

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN KOMPETENSI
DIGITAL TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI SE-KABUPATEN
MESUJI DENGAN BUDAYA SEKOLAH SEBAGAI MEDIASI**

Narti Cikita Dewi¹, Tri Joko Raharjo²

¹Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Program Studi Magister
Universitas Negeri Semarang

²Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Program Studi Magister
Universitas Negeri Semarang

¹cikitadewinarti23@students.unnes.ac.id

²trijokoraharjo@mail.unnes.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze, test, and empirically describe the direct influence of Work Discipline (X1), Job Satisfaction (X2), and Digital Competence (X3) on Teacher Performance (Y). In addition, this study examines the effect of those three independent variables on School Culture (Z) and the role of School Culture in mediating the relationship between the independent variables and Teacher Performance at public junior high schools in Mesuji Regency. This research employed a quantitative approach. The population consisted of 544 teachers, while the sample of 231 respondents was determined using a proporsional cluster random sampling technique. Data were collected through questionnaires using a Likert scale. The data analysis included Descriptive and Inferential Analyses, such as instrument tests, classical assumption tests, multiple linear regression, F test, t test, and path analysis. The results of the study show that Work Discipline, Job Satisfaction, Digital Competence, and School Culture partially have a positive and significant effect on Teacher Performance. Work Discipline, Job Satisfaction, and Digital Competence also have a positive and significant effect on School Culture. However, School Culture does not significantly mediate the effect of Work Discipline, Job Satisfaction, and Digital Competence on Teacher Performance. Therefore, the direct influence of the three independent variables on Teacher Performance is greater than their indirect effect through School Culture.

Keywords: Work Discipline, Job Satisfaction, Digital Competence, School Culture, Teacher Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis, menguji, dan mendeskripsikan secara empiris pengaruh langsung Disiplin Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Kompetensi Digital (X3) terhadap Kinerja Guru (Y). Selain itu, penelitian ini juga menguji pengaruh ketiga variabel independen tersebut terhadap Budaya Sekolah (Z), serta peran Budaya Sekolah dalam memediasi hubungan antara variabel-variabel independen terhadap Kinerja Guru SMP Negeri se-Kabupaten Mesuji. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi seluruh guru SMP Negeri se-Kabupaten Mesuji yang berjumlah 544 orang. Sampel penelitian sebanyak 231 responden ditentukan menggunakan teknik *cluster random sampling*, dan pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner menggunakan skala Likert. Analisis data meliputi Analisis Deskriptif dan Analisis Inferensial (uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji F, uji t, dan analisis jalur) menggunakan program SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Kompetensi Digital, dan Budaya Sekolah berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Guru, serta berpengaruh positif dan signifikan terhadap Budaya Sekolah. Namun, Budaya Sekolah tidak berpengaruh signifikan dalam memediasi pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, maupun Kompetensi Digital terhadap Kinerja Guru. Dengan demikian, pengaruh langsung dari ketiga variabel independen terhadap Kinerja Guru terbukti lebih besar dibandingkan dengan pengaruh tidak langsungnya melalui Budaya Sekolah.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Kompetensi Digital, Budaya Sekolah, Kinerja Guru

A. PENDAHULUAN

Pendidikan adalah faktor utama dalam membentuk sumber daya manusia yang berkualitas, dan sistem pendidikan nasional yang baik akan menghasilkan individu yang cerdas, berakarakter, serta memiliki keterampilan yang sesuai dengan tuntutan zaman. Kinerja guru merupakan penentu utama kualitas layanan lembaga pendidikan (sekolah). Pada era teknologi informasi, peran guru berkembang menjadi fasilitator, motivator, dan

dinamisator, sehingga menuntut peningkatan kinerja dan kualitas layanan yang adaptif.

Berdasarkan observasi awal terhadap indikator kinerja guru di beberapa SMP Negeri di Kabupaten Mesuji, ditemukan adanya kesenjangan (*gap*) antara standar kinerja yang diharapkan dengan realitas di lapangan. Guru dinilai belum konsisten dalam menyusun RPP, pelaksanaan pembelajaran belum variatif, dan kolaborasi antarguru kurang optimal. Terdapat indikasi lemahnya

faktor internal guru, seperti kurangnya ketepatan waktu dalam mengajar, kurangnya semangat positif dalam interaksi, dan minimnya penggunaan media digital dalam pembelajaran (data menunjukkan hingga 63,6% siswa menilai guru jarang atau tidak pernah menggunakan media digital).

Kondisi ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kompetensi digital masih memiliki pengaruh yang perlu dipertanyakan efektivitasnya secara langsung terhadap kinerja guru. Mengingat temuan penelitian terdahulu yang bervariasi dan urgensi peran Budaya Sekolah dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, penelitian ini bertujuan menguji kembali pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja guru, dengan memunculkan Budaya Sekolah sebagai variabel mediasi.

Kinerja merupakan aktivitas yang dilaksanakan setiap individu dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Terkait hal ini, terdapat berbagai pengertian mengenai kinerja. Smith dalam Mulyasa (2005: 136) mendefinisikan

kinerja sebagai hasil keluaran dari suatu proses, baik yang melibatkan manusia maupun tidak. Lebih lanjut, Mulyasa menjelaskan bahwa kinerja dapat dimaknai sebagai prestasi kerja, implementasi tugas, pencapaian target, hasil kerja, atau demonstrasi kemampuan kerja.

kinerja guru adalah keberhasilan guru dalam melaksanakan kegiatan belajar-mengajar untuk mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi suatu sekolah. Tugas mengajar merupakan tugas utama guru sehari-hari di sekolah. Kita tidak bisa menyamakan kinerja guru dengan kinerja pegawai/karyawan lain, walaupun sama-sama berkedudukan sebagai pegawai negeri sipil.

Dalam penelitian ini yang dijadikan indikator dari kinerja guru adalah pendapat dari Supardi (2014:73) dengan indikator-indikator penelitian : (1) kemampuan menyusun rencana pembelajaran, (2) kemampuan melaksanakan pembelajaran, (3) kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi, (4) kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar, (5) kemampuan melaksanakan pengayaan, dan (6) kemampuan melaksanakan remedial.

Menurut Wiwik (2005), disiplin mencakup segala pengaruh yang ditujukan untuk membantu siswa memahami dan menyesuaikan diri dengan tuntutan lingkungannya, serta pentingnya cara menyelesaikan tuntutan yang mungkin ingin ditunjukkan siswa terhadap lingkungan tersebut.

Indikator dari disiplin kerja, maka dapat disimpulkan indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja meliputi: (1) ketepatan waktu datang ke tempat kerja, (2) ketepatan jam pulang ke rumah, (3) kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, (4) penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan, (5) tanggung jawab dalam mengerjakan tugas, dan (6) melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya. Dalam penelitian ini indikator disiplin kerja merujuk pada pendapat Mangkunegara dan Octorent (2015).

Handoko (2020:193) menjelaskan kepuasan kerja sebagai persepsi karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan tersebut terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap

pekerjaan dan segala hal yang dialami di lingkungan kerja.

Indikator dari kepuasan kerja, maka dapat disimpulkan indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja dengan lima dimensi utama, yaitu sifat pekerjaan, gaji, supervisi, rekan kerja, dan peluang promosi. Dalam penelitian ini indikator disiplin kerja merujuk pada pendapat Smith, Kendall, dan Hulin (1969).

Kompetensi digital merupakan kapasitas atau kemampuan individu untuk memahami dan mengoptimalkan media digital, termasuk berbagai konten digital yang saat ini telah tersedia. Kompetensi ini mencakup kemampuan untuk melakukan pencarian dan evaluasi informasi, serta membedakan kredibilitas dan relevansi konten daring, serta meliputi kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif melalui instrumen dan aplikasi digital, seperti perangkat mobile dan internet (Muizu & Budiarti, 2017).

Indikator dari kompetensi digital, maka dapat disimpulkan indikator yang digunakan untuk mengukur kompetensi digital yaitu akses (*access*), menggunakan (*use*), pembuat aplikasi

(*create application*), pembuatan (*create*), komunikasi (*communicate*). Dalam penelitian ini indikator disiplin kerja merujuk pada pendapat Elisnawati *et al.*, (2022).

Kebudayaan didefinisikan sebagai keseluruhan sistem gagasan, tindakan, dan hasil karya manusia dalam rangka kehidupan masyarakat yang dijadikan milik diri manusia melalui proses pembelajaran (Koentjaraningrat, 2003:72). Kebudayaan atau kultur adalah keseluruhan kompleks yang terbentuk dalam sejarah dan diteruskan dari masa ke masa melalui tradisi yang mencakup organisasi, sosial, ekonomi, agama, kepercayaan, kebiasaan, hukum, seni, teknik, dan ilmu pengetahuan. Dengan demikian, budaya terbentuk melalui proses perjalanan waktu dalam sejarah yang berkembang dari generasi ke generasi berikutnya.

indikator dalam peneliti mengambil definisi menurut Robbins (2006) bahwa Budaya Organisasi sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain. Dimensi

dan indikator menurut Robbins (2006) dalam Manery *et al.*, (2018) dengan dimensi yaitu Inovasi dan Pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, agresivitas, stabilitas. Indikator budaya organisasi yaitu Dorongan untuk melakukan inovasi, Dorongan terhadap tantangan, Karyawan bekerja dengan teliti, Tugas yang diberikan terperinci, Dituntut untuk bekerja keras, Dituntut agar lebih berkualitas, Mempunyai hak berkembang, Hak yang sama dalam karir, Saling menghargai, Kerjasama dalam tim, Saling berkompetisi, Bekerja dengan cepat dan efisien, Bekerja sesuai prosedur.

B. METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei kausalitas.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah seluruh guru ASN SMP Negeri se-Kabupaten Mesuji yang berjumlah 544 orang. Sampel ditetapkan sebanyak 231 responden menggunakan teknik *cluster random sampling*, yaitu pengambilan sampel dari anggota populasi secara acak

tanpa memperhatikan strata dalam populasi.

Variabel Penelitian

Variabel Independen (Eksogen):
 Disiplin Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Kompetensi Digital (X3).

Variabel Mediasi: Budaya Sekolah (Z).

Variabel Dependen (Endogen):
 Kinerja Guru (Y).

Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebar kepada responden, menggunakan skala Likert untuk mengukur tanggapan atas variabel-variabel yang diteliti.

Teknik Analisis Data

Analisis data menggunakan program SPSS versi 26 dan terdiri dari:

Analisis Deskriptif.

Analisis Inferensial, yang meliputi:

1. Uji instrumen (Validitas dan Reliabilitas).
2. Uji Asumsi Klasik (Normalitas, Multikolinearitas, Heteroskedastisitas).
3. Regresi Linier Berganda.
4. Uji Hipotesis (Uji F dan Uji t).

Analisis Jalur (*Path Analysis*) untuk menguji pengaruh langsung dan tidak langsung, serta peran mediasi Budaya Sekolah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi

Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Pengaruh Total
X1 -> Y	0,297		
X2 -> Y	0,153		
X3 -> Y	0,212		
Z -> Y	0,162		
X1 -> Z	0,183		
X2 -> Z	0,628		
X3 -> Z	0,425		
X1 -> Z -> Y		0,029	0,326
X2 -> Z -> Y		0,102	0,255
X3 -> Z -> Y		0,068	0,28

Berdasarkan tabel rekapitulasi hasil analisis regresi tersebut maka analisis jalur tiap-tiap variabel dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pengaruh variabel Disiplin kerja (X1) terhadap variabel kinerja guru (Y) secara langsung lebih besar dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung dari variabel Disiplin kerja (X1) terhadap variabel kinerja guru

- (Y) melalui Budaya sekolah (Z) dan dibuktikan dengan nilai $0,297 > 0,029$. Maka dari itu, H_0 diterima H_6 ditolak bahwa Budaya sekolah (Z) tidak berpengaruh signifikan dalam memediasi Disiplin kerja (X1) terhadap variabel kinerja guru (Y).
2. Pengaruh variabel Kepuasan kerja (X2) terhadap variabel kinerja guru (Y) secara langsung lebih besar dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung dari variabel Kepuasan Kerja (X2) terhadap variabel kinerja guru (Y) melalui Budaya sekolah (Z) dan dibuktikan dengan nilai $0,153 > 0,102$. Maka dari itu, H_0 diterima H_7 ditolak bahwa Budaya sekolah (Z) tidak berpengaruh signifikan dalam memediasi Kepuasan Kerja (X2) terhadap variabel kinerja guru (Y).
3. Pengaruh variabel Kompetensi digital (X3) terhadap variabel kinerja guru (Y) secara langsung lebih besar dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung dari variabel Kompetensi digital (X3) terhadap variabel kinerja guru (Y) melalui Budaya sekolah (Z) dan dibuktikan dengan nilai $0,212 > 0,068$. Maka dari itu, H_0 diterima H_8 ditolak bahwa Budaya

sekolah (Z) tidak berpengaruh signifikan dalam memediasi Kompetensi digital (X3) terhadap variabel kinerja guru (Y).

Pembahasan

Pengaruh Langsung terhadap Kinerja Guru: Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kompetensi Digital terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Hal ini menegaskan bahwa faktor-faktor individu (seperti ketaatan pada aturan dan kemampuan psikologis) dan faktor teknis (kemampuan digital) adalah determinan utama dalam pencapaian kinerja (Gibson, 2000; Mathis & Jackson, 2001). Temuan ini sejalan dengan penelitian Akhyat Hidayat et al. (2021) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru sebesar 56,6%. Demikian pula, Supeni (2014) menemukan bahwa kedisiplinan memberikan kontribusi sebesar 56,9% terhadap peningkatan kinerja guru SMA/SMK di Kota Madiun. Berdasarkan Performance Management Theory (Armstrong & Baron, 2006), kepuasan prestasi belajar siswa. kerja merupakan salah satu faktor personal yang memengaruhi motivasi dan pencapaian kinerja. Teori ini menekankan

pentingnya kesesuaian antara kebutuhan individu dan tujuan organisasi sebagai pendorong kinerja optimal. Guru yang merasa puas terhadap kondisi kerja, penghargaan, dan hubungan sosial di sekolah akan lebih bersemangat untuk mencapai target kinerja yang diharapkan.

Penelitian terdahulu oleh Sutrisno (2018) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, karena kepuasan menciptakan rasa memiliki terhadap organisasi. Demikian pula, penelitian Fitriani (2020) mengonfirmasi bahwa guru yang memiliki kepuasan tinggi cenderung menunjukkan kinerja lebih baik, karena mereka merasa dihargai dan didukung dalam lingkungan kerja yang positif.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Prasetyo (2021) yang menemukan bahwa kemampuan teknologi informasi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengajaran di sekolah menengah. Penelitian Fitriana dan Wibowo (2020) juga mendukung temuan ini, bahwa kompetensi digital berkontribusi

terhadap efektivitas pembelajaran daring dan peningkatan

Kesamaan hasil tersebut memperkuat pemahaman bahwa disiplin kerja merupakan unsur fundamental dalam pembentukan perilaku kerja yang produktif. Peningkatan Kompetensi Digital secara khusus sangat relevan dengan tuntutan pembelajaran abad ke-21 yang berbasis teknologi.

Pengaruh Langsung terhadap Budaya Sekolah: Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kompetensi Digital juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Budaya Sekolah. Menurut Organizational Culture Theory (Schein, 1985), budaya organisasi terbentuk dari nilai-nilai, asumsi dasar, dan artefak yang dianut bersama oleh anggota organisasi. Dalam konteks sekolah, budaya yang menekankan kedisiplinan, kolaborasi, dan inovasi akan mendorong guru untuk bekerja secara optimal. Budaya yang baik juga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan motivasi dan tanggung jawab profesional.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Indrayani (2020) yang menunjukkan bahwa kedisiplinan memiliki kontribusi

nyata terhadap penguatan budaya kerja guru di sekolah. Penelitian serupa oleh Fadilah (2021) juga menyatakan bahwa perilaku disiplin berfungsi sebagai pilar utama pembentukan budaya organisasi pendidikan yang profesional. Hal ini mengindikasikan bahwa perilaku individu guru yang positif dan adaptif akan berkontribusi dalam pembentukan nilai-nilai dan kebiasaan yang kuat dalam lingkungan sekolah.

Penelitian sebelumnya oleh Wulandari (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru berhubungan signifikan dengan penguatan budaya sekolah melalui peningkatan rasa memiliki terhadap organisasi. Temuan ini juga diperkuat oleh penelitian Handayani (2022) yang menegaskan bahwa kepuasan kerja menciptakan suasana kerja harmonis dan memperkuat interaksi sosial di lingkungan sekolah.

Peran Mediasi Budaya Sekolah: Hasil utama penelitian ini adalah Budaya Sekolah tidak terbukti memediasi secara signifikan hubungan antara ketiga variabel independen terhadap Kinerja Guru. Artinya, upaya

peningkatan kinerja guru di SMP Negeri se-Kabupaten Mesuji lebih efektif dilakukan melalui perbaikan langsung pada Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kompetensi Digital guru, daripada mengandalkannya melalui pembentukan Budaya Sekolah terlebih dahulu. Penelitian Rahayu (2022) menunjukkan bahwa budaya organisasi berbasis inovasi memperkuat hubungan antara kemampuan teknologi dan kinerja pegawai. Hasil ini diperkuat oleh temuan Mahendra (2021) yang menyatakan bahwa integrasi nilai digital dalam budaya organisasi berkontribusi terhadap peningkatan kinerja tenaga pendidik. Pengaruh langsung dari ketiga variabel lebih dominan daripada pengaruh tidak langsungnya melalui Budaya Sekolah.

SIMPULAN

Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kompetensi Digital, baik secara parsial maupun simultan, berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SMP Negeri se-Kabupaten Mesuji. Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kompetensi Digital secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Budaya Sekolah SMP Negeri se-Kabupaten Mesuji. Budaya Sekolah tidak memiliki

pengaruh mediasi yang signifikan antara Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kompetensi Digital terhadap Kinerja Guru.

SARAN

Bagi Kepala Sekolah/Pimpinan Lembaga, disarankan untuk lebih fokus pada penguatan faktor internal guru, terutama melalui fasilitasi pelatihan berkelanjutan untuk meningkatkan Kompetensi Digital dan penegakan sistem Disiplin Kerja yang konsisten dan transparan.

Bagi Guru, diharapkan untuk terus meningkatkan komitmen dan tanggung jawab kerja (*Disiplin Kerja*), serta secara proaktif mengembangkan kemampuan dalam memanfaatkan teknologi informasi untuk proses pembelajaran yang lebih inovatif (*Kompetensi Digital*).

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Armstrong, M., & Baron, A. (2006). *Performance Management: Key Strategies and Practical Guidelines*. London: Kogan Page.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2000). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. Boston: McGraw-Hill.

Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Koentjaraningrat. (2003). *Pengantar ilmu antropologi*. Jakarta: Rineka Cipta.

Mangkunegara, A. P., & Octorent, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mulyasa, E. (2005). *Menjadi guru profesional: Menciptakan pembelajaran kreatif dan menyenangkan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Schein, E. H. (1985). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.

Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L. (1969). *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement: A Strategy for the Study of Attitudes*. Chicago: Rand McNally.

Supardi. (2014). *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.

Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Wiwik, S. (2005). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Jurnal

- Akhyat Hidayat, A., Sutrisno, & Rahmawati, D. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama*. Jurnal Manajemen Pendidikan, 12(2), 115–124.
- Elisnawati, E., Rahmawati, A., & Maulidia, A. (2022). *Pengaruh kompetensi digital terhadap kinerja karyawan di era digitalisasi*. Jurnal

- Ilmiah Teknologi dan Manajemen, 18(2), 112–121.
- Fadilah, R. (2021). *Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi terhadap Budaya Kerja Guru di Sekolah Dasar*. Jurnal Pendidikan dan Manajemen, 8(1), 43–55.
- Fitriani, N. (2020). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Sleman*. Jurnal Kependidikan, 10(3), 221–230.
- Handayani, S. (2022). *Kepuasan Kerja dan Penguatan Budaya Sekolah pada Guru Sekolah Menengah*. Jurnal Administrasi Pendidikan, 14(1), 45–56.
- Indrayani, L. (2020). *Kedisiplinan dan Penguatan Budaya Kerja Guru Sekolah Menengah di Surabaya*. Jurnal Ilmu Pendidikan, 19(2), 134–143.
- Manery, L., Siswanti, I., & Sulastri. (2018). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Gorontalo. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 9(2), 1969–1983.
- Muizu, M. F., & Budiarti, T. (2017). Kompetensi Digital dalam Pembelajaran Abad 21. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, 19(1), 78–89.
- Rahayu, S. (2022). *Budaya Organisasi Berbasis Inovasi sebagai Penguat Hubungan antara Kemampuan Teknologi dan Kinerja Pegawai*. Jurnal Manajemen Inovasi, 8(1), 101–112.
- Wulandari, I. (2021). *Kepuasan Kerja Guru dan Penguatan Budaya Sekolah di Sekolah Negeri Kota Bandung*. Jurnal Pendidikan, 19(3), 199–210.