

## **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di Lembaga Pendidikan Islam**

Kompri<sup>1</sup>, Kaharuddin<sup>2</sup>, Muhammad Robi Saputra<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Institut Agama Islam Muhammad Azim, Jambi, Indonesia

Email\*: [komprijambi@gmail.com](mailto:komprijambi@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di lembaga pendidikan Islam. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode explanatory survey. Populasi penelitian terdiri dari seluruh guru yang bekerja pada lembaga pendidikan Islam di wilayah Jambi, dengan jumlah sampel sebanyak 80 responden yang dipilih menggunakan teknik proportional random sampling. Instrumen penelitian berupa kuesioner tertutup dengan skala Likert lima poin untuk mengukur variabel budaya organisasi dan kinerja guru. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana melalui program SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,58 menunjukkan bahwa 58% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh budaya organisasi, sedangkan sisanya 42% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Temuan ini menegaskan bahwa semakin kuat budaya organisasi yang terbangun seperti nilai kebersamaan, tanggung jawab, dan disiplin kerja maka semakin tinggi pula tingkat kinerja guru. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah pentingnya kepala lembaga pendidikan Islam dalam membangun dan memelihara budaya organisasi yang kondusif agar dapat meningkatkan produktivitas dan profesionalisme guru.

Kata Kunci: budaya organisasi, kinerja guru, lembaga pendidikan Islam

### **ABSTRACT**

This study aims to determine the effect of organizational culture on teachers' performance in Islamic educational institutions. The research employs a quantitative approach with an explanatory survey method. The population consists of all teachers working in Islamic educational institutions in Jambi Province, with a sample of 80 respondents selected using proportional random sampling. The research instrument is a closed-ended questionnaire using a five-point Likert scale to measure organizational culture and teacher performance variables. Data analysis was conducted using simple linear regression analysis with SPSS version 26. The results indicate that organizational culture has a positive and significant influence on teacher performance. The coefficient of determination ( $R^2$ ) value of 0.58 shows that 58% of teacher performance variation is explained by organizational culture, while the remaining 42% is influenced by other factors not examined in this study. These findings confirm that the stronger the organizational culture such as shared values, responsibility, and work discipline the higher the level of teacher performance. The practical implication of this study is that the heads of Islamic educational institutions should build and maintain a conducive organizational culture to improve teacher productivity and professionalism.

*Keywords: organizational culture, teacher performance, Islamic educational institutions*

## **PENDAHULUAN**

Budaya organisasi sekolah dipahami sebagai kumpulan nilai, norma, praktik, dan simbol yang memengaruhi tingkah laku anggota organisasi dan pola pengambilan keputusan internal (Saparuddin, 2024). Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, budaya organisasi kerap memadukan aspek profesional dan nilai-nilai religius sehingga berperan ganda: membentuk praktik pedagogis sekaligus menginternalisasi etika keagamaan yang mempengaruhi cara

guru melaksanakan tugasnya (Virgana et al., 2024). Pemahaman ini menempatkan budaya organisasi sebagai variabel sentral yang potensial menjelaskan variasi kinerja guru di lembaga-lembaga bernuansa Islam.

Relevansi penelitian tentang budaya organisasi dan kinerja guru semakin meningkat seiring tuntutan mutu pendidikan, akreditasi, dan adaptasi teknologi pembelajaran. Studi-studi terbaru menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak hanya berdampak langsung terhadap kinerja, tetapi juga berinteraksi dengan faktor lain seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kepemimpinan, sehingga membentuk mekanisme pengaruh yang kompleks (Widodo, 2024; Daulay, 2024). Oleh karena itu, memahami pengaruh budaya organisasi dalam konteks lembaga pendidikan Islam memiliki implikasi manajerial yang konkret bagi kepala madrasah dan pembuat kebijakan pendidikan.

Meskipun literatur umum mengenai hubungan budaya organisasi dan kinerja guru cukup kaya, terdapat kekosongan bukti empiris yang secara khusus menempatkan lembaga pendidikan Islam sebagai fokus utama. Banyak penelitian di Indonesia meneliti sekolah negeri atau sekolah umum; studi yang menyorot madrasah atau sekolah Islam seringkali masih berskala lokal atau berbasis studi kasus sehingga generalisasi masih lemah (Santosa, 2022; Purnama, 2024). Kesenjangan ini memerlukan penelitian kuantitatif yang lebih representatif untuk menjelaskan sejauh mana kultur bernuansa religius mempengaruhi produktivitas dan profesionalisme guru pada lembaga pendidikan Islam.

State of the art dari penelitian-penelitian terbaru menunjukkan beberapa temuan kunci. Pertama, sejumlah penelitian menemukan pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja guru, dengan koefisien determinasi yang bervariasi antar-setting (Nasution, 2024; Kurniawan, 2025). Kedua, studi pada lembaga Islam memperlihatkan bahwa dimensi budaya yang berkaitan dengan internalisasi nilai religius dan *collegiality* berperan memperkuat hubungan tersebut (Virgana et al., 2024). Ketiga, model-model analitis yang memasukkan mediator seperti kepuasan kerja atau komitmen organisasi, maupun moderator seperti pengalaman mengajar dan jenis lembaga, memberikan penjelasan yang lebih komprehensif ketimbang model sederhana.

Dari sisi metodologis, beberapa kajian sebelumnya menunjukkan keterbatasan, antara lain ukuran sampel yang kecil, sumber data yang terlokalisir, penggunaan instrumen yang belum terstandar, dan kecenderungan menguji pengaruh langsung tanpa memperhitungkan jalur mediasi (Wardani, R2024). Keterbatasan ini menimbulkan kebutuhan akan penelitian kuantitatif yang menggunakan instrumen teruji validitas dan reliabilitasnya, sampel yang lebih representatif, serta analisis multivariat (regresi berganda atau SEM) untuk menangkap pengaruh langsung dan tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja guru.

Kebaruan penelitian ini dirumuskan pada tiga aspek utama. Pertama, dari segi konteks, penelitian ini secara spesifik berfokus pada lembaga pendidikan Islam sehingga memperkaya

literatur yang selama ini didominasi oleh penelitian di sekolah umum. Kedua, dari segi indikator budaya, penelitian ini mengintegrasikan dimensi budaya organisasi umum dengan indikator bernuansa religius seperti internalisasi etika Islam dan praktik kollegial religius untuk mengidentifikasi dimensi yang paling berpengaruh terhadap kinerja guru. Ketiga, dari segi metode, penelitian ini menggunakan instrumen terstandar serta pendekatan analisis kuantitatif multivariat dengan mempertimbangkan variabel kontrol seperti pengalaman mengajar dan jenis lembaga (Virgana et al., 2024; Widodo, 2024). Kombinasi ketiga aspek tersebut diharapkan memperkuat validitas inferensial sekaligus memberikan kontribusi praktis bagi pengembangan manajemen pendidikan Islam.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di lembaga pendidikan Islam dengan menggunakan instrumen yang telah terstandar dan analisis yang memadai. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan rekomendasi kebijakan strategis terkait penguatan budaya organisasi di madrasah dan sekolah Islam, serta memperkaya literatur empiris dalam bidang manajemen pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia berbasis nilai religius.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode explanatory survey, yang bertujuan untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas (budaya organisasi) terhadap variabel terikat (kinerja guru) melalui pengumpulan data numerik dan analisis statistik inferensial (Sugiyono, 2023). Pendekatan ini dipilih karena relevan untuk menguji hubungan kausal antarvariabel secara objektif, terukur, dan terstandar. Jenis penelitian explanatory digunakan untuk memperoleh gambaran empiris tentang seberapa besar budaya organisasi di lembaga pendidikan Islam mempengaruhi tingkat kinerja guru, baik secara langsung maupun melalui faktor internal lembaga (Daulay, 2024). Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan mampu memperkuat temuan terdahulu dan memberikan pemahaman baru tentang dinamika budaya kerja di lingkungan pendidikan Islam.

Populasi penelitian mencakup seluruh guru yang bekerja pada lembaga pendidikan Islam tingkat Madrasah Aliyah dan Madrasah Tsanawiyah di Provinsi Jambi, dengan jumlah total sekitar 150 guru aktif. Teknik pengambilan sampel menggunakan proportional random sampling, agar representasi tiap lembaga proporsional terhadap ukuran populasi masing-masing (Nasution, 2024). Berdasarkan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, diperoleh jumlah sampel sebanyak 110 responden. Jumlah tersebut dianggap mencukupi untuk analisis regresi karena memenuhi batas minimal ukuran sampel dalam penelitian kuantitatif deskriptif (Hair et al., 2021). Subjek penelitian terdiri dari guru tetap, baik PNS maupun non-PNS, yang telah bekerja minimal dua tahun dan memahami sistem budaya organisasi lembaga tempat mereka bertugas.

Instrumen penelitian berupa kuesioner tertutup yang dikembangkan dari teori budaya organisasi Robbins dan Judge (2022) serta teori kinerja guru dari Mangkunegara (2020). Skala pengukuran menggunakan Skala Likert lima poin, mulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Instrumen untuk variabel budaya organisasi meliputi dimensi inovasi, orientasi hasil, orientasi tim, stabilitas, dan perhatian terhadap detail, sementara variabel kinerja guru diukur melalui indikator perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penilaian hasil belajar, dan tanggung jawab profesional (Virgana et al., 2024; Widodo, 2024). Sebelum digunakan, kuesioner diuji validitas dan reliabilitasnya melalui uji coba pada 30 responden non-sampel. Hasil uji validitas menunjukkan semua butir memiliki nilai korelasi > 0,30, sedangkan reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha memperoleh nilai 0,87 untuk budaya organisasi dan 0,91 untuk kinerja guru, yang berarti keduanya reliabel (Kurniawan, 2025).

Data dianalisis menggunakan analisis regresi linier sederhana dan regresi berganda dengan bantuan program SPSS versi 26 untuk menguji hipotesis penelitian. Analisis dilakukan dalam beberapa tahap: (1) uji asumsi klasik yang meliputi normalitas, linearitas, dan multikolinearitas; (2) analisis deskriptif untuk menggambarkan distribusi data; dan (3) pengujian hipotesis melalui uji t dan uji F untuk menentukan signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Santosa, 2022). Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi budaya organisasi terhadap variasi kinerja guru. Taraf signifikansi ditetapkan pada  $\alpha = 0,05$ . Hasil analisis kemudian ditafsirkan dalam konteks lembaga pendidikan Islam untuk memberikan rekomendasi praktis kepada kepala madrasah dalam memperkuat budaya organisasi yang mendukung peningkatan kinerja guru.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa persepsi guru terhadap budaya organisasi di lembaga pendidikan Islam tergolong tinggi dengan nilai rata-rata skor 4,21 dari skala maksimum 5. Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas guru menilai budaya organisasi di lembaga tempat mereka bekerja telah berjalan dengan baik, terutama pada aspek orientasi tim, tanggung jawab, dan komitmen terhadap nilai-nilai keislaman. Dimensi yang memperoleh skor tertinggi adalah *orientasi hasil dan tanggung jawab kerja* (mean = 4,34), sementara dimensi dengan skor terendah adalah *inovasi dan pengambilan risiko* (mean = 3,95). Temuan ini menguatkan pandangan bahwa lembaga pendidikan Islam memiliki kultur organisasi yang kuat dalam hal moralitas dan tanggung jawab profesional, tetapi masih perlu meningkatkan budaya inovatif dalam pengelolaan pembelajaran.

Sementara itu, hasil deskripsi terhadap variabel kinerja guru menunjukkan nilai rata-rata skor 4,26, yang berarti kinerja guru secara umum berada pada kategori sangat baik. Indikator

tertinggi ditemukan pada aspek *pelaksanaan pembelajaran berbasis nilai religius* (mean = 4,35), diikuti oleh *perencanaan pembelajaran dan penilaian hasil belajar* (mean = 4,28), serta *tanggung jawab profesional* (mean = 4,22). Hal ini menunjukkan bahwa guru di lembaga pendidikan Islam tidak hanya kompeten secara akademik, tetapi juga konsisten mengintegrasikan nilai-nilai Islam dalam aktivitas mengajarnya. Hasil ini sejalan dengan penelitian Virgana dan Kasyadi (2024) yang menyatakan bahwa guru pada lembaga Islam cenderung memiliki motivasi intrinsik tinggi yang dipengaruhi oleh nilai spiritual lembaga dan lingkungan organisasi yang mendukung.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana, diperoleh nilai koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,762, yang menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara budaya organisasi dan kinerja guru. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,581, menandakan bahwa sebesar 58,1% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi, sedangkan sisanya 41,9% dipengaruhi oleh faktor lain seperti kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Hasil uji  $t$  menunjukkan nilai  $t$  hitung = 10,734 >  $t$  tabel = 1,983 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , yang berarti budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa “terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja guru di lembaga pendidikan Islam” diterima.

Analisis tambahan melalui regresi berganda terhadap dimensi budaya organisasi memperlihatkan bahwa variabel *orientasi hasil* ( $\beta = 0,317$ ,  $p < 0,01$ ) dan *orientasi tim* ( $\beta = 0,281$ ,  $p < 0,05$ ) merupakan prediktor paling dominan dalam meningkatkan kinerja guru. Sementara itu, dimensi *stabilitas organisasi* dan *perhatian terhadap detail* berpengaruh positif namun tidak signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa guru yang bekerja dalam kultur yang menekankan pencapaian hasil dan kerja sama tim cenderung menunjukkan kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang berfokus pada prosedur administratif. Hal ini sejalan dengan temuan Kurniawan (2025) yang menegaskan bahwa iklim organisasi yang menumbuhkan rasa kebersamaan dan tanggung jawab kolektif berpengaruh besar terhadap peningkatan produktivitas tenaga pendidik.

Pada akhirnya, hasil penelitian ini menegaskan bahwa budaya organisasi merupakan faktor kunci dalam membentuk kinerja guru di lembaga pendidikan Islam. Budaya yang berlandaskan nilai religius, kolaboratif, dan berorientasi hasil mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan profesionalisme dan efektivitas pembelajaran. Temuan ini sejalan dengan pandangan Widodo (2024) bahwa guru yang bekerja dalam lingkungan dengan kultur organisasi positif menunjukkan tingkat kinerja yang lebih tinggi, baik dalam aspek pengajaran, kedisiplinan, maupun tanggung jawab moral. Oleh karena itu, kepala madrasah disarankan untuk memperkuat budaya organisasi melalui pembiasaan nilai-nilai

kerja Islami, peningkatan komunikasi organisasi, dan pemberian penghargaan bagi guru berprestasi sebagai bentuk aktualisasi budaya kerja unggul dalam konteks pendidikan Islam.

### Pembahasan

Hasil penelitian ini memperkuat temuan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di lembaga pendidikan Islam. Hubungan yang kuat dan positif antara kedua variabel ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja guru. Budaya organisasi yang berlandaskan nilai religius, disiplin, dan tanggung jawab sosial terbukti mampu memotivasi guru untuk bekerja lebih efektif dan produktif. Hal ini sejalan dengan pandangan Robbins dan Judge (2022) yang menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut anggota organisasi dan berfungsi sebagai pedoman perilaku kerja, termasuk dalam konteks lembaga pendidikan.

Tingginya persepsi guru terhadap budaya organisasi yang diterapkan menunjukkan bahwa lembaga pendidikan Islam berhasil menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, berorientasi nilai, dan berfokus pada kolaborasi. Dimensi *orientasi hasil* dan *orientasi tim* yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru mengindikasikan bahwa keberhasilan lembaga tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individual, tetapi juga oleh kekuatan kolektif organisasi. Hal ini memperkuat temuan Kurniawan (2025) bahwa organisasi dengan budaya kolaboratif dan berbasis tim mampu meningkatkan motivasi kerja, loyalitas, serta prestasi individu dalam mencapai tujuan lembaga pendidikan.

Selain itu, pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja guru menunjukkan bahwa faktor non-material seperti nilai-nilai organisasi dan etos kerja religius memiliki peran penting dalam meningkatkan efektivitas pembelajaran. Lembaga pendidikan Islam yang mengintegrasikan nilai-nilai spiritual ke dalam sistem manajemennya terbukti menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan berorientasi pada ibadah, bukan sekadar pencapaian target administratif. Hal ini selaras dengan penelitian Virgana dan Kasyadi (2024) yang menemukan bahwa nilai spiritual dan dukungan lingkungan organisasi di sekolah Islam berkontribusi besar terhadap peningkatan motivasi dan kinerja guru.

Jika dilihat dari perspektif teori manajemen sumber daya manusia, hasil ini juga mendukung model perilaku organisasi yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2020), di mana budaya organisasi berperan sebagai *penggerak psikologis* yang membentuk sikap dan perilaku kerja karyawan. Dalam konteks pendidikan, budaya organisasi yang kuat mendorong guru untuk menunjukkan komitmen profesional, kedisiplinan, serta keinginan untuk terus meningkatkan kompetensi. Guru yang memahami dan menginternalisasi nilai-nilai budaya organisasi cenderung memiliki rasa tanggung jawab yang lebih tinggi terhadap keberhasilan proses belajar-mengajar.

Lebih jauh lagi, temuan penelitian ini mengimplikasikan bahwa kepala madrasah memiliki peran strategis sebagai pemimpin budaya organisasi. Kepemimpinan yang mampu menanamkan nilai-nilai organisasi secara konsisten akan memperkuat keterikatan guru terhadap visi lembaga. Widodo (2024) menjelaskan bahwa pemimpin yang berperan sebagai *cultural manager* dapat menciptakan keseimbangan antara struktur formal dan nilai-nilai sosial yang hidup di lingkungan sekolah, sehingga budaya organisasi menjadi sumber motivasi dan inspirasi bagi seluruh warga sekolah. Dalam hal ini, kepala madrasah tidak hanya bertindak sebagai administrator, tetapi juga sebagai teladan moral dan spiritual.

Di sisi lain, masih adanya dimensi budaya organisasi yang berpengaruh positif tetapi tidak signifikan seperti stabilitas dan perhatian terhadap detail menunjukkan bahwa beberapa aspek budaya organisasi di lembaga pendidikan Islam masih perlu diperkuat. Budaya yang terlalu menekankan stabilitas dapat membatasi inovasi dan kreativitas guru dalam pembelajaran. Oleh karena itu, diperlukan keseimbangan antara budaya organisasi yang menjunjung nilai tradisional Islam dengan budaya kerja modern yang menekankan inovasi dan efisiensi. Nasution (2024) menegaskan bahwa lembaga pendidikan yang adaptif terhadap perubahan lingkungan akan lebih mampu mempertahankan kinerja guru yang berkelanjutan.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan kontribusi teoretis bahwa budaya organisasi bukan hanya instrumen administratif, melainkan sistem nilai yang menentukan arah perilaku profesional guru. Secara praktis, penelitian ini menegaskan pentingnya membangun budaya organisasi berbasis nilai-nilai Islam seperti *amanah*, *ikhlas*, dan *ihsan* dalam seluruh aktivitas lembaga pendidikan. Ketika budaya organisasi berjalan secara konsisten dan selaras dengan prinsip-prinsip spiritual, maka kinerja guru tidak hanya meningkat secara kuantitatif tetapi juga bermakna secara moral. Oleh karena itu, lembaga pendidikan Islam perlu menjadikan budaya organisasi sebagai fondasi utama dalam strategi peningkatan mutu guru dan pencapaian tujuan pendidikan.

## KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di lembaga pendidikan Islam. Semakin kuat budaya organisasi yang ditanamkan terutama pada dimensi orientasi hasil, kerja sama tim, dan tanggung jawab profesional semakin tinggi pula kinerja guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran, penilaian, serta pengembangan diri secara berkelanjutan. Temuan ini membuktikan bahwa budaya organisasi tidak hanya menjadi faktor administratif, tetapi juga menjadi kekuatan moral dan spiritual yang mendorong efektivitas kerja guru. Dengan demikian, pembentukan dan penguatan budaya organisasi yang berbasis nilai-nilai Islam seperti amanah, disiplin, kerja sama, dan profesionalitas menjadi strategi penting dalam meningkatkan mutu pendidikan di lembaga Islam.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada pihak Institut Agama Islam (IAI) FTIK Muhammad Azim Jambi atas dukungan akademik dan moral selama proses penelitian ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada seluruh guru dan kepala madrasah di lembaga pendidikan Islam yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini, serta kepada rekan sejawat yang telah memberikan masukan dan motivasi hingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Daulay, N. K. (2024). Peran budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja guru di lembaga pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(1), 45–56.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2021). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Pearson Education.
- Kurniawan, P. (2025). Organizational culture, work environment, and career growth: Influence on teacher performance. *Jurnal Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, 12(2), 78–90.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Nasution, S. L. (2024). Pengaruh budaya organisasi dan insentif terhadap kinerja guru. *Jurnal Pendidikan dan Manajemen*, 9(1), 34–44.
- Purnama, C. (2024). Organizational culture and Islamic work ethics on teacher performance. *Jurnal Ekonomi Islam dan Pendidikan*, 7(2), 89–102.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson Education.
- Santosa, A. B. (2022). Organizational culture as the basis of teacher performance in madrasah. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 51–60.
- Saparuddin, M. (2024). Organizational culture in educational institutions: A conceptual review. *Jurnal Filsafat Pendidikan Islam*, 5(2), 23–34.
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (2nd ed.). Alfabeta.
- Virgana, V., & Kasyadi, S. (2024). Teachers' performance at Islamic school foundations: The impact of self-efficacy, organizational culture, environment, and job satisfaction. *Journal of Islamic Education Research*, 10(3), 144–158.
- Wardani, R. A. (2024). Pengaruh budaya organisasi dan iklim kerja sekolah terhadap kinerja guru di SMK Kabupaten Pacitan [Doctoral dissertation, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo].



Widodo, W. (2024). School organizational culture and teachers' contextual performance with mediation of cultural intelligence. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(2), 99–112.