

**PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE, BUDAYA ORGANISASI DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMA SWASTA DI
KECAMATAN SERPONG, TANGERANG SELATAN**

Siti Nurdianah, Saiful Anwar, Ichwani Siti Utami

¹Manajemen Pendidikan S2,

²PROGRAM Pasca Sarjana S2 Universitas Pamulang

¹dianadharmawan13@gmail.com

ABSTRACT

Teacher performance is a key determinant of educational quality and is influenced by various organizational and individual factors. However, improving teacher performance remains a challenge due to issues related to work environment, organizational culture, and work motivation. This study aimed to examine the effects of Quality of Work Life, organizational culture, and work motivation on the performance of teachers at private senior high schools in Serpong District, South Tangerang. The research employed a quantitative approach using a survey method. The population consisted of 220 teachers, while 142 teachers were selected as research samples using proportionate random sampling based on the Slovin formula. Data were collected through a structured questionnaire using a five-point Likert scale. Prior to hypothesis testing, the instrument was tested for validity and reliability, followed by classical assumption tests, including normality, linearity, multicollinearity, and heteroscedasticity tests. Data were analyzed using descriptive statistics, multiple linear regression, t-test, F-test, and the coefficient of determination with the assistance of IBM SPSS Statistics version 26. The findings revealed that Quality of Work Life, organizational culture, and work motivation each had a positive and significant effect on teacher performance. Simultaneously, these three independent variables also demonstrated a positive and significant influence on teacher performance, indicating that improvements in teachers' quality of work life, organizational culture, and work motivation contribute substantially to enhancing teacher performance. These findings provide empirical evidence for school management in formulating policies to improve teacher performance and educational quality.

Keywords: *Quality of Work Life, Organizational Culture, Work Motivation, Teacher Performance*

ABSTRAK

Kinerja guru merupakan salah satu faktor utama yang menentukan mutu pendidikan. Namun, masih terdapat berbagai permasalahan yang berkaitan dengan *Quality of Work Life*, budaya organisasi, dan motivasi kerja yang diduga memengaruhi kinerja guru. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Quality of Work Life*, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Swasta di Kecamatan Serpong, Tangerang Selatan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian berjumlah 220 guru, sedangkan sampel sebanyak 142 guru ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan teknik *proportionate random sampling*. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner menggunakan skala Likert lima poin. Analisis data dilakukan dengan bantuan IBM SPSS Statistics versi 26 melalui analisis statistik deskriptif, uji prasyarat analisis, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Quality of Work Life*, budaya organisasi, dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Secara simultan, ketiga variabel independen juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas kehidupan kerja, penguatan budaya organisasi, dan peningkatan motivasi kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru. Oleh karena itu, sekolah perlu mengembangkan kebijakan yang mendukung kesejahteraan guru, membangun budaya organisasi yang kondusif, serta meningkatkan motivasi kerja sebagai upaya berkelanjutan untuk meningkatkan mutu pendidikan.

Kata Kunci: *Quality of Work Life*, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kinerja Guru.

A. Pendahuluan

Pendidikan merupakan sektor strategis yang berperan penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan daya saing bangsa. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan tidak hanya ditentukan oleh kurikulum, sarana dan prasarana, maupun kebijakan pemerintah, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja guru sebagai pelaksana utama proses pembelajaran. Guru memiliki

peran sebagai pendidik, fasilitator, motivator, dan pembimbing yang bertanggung jawab menciptakan proses pembelajaran yang efektif, inovatif, serta mampu membentuk karakter peserta didik. Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru menjadi salah satu prioritas dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia.

Secara yuridis, pentingnya profesionalisme guru telah diatur

dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang menegaskan bahwa guru wajib memiliki kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu, Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional juga menempatkan guru sebagai tenaga profesional yang berperan penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Regulasi tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kualitas kinerja guru merupakan tanggung jawab bersama yang harus didukung oleh berbagai faktor internal maupun eksternal.

Pada praktiknya, kinerja guru masih menghadapi berbagai tantangan. Perubahan kurikulum, meningkatnya tuntutan administrasi, perkembangan teknologi pendidikan, serta tingginya harapan masyarakat terhadap mutu sekolah menyebabkan guru dituntut mampu beradaptasi secara cepat. Kondisi tersebut sering kali berdampak pada menurunnya produktivitas, berkurangnya motivasi kerja, serta munculnya ketidakseimbangan antara beban kerja dengan kesejahteraan guru. Di sisi lain, lingkungan kerja yang kurang

konduif dan budaya organisasi yang belum optimal juga berpotensi menghambat peningkatan kinerja guru. Fenomena tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh kondisi organisasi tempat guru bekerja.

Salah satu faktor yang diduga berpengaruh terhadap kinerja guru adalah *Quality of Work Life* merupakan kondisi yang mencerminkan kualitas kehidupan kerja seseorang melalui lingkungan kerja yang aman dan nyaman, kesempatan pengembangan karier, kesejahteraan, partisipasi dalam pengambilan keputusan, serta keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Guru yang merasakan kualitas kehidupan kerja yang baik cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi sehingga mampu bekerja secara optimal dalam melaksanakan tugas profesionalnya.

Selain *Quality of Work Life*, budaya organisasi juga menjadi faktor yang berpengaruh terhadap keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan. Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, norma,

kebiasaan, dan pola perilaku yang menjadi pedoman bagi seluruh warga sekolah dalam melaksanakan aktivitas organisasi. Budaya organisasi yang positif mampu menciptakan komunikasi yang efektif, meningkatkan kerja sama, memperkuat komitmen, serta membangun lingkungan kerja yang kondusif sehingga berdampak pada peningkatan kinerja guru.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi semangat, dedikasi, dan komitmen guru dalam melaksanakan tugasnya. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi akan lebih berinisiatif mengembangkan kompetensi, berinovasi dalam proses pembelajaran, serta berupaya memberikan pelayanan pendidikan yang berkualitas kepada peserta didik. Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja dapat menyebabkan penurunan produktivitas dan efektivitas pembelajaran.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *Quality of Work Life*, budaya organisasi, dan motivasi kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja guru. Namun

demikian, sebagian besar penelitian masih dilakukan pada jenjang pendidikan atau wilayah yang berbeda sehingga hasilnya belum sepenuhnya dapat menggambarkan kondisi guru SMA Swasta di Kecamatan Serpong, Tangerang Selatan. Karakteristik sekolah swasta, kondisi lingkungan kerja, serta budaya organisasi yang berbeda memungkinkan munculnya hasil penelitian yang tidak sama. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki kebaruan pada objek penelitian, yaitu guru SMA Swasta di Kecamatan Serpong, Tangerang Selatan, dengan menguji secara simultan pengaruh *Quality of Work Life*, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Quality of Work Life*, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Swasta di Kecamatan Serpong, Tangerang Selatan, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen pendidikan serta menjadi bahan pertimbangan bagi kepala sekolah dan yayasan dalam merumuskan

kebijakan yang mendukung peningkatan kualitas kehidupan kerja, penguatan budaya organisasi, peningkatan motivasi kerja, dan pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja guru serta mutu pendidikan secara berkelanjutan.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis pengaruh *Quality of Work Life* (QWL), budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Swasta di Kecamatan Serpong, Tangerang Selatan. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu menguji hubungan antarvariabel secara objektif berdasarkan data numerik yang diperoleh dari responden. Penelitian dilaksanakan pada SMA Swasta di Kecamatan Serpong, Tangerang Selatan dengan populasi sebanyak 220 guru. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5% sehingga diperoleh 142 responden yang dipilih menggunakan teknik proportionate random sampling, sehingga setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi sampel penelitian.

Instrumen penelitian berupa kuesioner tertutup dengan skala Likert lima poin, yaitu skor 1 (sangat tidak setuju) sampai skor 5 (sangat setuju). Variabel *Quality of Work Life* (X_1) diukur melalui indikator lingkungan kerja, kompensasi dan kesejahteraan, pengembangan karier, partisipasi kerja, serta keseimbangan kehidupan kerja. Variabel Budaya Organisasi (X_2) diukur melalui indikator nilai organisasi, komunikasi, kerja sama, komitmen, dan kedisiplinan. Variabel Motivasi Kerja (X_3) diukur melalui indikator kebutuhan berprestasi, penghargaan, tanggung jawab, pengembangan diri, dan semangat kerja. Sementara itu, variabel Kinerja Guru (Y) diukur berdasarkan indikator perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran, penguasaan materi dan metode, serta pengelolaan kelas dan interaksi dengan peserta didik. Seluruh instrumen telah melalui uji validitas dan reliabilitas sehingga dinyatakan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden dan didukung oleh studi dokumentasi untuk memperoleh data mengenai kondisi sekolah dan jumlah

guru. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan IBM SPSS Statistics versi 26. Analisis diawali dengan statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik data, kemudian dilanjutkan dengan uji prasyarat analisis yang meliputi uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov–Smirnov, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji linearitas. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda, uji t untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel bebas terhadap kinerja guru, uji F untuk mengetahui pengaruh secara simultan, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Seluruh pengujian menggunakan taraf signifikansi sebesar 0,05.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Quality of Work Life*, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Swasta di Kecamatan Serpong,

Tangerang Selatan. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, data penelitian telah memenuhi uji prasyarat analisis yang meliputi uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas sehingga data dinyatakan layak untuk dianalisis menggunakan regresi linear berganda.

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien (B)	t	Sig.
Konstanta	-	-	0,297
<i>Quality of Work Life</i> (X_1)	0,401	4,240	0,000
Budaya Organisasi (X_2)	0,346	3,854	0,000
Motivasi Kerja (X_3)	0,283	13,883	0,000

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa nilai signifikansi ketiga variabel independen lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa *Quality of Work Life*, budaya organisasi, dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Tabel 2

Hasil Uji Simultan (Uji F)

F Hitung	Sig.
449,412	0,000

Hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($<0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa *Quality of Work Life*, budaya organisasi, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Tabel 3

Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square
0,956	0,914	0,912

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,912 menunjukkan bahwa 91,2% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh *Quality of Work Life*, budaya organisasi, dan motivasi kerja, sedangkan 8,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

2. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Quality of Work Life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Semakin baik kualitas kehidupan kerja yang dirasakan guru, seperti lingkungan kerja yang nyaman, kesejahteraan yang memadai, kesempatan pengembangan karier, partisipasi

dalam pengambilan keputusan, serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, maka semakin tinggi pula kinerja guru. Temuan ini mendukung teori Walton yang menyatakan bahwa *Quality of Work Life* merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Nurlaili et al. (2023) yang menyimpulkan bahwa *Quality of Work Life* berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Budaya organisasi juga terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Budaya organisasi yang ditandai dengan komunikasi yang baik, kerja sama, komitmen, kedisiplinan, dan nilai-nilai organisasi yang kuat mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga mendorong guru bekerja lebih profesional. Temuan ini memperkuat pendapat bahwa budaya organisasi merupakan pedoman perilaku anggota organisasi dalam mencapai tujuan bersama. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Paramita et al. (2020) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai melalui

terciptanya lingkungan kerja yang positif.

Motivasi kerja merupakan variabel yang memberikan pengaruh paling besar terhadap kinerja guru. Guru yang memiliki motivasi tinggi akan lebih bersemangat dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses belajar mengajar, melakukan evaluasi, serta meningkatkan kompetensi profesionalnya. Motivasi kerja mendorong guru untuk bekerja secara optimal sehingga berdampak pada peningkatan kualitas pembelajaran. Hasil penelitian ini mendukung teori Herzberg yang menjelaskan bahwa motivasi merupakan faktor pendorong utama dalam meningkatkan prestasi kerja seseorang.

Secara simultan, hasil penelitian membuktikan bahwa *Quality of Work Life*, budaya organisasi, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,912. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan sebagian besar variasi kinerja guru. Dengan demikian, peningkatan kualitas kehidupan kerja guru perlu diikuti oleh penguatan budaya

organisasi sekolah dan peningkatan motivasi kerja agar tercipta kinerja guru yang optimal. Temuan ini memberikan implikasi praktis bagi kepala sekolah dan yayasan untuk menyusun kebijakan yang berorientasi pada peningkatan kesejahteraan guru, pengembangan budaya organisasi yang positif, dan pemberian motivasi secara berkelanjutan sehingga mutu pendidikan dapat terus meningkat.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa *Quality of Work Life*, budaya organisasi, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Swasta di Kecamatan Serpong, Tangerang Selatan, baik secara parsial maupun simultan. Hasil analisis menunjukkan bahwa peningkatan kualitas kehidupan kerja yang meliputi lingkungan kerja yang kondusif, kesejahteraan, kesempatan pengembangan karier, partisipasi dalam pengambilan keputusan, serta keseimbangan kehidupan kerja mampu meningkatkan kinerja guru. Selain itu, budaya organisasi yang kuat melalui penerapan nilai-nilai organisasi, komunikasi yang efektif, kerja sama, komitmen, dan

kedisiplinan turut memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja guru. Motivasi kerja juga terbukti berperan penting dalam mendorong guru untuk bekerja secara profesional, inovatif, dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas pembelajaran. Secara simultan, ketiga variabel tersebut memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap peningkatan kinerja guru, sehingga upaya peningkatan mutu pendidikan perlu diarahkan pada pengembangan kualitas kehidupan kerja, penguatan budaya organisasi sekolah, dan peningkatan motivasi kerja guru secara berkelanjutan.

Berdasarkan temuan penelitian, disarankan agar kepala sekolah dan yayasan terus mengembangkan kebijakan yang mendukung peningkatan kesejahteraan guru, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, memperkuat budaya organisasi yang kolaboratif, serta memberikan penghargaan dan kesempatan pengembangan profesional bagi guru. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja guru, seperti kepemimpinan kepala

sekolah, kepuasan kerja, kompetensi profesional, komitmen organisasi, atau disiplin kerja, serta memperluas objek penelitian pada jenjang pendidikan dan wilayah yang berbeda sehingga menghasilkan temuan yang lebih komprehensif.

Selain memberikan implikasi praktis bagi sekolah, hasil penelitian ini juga memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian manajemen pendidikan, khususnya mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru. Temuan penelitian memperkuat bahwa peningkatan kinerja guru tidak hanya bergantung pada kompetensi individu, tetapi juga dipengaruhi oleh kualitas lingkungan kerja, budaya organisasi yang mendukung, serta motivasi kerja yang tinggi. Oleh karena itu, sinergi antara kepala sekolah, yayasan, dan seluruh warga sekolah diperlukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, membangun budaya organisasi yang positif, serta mendorong motivasi guru agar mampu melaksanakan tugas profesionalnya secara optimal. Upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan kualitas pembelajaran dan memberikan dampak positif

terhadap mutu pendidikan secara berkelanjutan.

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya dilakukan pada guru SMA Swasta di Kecamatan Serpong, Tangerang Selatan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif melalui metode survei, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan pada seluruh jenjang pendidikan maupun wilayah lainnya. Selain itu, penelitian ini hanya mengkaji tiga variabel independen, yaitu *Quality of Work Life*, budaya organisasi, dan motivasi kerja. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas cakupan wilayah penelitian, menggunakan pendekatan *mixed methods* atau kualitatif untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam, serta menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan kepala sekolah, kepuasan kerja, komitmen organisasi, disiplin kerja, maupun kompetensi profesional agar diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, I., Tuhagana, A., & Apriani, Z. (2025). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri 1 Karawang. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 11(3), 1879–1890. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v11i3.4215>
- Ahmad, M., Suryadi, S., Matin, M., & Sugiarto, S. (2023). *Organizational climate and quality of work-life in the creativity of teachers. International Journal of Evaluation and Research in Education*, 12(2), 905–913. <https://doi.org/10.11591/ijere.v12i2.22738>
- Alfianita, R., Karnati, N., Supadi, S., & Ifnuari, M. R. (2022). *The Influence of Professional Education and Work Motivation on the Performance of State Elementary School Teachers. Journal of Education Research and Evaluation*, 6(1), 98–107. <https://doi.org/10.23887/jere.v6i1.35148>
- Hasan, I., Fitria, H., & Wahidy, A. (2021). *The influence of organizational culture, principal leadership, and teacher work motivation on teacher performance. JPGI (Jurnal Penelitian Guru Indonesia)*, 6(2), 310. <https://doi.org/10.29210/021046jpgi0005>
- Kanya, N., Fathoni, A. B., & Ramdani, Z. (2021). *Factors affecting teacher performance. International Journal of Evaluation and Research in Education*, 10(4), 1462–1468.

<https://doi.org/10.11591/IJERE.V10I4.21693>

Lie, D., Sofiyani, S., Astiti, N. M. A. G. R., Lina, N. P. M., & Sudirman, A. (2022). *The Importance of Quality of Work Life on Teacher Organizational Citizenship Behavior*. *Jurnal Pendidikan Progresif*, 12(3), 994–1007.

<https://doi.org/10.23960/jpp.v12.i3.202201>

Mardiati, R., Listyarni, S., & Santoso, B. (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar*. *Jurnal Basicedu*, 7(1), 79–88.
<https://doi.org/10.31004/basicedu.v7i1.4243>

Nurlaili, N., Dewi, N., & Dwiyo, Y. (2023). *Pengaruh dan Kontribusi Quality of Work Life terhadap Kinerja Guru*. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Pendidikan*, 3, 201–208.
<https://doi.org/10.30872/jimpian.v3ise.3206>

Paramita, E., Lumbanraja, P., & Absah, Y. (2020). *The Influence of Organizational Culture and Organizational Commitment on Employee Performance and Job Satisfaction as a Moderating Variable at PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk*. *International Journal of Research and Review*, 7.

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

Syaputra, A., & Santosa, A. B. (2022). *The Contribution of Organizational*

Culture in Schools to Improving Teacher Performance. *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*, 8(1), 49–58.
<https://doi.org/10.32678/tarbawi.v8i01.5752>

Widjajani, S., Khotimah, K., Suyitno, S., & Jatmoko, D. (2022). *Organizational Culture, Commitment and Teacher Performance: The Role of Job Satisfaction*. *JPBM (Jurnal Pendidikan Bisnis dan Manajemen)*, 8(3), 155.
<https://doi.org/10.17977/um003v8i32022p155>

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.: