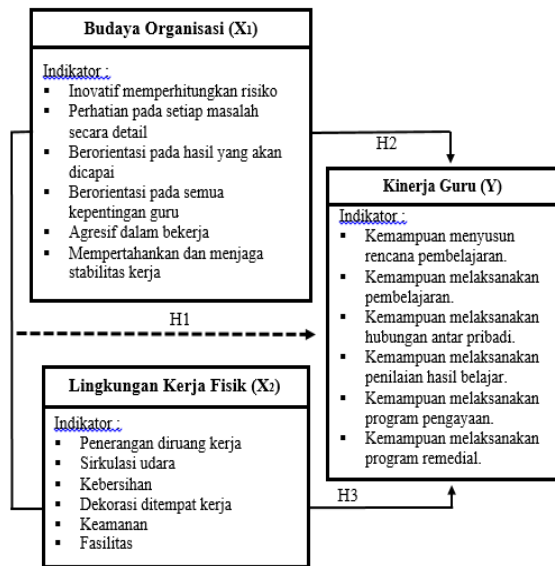
Kinerja guru dapat diukur menggunakan beberapa indikator berikut ini:

1. Kemampuan menyusun rencana pembelajaran yang memastikan bahwa guru memiliki panduan yang jelas untuk mengajar.
2. Kemampuan melaksanakan pembelajaran, mencakup pengajaran secara efektif agar materi dapat dipahami dengan baik oleh siswa.
3. Kemampuan melaksanakan hubungan antar pribadi untuk menciptakan komunikasi yang baik antara guru, siswa, dan rekan sejawat.
4. Kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar untuk mengevaluasi sejauh mana siswa memahami materi yang diajarkan.
5. Kemampuan melaksanakan pengayaan, menunjukkan kemampuan guru dalam memberikan materi tambahan untuk mendalami pemahaman siswa.
6. Kemampuan melaksanakan remedial penting untuk membantu siswa yang kesulitan memahami materi pelajaran.

Dengan demikian, kualitas kinerja guru bukan hanya terlihat dari hasil yang dicapai, tetapi juga dari bagaimana mereka berinteraksi dengan siswa dan rekan kerja, serta dari pendekatan yang mereka gunakan dalam proses pembelajaran. Peningkatan kinerja guru yang konsisten akan berkontribusi langsung pada peningkatan kualitas pendidikan di sekolah.

Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka konseptual dalam penelitian merupakan suatu model yang menjelaskan bagaimana teori terkait dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai isu utama dalam penelitian (Sugiyono, 2017). Kerangka ini akan menghubungkan variabel-variabel penelitian secara teoritis, yaitu antara variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat), dengan menunjukkan hubungan di antara keduanya.



Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Gambar 1. Kerangka Konseptual

Keterangan:

Simultan =

Parsial =

Hipotesis Penelitian

Hipotesis diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Berdasarkan masalah yang telah dijelaskan, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

- H₁ : Diduga budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP Al-Huda Surabaya.
- H₂ : Diduga budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP Al -Huda Surabaya.
- H₃ : Diduga lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP Al-Huda Surabaya.

METODE

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan kausal. Pendekatan kausal digunakan untuk mengkaji hubungan sebab akibat antara variabel-variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini, variabel

bebas meliputi budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik, sedangkan variabel terikat adalah kinerja guru di SMP Al-Huda Surabaya.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah penjelasan rinci mengenai istilah yang digunakan dalam penelitian, untuk memastikan pemahaman yang jelas dan dapat diukur. Berikut adalah definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Budaya Organisasi (X₁)

Budaya organisasi merujuk pada nilai-nilai dan semangat yang menjadi pedoman bagi sumber daya manusia dalam menjalankan tanggung jawab dan perilaku untuk mendukung pengembangan organisasi. Indikator budaya organisasi meliputi:

- Inovatif dalam Memperhitungkan Risiko: Setiap guru memperhatikan berbagai risiko yang dapat memengaruhi kelompok organisasi secara keseluruhan.
- Memberikan Perhatian pada Detail Masalah: Guru bekerja secara teliti dan cermat dalam melaksanakan tugasnya.
- Berorientasi pada Hasil: Guru menetapkan target pencapaian dan mengevaluasi hasil kerja yang telah dilakukan.
- Berorientasi pada Kepentingan Tim Kerja (*Teamwork*): Keberhasilan guru sebagian besar ditentukan oleh kolaborasi dalam tim.
- Agresif dalam Bekerja: Guru mencapai produktivitas tinggi dengan memenuhi standar kerja yang ditetapkan.
- Menjaga Stabilitas Kerja: Guru mampu mengelola pekerjaan dengan baik untuk menjaga keseimbangan kerja yang optimal.

2. Lingkungan Kerja Fisik (X₂)

Lingkungan kerja fisik mencakup kondisi fisik di tempat kerja yang memengaruhi kinerja guru dalam

melaksanakan tugas. Indikator lingkungan kerja fisik meliputi:

- a) Penerangan Cahaya di Ruang Kerja: Cahaya yang memadai tanpa menyebabkan silau dapat meningkatkan produktivitas guru.
- b) Sirkulasi Udara: Ruangan dengan ventilasi yang baik memberikan kenyamanan kerja.
- c) Kebersihan: Lingkungan kerja yang bersih menciptakan kondisi sehat dan meningkatkan konsentrasi guru.
- d) Dekorasi Tempat Kerja: Tata ruang, warna, dan peralatan yang nyaman menciptakan suasana kerja yang lebih menyenangkan.
- e) Keamanan: Sistem keamanan yang baik menjaga kenyamanan lingkungan kerja di sekolah.
- f) Fasilitas: Sarana dan prasarana yang menunjang aktivitas guru dalam melaksanakan tugasnya.

3. Kinerja Guru (Y)

Kinerja guru adalah kemampuan guru dalam melaksanakan pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab meningkatkan prestasi peserta didik yang berada di bawah bimbingannya. Indikator untuk mengukur kinerja guru meliputi:

- a) Kemampuan Menyusun Rencana Pembelajaran: Guru dapat merancang pembelajaran yang sesuai dengan kurikulum.
- b) Kemampuan Melaksanakan Pembelajaran: Guru mampu mengimplementasikan metode pembelajaran yang efektif.
- c) Kemampuan Membangun Hubungan Antarpribadi: Guru menjaga hubungan baik dengan siswa, kolega, dan pihak sekolah lainnya.
- d) Kemampuan Menilai Hasil Belajar: Guru dapat mengevaluasi hasil belajar siswa secara objektif dan sistematis.
- e) Kemampuan Melaksanakan Program Pengayaan: Guru memberikan tugas tambahan dan bahan bacaan untuk memperluas pengetahuan siswa.

- f) Kemampuan Melaksanakan Program Remedial: Guru membantu siswa yang kesulitan belajar dengan memberikan bimbingan tambahan.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMP Al-Huda Surabaya dengan tujuan untuk menganalisis sejauh mana budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik memengaruhi kinerja guru. Lokasi ini dipilih karena relevansi dan aksesibilitasnya terhadap variabel yang diteliti. Subjek penelitian adalah seluruh guru yang aktif mengajar di sekolah tersebut. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran konkret mengenai kondisi budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, dan kinerja guru di institusi tersebut.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi merupakan keseluruhan subjek atau objek yang memiliki karakteristik tertentu sesuai dengan kriteria penelitian (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini, populasi terdiri dari seluruh guru di SMP Al-Huda Surabaya. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non-probability sampling* dengan metode *sampling jenuh*. Teknik ini melibatkan seluruh anggota populasi sebagai sampel karena jumlah populasi relatif kecil dan memungkinkan untuk diikutsertakan seluruhnya. Jumlah sampel penelitian adalah 34 guru, yang diharapkan mampu memberikan data yang representatif untuk mencapai tujuan penelitian.

Sumber Data

Sumber data dalam penelitian mencakup data primer dan data sekunder.

1. Data Primer: Data yang diperoleh langsung dari sumber pertama melalui kuesioner yang disebarkan kepada guru. Data primer meliputi informasi tentang budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, dan kinerja guru.
2. Data Sekunder: Data yang diambil dari dokumen sekolah, profil guru, literatur yang relevan, dan karya tulis lainnya, baik yang sudah diterbitkan maupun yang belum.

Sumber ini melengkapi dan memberikan konteks tambahan terhadap data primer, seperti laporan tahunan sekolah, kebijakan internal, dan dokumen lain yang mendukung.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang valid dan relevan, penelitian ini menggunakan beberapa teknik pengumpulan data:

1. Kuesioner (Angket): Teknik ini dilakukan dengan menyebarkan daftar pertanyaan tertulis kepada responden. Kuesioner dirancang menggunakan skala Likert untuk mengukur tingkat persepsi responden terhadap budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, dan kinerja mereka. Dengan kuesioner, data yang dihasilkan diharapkan akurat dan mencerminkan kondisi aktual.
2. Studi Pustaka: Teknik ini melibatkan pengumpulan dan penelaahan berbagai literatur, seperti buku, jurnal, makalah, dan e-book yang relevan dengan topik penelitian. Studi pustaka digunakan untuk memperkuat dasar teori dan kerangka konseptual penelitian.
3. Dokumentasi: Data diperoleh dari dokumen yang mendukung, seperti arsip sekolah, laporan kinerja guru, dan sumber digital seperti artikel daring. Dokumentasi ini membantu melengkapi data kuesioner dan studi pustaka, serta memberikan fakta tambahan yang berkaitan langsung dengan tujuan penelitian.

Pendekatan ini diharapkan dapat menghasilkan data yang komprehensif dan mendukung analisis mendalam mengenai hubungan antara budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, dan kinerja guru di SMP Al-Huda Surabaya.

Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan berbagai metode analisis data yang meliputi uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, serta pengujian hipotesis. Berikut adalah penjelasan untuk masing-masing metode:

1. Uji Instrumen

Instrumen penelitian diuji menggunakan kuesioner yang kemudian diolah menjadi sampel untuk memastikan validitas dan reliabilitasnya.

a) Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk memastikan bahwa kuesioner dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Kuesioner dianggap valid apabila pertanyaannya dapat mengungkap variabel penelitian secara akurat. Validitas diuji dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , maka kuesioner dianggap valid (Ghozali).

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi instrumen dalam mengukur variabel yang sama di waktu yang berbeda. Instrumen dikatakan reliabel apabila menghasilkan data yang konsisten, dapat dipercaya, dan tidak mengarahkan responden pada jawaban tertentu. Instrumen yang reliabel akan menghasilkan data yang akurat.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mendeteksi ada tidaknya penyimpangan dalam model regresi. Uji ini meliputi:

a) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual dalam model regresi memiliki distribusi normal. *Scatter plot* digunakan untuk menganalisis data penelitian ini. Pada pengambilan keputusan uji normalitas, variabel independen diletakkan pada sumbu X dan variabel dependen pada sumbu Y. *Scatter plot* hanya berisi sebaran titik observasi, bukan garis yang menghubungkan setiap titik (Ghozali, 2018).

b) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antar variabel bebas

(independent variable). Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* $\geq 0,10$ dan nilai *VIF* ≤ 10 , maka model regresi bebas dari multikolinearitas (Ghozali, 2011).

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Dapat dilihat dengan grafik *scatterplot*. Dimana penyebaran titik-titik yang ditimbulkan terbentuk secara acak-acakan, tidak membentuk pola tertentu, serta arah penyebarannya berada diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018).

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi linear berganda merupakan salah satu pengujian hipotesis untuk mengetahui pengaruh dua variabel atau lebih variabel antara variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Penelitian ini menggunakan uji regresi linear berganda untuk menilai pengaruh variabel independen, yaitu budaya organisasi (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2), terhadap variabel dependen, yaitu kinerja guru (Y). Persamaan regresi linier berganda dirumuskan sebagai:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Variabel kinerja guru
 a = Konstanta
 β_1 = Koefisien regresi antara budaya organisasi dengan kinerja guru
 β_2 = Koefisien regresi antara lingkungan kerja fisik dengan kinerja guru
 X_1 = Variabel budaya organisasi
 X_2 = Variabel lingkungan kerja fisik
 e = Error term (tingkat kesalahan)

4. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis melibatkan beberapa langkah, yaitu:

a) Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengevaluasi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan pada uji t yaitu apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $> 0,05$ (α), maka H_0 diterima yang artinya variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sedangkan apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ (α), maka H_0 ditolak yang artinya variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016).

b) Uji F (Simultan)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen pada tingkat signifikan 0,05 atau 5%. Dasar pengambilan keputusan dalam uji F, yaitu apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $> 0,05$ (α), maka H_0 diterima yang artinya variabel independen tidak berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen. Sedangkan apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ (α), maka H_0 ditolak yang artinya variabel independen berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen.

c) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen. Nilai R^2 berada di rentang nol (0) hingga satu (1). Apabila setiap variabel independen bertambah satu maka akan mempengaruhi tingkat R^2 tanpa memperdulikan apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan

terhadap variabel dependen. Maka dari itu beberapa dari peneliti menyarankan untuk menggunakan nilai *Adjusted R²* (*Adjusted R Square*) pada saat mengevaluasi model regresi terbaik (Ghozali, 2016).

HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

Hasil Uji Instrumen

Pengujian instrumen dalam penelitian ini meliputi uji validitas dan uji reliabilitas, yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel (X1)	Indikator	r tabel	r hitung	Sig	alpha	Kategori
Budaya Organisasi	X1.1	0,3388	0,625	0,000	0,05	Valid
	X1.2	0,3388	0,451	0,007	0,05	Valid
	X1.3	0,3388	0,548	0,001	0,05	Valid
	X1.4	0,3388	0,628	0,000	0,05	Valid
	X1.5	0,3388	0,695	0,000	0,05	Valid
	X1.6	0,3388	0,687	0,002	0,05	Valid
	X1.7	0,3388	0,598	0,000	0,05	Valid
	X1.8	0,3388	0,566	0,000	0,05	Valid
Lingkungan Kerja Fisik	X2.1	0,3388	0,605	0,000	0,05	Valid
	X2.2	0,3388	0,638	0,000	0,05	Valid
	X2.3	0,3388	0,598	0,000	0,05	Valid
	X2.4	0,3388	0,558	0,001	0,05	Valid
	X2.5	0,3388	0,547	0,001	0,05	Valid
	X2.6	0,3388	0,734	0,000	0,05	Valid
	X2.7	0,3388	0,538	0,001	0,05	Valid
	X2.8	0,3388	0,548	0,001	0,05	Valid
Kinerja Guru	Y1.1	0,3388	0,693	0,000	0,05	Valid
	Y1.2	0,3388	0,767	0,000	0,05	Valid
	Y1.3	0,3388	0,655	0,000	0,05	Valid
	Y1.4	0,3388	0,701	0,000	0,05	Valid
	Y1.5	0,3388	0,781	0,000	0,05	Valid
	Y1.6	0,3388	0,622	0,000	0,05	Valid
	Y1.7	0,3388	0,755	0,000	0,05	Valid
	Y1.8	0,3388	0,628	0,000	0,05	Valid
	Y1.9	0,3388	0,813	0,000	0,05	Valid

Sumber: Data output SPSS diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid karena nilai *r*hitung lebih besar daripada nilai *r*tabel.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha	Cronbach Alpha	Kategori
Budaya organisasi	0,70	0,745	Realiable
Lingkungan kerja fisik	0,70	0,740	Realiable
Kinerja guru	0,70	0,872	Realiable

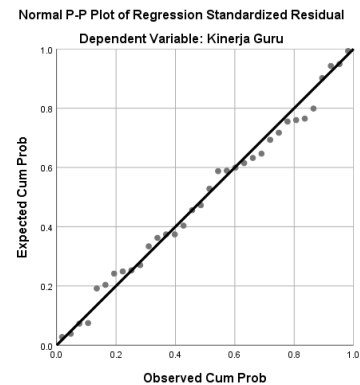
Sumber: Data output SPSS diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel di atas menunjukan bahwa seluruh item pernyataan reliabel dengan nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,70$. Dengan demikian, instrumen yang digunakan dapat dianggap reliabel, sehingga jawaban responden dapat dipercaya.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi tiga jenis pengujian, yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas, dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Hasil Uji Normalitas



Sumber: Data output SPSS diolah peneliti (2024)

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan hasil pengujian diatas menunjukkan bahwa pada grafik *Normal P-Plot*, sebaran data berada di sekitar dan mengikuti garis diagonal. Hal ini mengindikasikan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

2. Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Independen	Tolerance	VIF	Keterangan
Budaya organisasi	0,988	1,012	Bebas multikolinearitas
Lingkungan kerja fisik	0,988	1,012	Bebas multikolinearitas

Sumber: Data output SPSS diolah peneliti (2024)

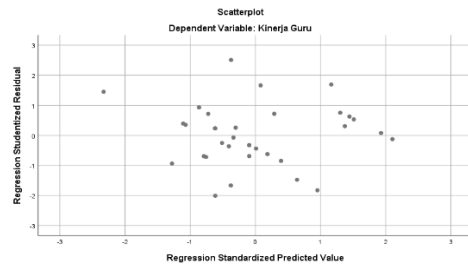
Berdasarkan hasil pengujian menggunakan SPSS, nilai tolerance dan VIF untuk variabel-variabel adalah sebagai berikut:

- Nilai tolerance untuk variabel budaya organisasi (*X*₁) sebesar 0,988 $> 0,10$ dan nilai VIF sebesar 1,012 < 10 . Pada

variabel budaya organisasi (X_1) tidak terjadi multikolinearitas.

- b) Nilai tolerance untuk variabel lingkungan kerja fisik (X_2) sebesar $0,988 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,012 < 10$. Pada variabel lingkungan kerja fisik (X_2) tidak terjadi multikolinearitas.

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data output SPSS diolah peneliti (2024)

Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik *scatterplot*, titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengevaluasi pengaruh variabel independen, yaitu budaya organisasi (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2), terhadap variabel dependen, yakni kinerja guru (Y).

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	1.082	6.768			.160	.874
Budaya Organisasi	.815	.141	.712	5.78	1	.000
Lingkungan Kerja Fisik	.304	.142	.264	2.14	6	.040

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data output SPSS diolah peneliti (2024)

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan SPSS versi 25, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,082 + 0,815X_1 + 0,304X_2$$

1. Nilai Konstanta (a) = 1,082

Nilai konstanta sebesar 1,082 menunjukkan bahwa jika variabel budaya organisasi (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) bernilai nol atau tetap, maka kinerja guru (Y) memiliki nilai sebesar 1,082.

2. Nilai Variabel Budaya Organisasi (X_1) = 0,815

Koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0,815 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam variabel budaya organisasi (X_1) akan meningkatkan kinerja guru (Y) di SMP Al-Huda Surabaya sebesar 0,815, dengan asumsi variabel lain tetap konstan.

3. Nilai Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_2) = 0,304

Koefisien regresi lingkungan kerja fisik sebesar 0,304 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam variabel lingkungan kerja fisik (X_2) akan meningkatkan kinerja guru (Y) di SMP Al-Huda Surabaya sebesar 0,304, dengan asumsi variabel lain tetap konstan.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis mencakup uji t, uji F, serta koefisien determinasi (R^2) yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Tabel 5. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	1.082	6.768			.160	.874
Budaya Organisasi	.815	.141	.712	5.78	1	.000
Lingkungan Kerja Fisik	.304	.142	.264	2.14	6	.040

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data output SPSS diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel di atas, untuk menentukan nilai t_{tabel} dengan signifikansi 0,05 sebagai berikut:

$$\begin{aligned} t_{\text{tabel}} &= \alpha/2 (n - k - 1) \\ &= (0,05/2) (34 - 2 - 1) \\ &= (0,025) (31) \\ &= 2,03951 \end{aligned}$$

- a) Nilai t_{hitung} untuk variabel budaya organisasi (X_1) adalah 5,781, yang

lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,039, dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari α 0,05. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang menunjukkan bahwa hipotesis kedua (H_2), yang menyatakan bahwa “Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Guru di SMP Al-Huda Surabaya,” diterima.

- b) Nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja fisik (X_2) adalah 2,146, yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,309, dengan nilai signifikansi 0,040 yang lebih kecil dari α 0,05. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang menunjukkan bahwa hipotesis ketiga (H_3), yang menyatakan bahwa “Lingkungan Kerja Fisik secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Guru di SMP Al-Huda Surabaya”, diterima.

2. Hasil Uji F (Uji Simultan)

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	281.134	2	140.567	17.873	.000 ^b
	Residual	243.807	31	7.865		
	Total	524.941	33			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Budaya Organisasi

Sumber: Data output SPSS diolah peneliti (2024)

Pada hasil perhitungan tabel di atas, untuk mengetahui besarnya F_{tabel} dengan signifikansi 0,05 sebagai berikut:

$$F_{\text{tabel}} = F_{\alpha} (k; n - k)$$

$$F_{\text{tabel}} = F_{0,05} (2; 33 - 2)$$

$$F_{\text{tabel}} = F_{0,05} (2; 31)$$

$$F_{\text{tabel}} = 17,873$$

Berdasarkan perhitungan diatas, menunjukan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 17,873 dan signifikansi 0,000, diperoleh $F_{\text{hitung}} (17,873) > F_{\text{tabel}} (2;31)$ dengan sig 0,000 < α 0,05. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara variabel budaya organisasi

(X_1) dan variabel lingkungan kerja fisik (X_2) terhadap variabel dependen, yaitu kinerja guru (Y) di SMP Al-Huda Surabaya.

Dengan demikian, hipotesis H_1 yang berbunyi “Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik diduga berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Guru di SMP Al-Huda Surabaya,” dinyatakan diterima.

3. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7. Hasil Uji R^2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.732 ^a	.536	.506	2.804

Sumber: Data output SPSS diolah peneliti (2024)

Berdasarkan perhitungan di atas, nilai koefisien determinasi R^2 yang diperoleh adalah 0,536. Ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik secara simultan memberikan kontribusi sebesar 53,6% terhadap kinerja guru, sementara sisanya sebesar 46,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan terkait “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Guru di SMP Al-Huda Surabaya,” dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP Al-Huda Surabaya. Hal ini membuktikan hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan “Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Guru di SMP Al-Huda Surabaya” terbukti benar.
2. Secara parsial, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP Al-Huda Surabaya. Hal ini membuktikan hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan “Budaya Organisasi secara

parsial berpengaruh terhadap Kinerja Guru di SMP Al-Huda Surabaya” terbukti benar.

3. Secara parsial, lingkungan kerja fisik juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP Al-Huda Surabaya. Hal ini membuktikan hipotesis ketiga (H_3) yang menyatakan “Lingkungan Kerja Fisik secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Guru di SMP Al-Huda Surabaya” terbukti benar.

Saran

Berdasarkan pada hasil pembahasan sebelumnya, maka penulis menyampaikan saran yang diharapkan dapat menjadi masukan dan manfaat diantaranya:

1. Kepala Sekolah SMP Al-Huda Surabaya diharapkan untuk terus memperkuat implementasi budaya organisasi yang mendukung kinerja guru, seperti dengan menetapkan aturan yang tegas dan memastikan sanksi diberikan kepada guru yang tidak menjalankan tugas sesuai ketentuan.
2. Guru di SMP Al-Huda Surabaya diharapkan berkomitmen untuk meningkatkan kinerja, tidak hanya dalam proses mengajar, tetapi juga dalam penerapan budaya organisasi yang positif. Guru diharapkan dapat lebih peka terhadap lingkungan kerja fisik dengan menjaga kebersihan, meminimalkan kebisingan, dan menciptakan suasana kerja yang kondusif demi meningkatkan semangat kerja bersama. Budaya kerja yang sudah baik harus dipertahankan, sedangkan guru yang masih kurang disiplin atau belum beradaptasi dengan budaya organisasi diharapkan dapat menyesuaikan diri dengan standar yang ditetapkan.
3. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan melibatkan sampel yang lebih besar atau di sekolah lain untuk membandingkan hasil dan menemukan pola yang lebih umum terkait budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik. Peneliti selanjutnya juga disarankan menggunakan metode campuran (*mixed methods*) untuk memperdalam

analisis kuantitatif dengan wawancara mendalam atau observasi langsung.

REFERENSI

- Afandi, P. (2016). *Concept and Indicator Human Resource Management for Research*. Edisi 1, Cetakan 1. Yogyakarta: Deepublish.
- Andzar, F. R., & Sri, S. (2021). Pengaruh Budaya dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus pada SMA BPI 1 Bandung). *Jurnal Pendidikan*, 7(1), 68–71. P-ISSN: 2460-6545, E-ISSN: 2598-0238.
- Barnawi, & Mohammad, A. (2014). *Kinerja Guru Profesional: Instrumen Pembinaan, Peningkatan, dan Penilaian*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Bella, S., & Stefanus, R. (2017). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru pada Madrasah Aliyah Diniyyah Putri Lampung. *Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 218–228. P-ISSN: 2598-02346, E-ISSN: 2598-0238.
- Ditjen PMPTK. (2010). *Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru Buku 2: Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru*. Jakarta: Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan, Kemendiknas.
- Endah, K., & Miftahul, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja, dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Grogol Kabupaten Kediri. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(1), 269–282.
- Fathia, Z. (2021). *Pengaruh Spiritual Capital, Motivasi, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Yayasan Sahabat Yatim Indonesia*. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 25*. Edisi 9. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Irene, I. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Karyawan pada Tenaga Pendidik (TENDIK) Universitas Musamus Merauke. *Skripsi*. Universitas Hasanuddin.
- Iswan, M., Isjoni, & Daviq, C. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMPN di Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 1(2), 1–18.
- Mahmudah, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2013). *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2013). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2017 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia: Teori, Kuesioner, Alat Statistika, dan Contoh Riset*. Yogyakarta: CAPS.
- Supardi. (2013). *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Bab 1 Pasal 1 Ayat 1 mengenai Guru dan Dosen.
- Wahab, A., & Umiarso. (2012). *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual*. Jakarta: Ar-Ruzz.
- Widayati. (2022). *Pengantar Manajemen (Konsep dan Pendekatan Teoritis)*. Bandung: CV Media Sains Indonesia.

