

Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kota Mataram

Mega Purnami Dewi^{1*}, Dadi Setiadi¹, Asrin¹, Muhammad Makki¹, Fahrudin¹

¹ Magister Administrasi Pendidikan, Universitas Mataram, Indonesia

Corresponding Author: Mega Purnami Dewi

Email*:

megadewi10@guru.sd.belajar.id

© 2025 The Authors. This open access article is distributed under a (CC-BY-SA License)



Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru sekolah dasar di Kota Mataram. Budaya sekolah yang positif diyakini dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memperkuat etos kerja, dan mendorong peningkatan profesionalisme guru. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Aparatur Sipil Negara (ASN) pada jenjang sekolah dasar negeri di Kota Mataram, yang berjumlah 1.623 orang. Sampel sebanyak 321 guru dipilih melalui teknik simple random sampling. Pengumpulan data dilakukan menggunakan angket tertutup dengan skala Likert lima poin. Analisis data meliputi statistik deskriptif, uji asumsi klasik, dan regresi linear. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ($p < 0,05$). Nilai koefisien determinasi ($R^2 = 0,537$) menunjukkan bahwa budaya sekolah mampu menjelaskan sebesar 53,7% variasi dalam kinerja guru. Temuan ini menegaskan bahwa penguatan budaya sekolah merupakan strategi yang relevan dalam upaya meningkatkan mutu kinerja guru sekolah dasar.

Keywords: Budaya Sekolah, Kinerja Guru

Pendahuluan

Kinerja guru memegang peranan strategis dalam menentukan mutu pendidikan di sekolah. Guru yang menunjukkan kinerja optimal dapat menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, memenuhi kebutuhan perkembangan peserta didik secara holistik, dan mendorong tercapainya tujuan pendidikan nasional. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007, kinerja guru mencakup empat kompetensi utama: pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial. Meski demikian, pencapaian kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal seperti kompetensi dan motivasi, tetapi juga oleh faktor eksternal, salah satunya adalah budaya sekolah.

Data dari Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Dinas Pendidikan Kota Mataram tahun 2023 menunjukkan bahwa sebagian besar guru SD telah menunjukkan kinerja yang baik (94,7%), namun hanya 2,6% yang berhasil mencapai kategori sangat baik. Fakta ini mengindikasikan adanya ruang perbaikan, terutama dalam aspek penguatan lingkungan kerja yang mendukung. Salah satu faktor kontekstual penting yang berpengaruh terhadap kinerja adalah budaya sekolah. Budaya sekolah yang positif menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, harmonis, dan kolaboratif sehingga berdampak langsung pada efektivitas kinerja guru.

Setiyati (2014) menyatakan bahwa budaya sekolah yang kuat mencerminkan suasana kerja yang kondusif, hubungan sosial yang baik antarguru dan staf, sikap saling mendukung, serta tingkat persahabatan dan kerjasama yang tinggi. Budaya sekolah yang demikian tidak hanya memengaruhi kenyamanan kerja, tetapi juga menumbuhkan rasa tanggung jawab dan loyalitas guru terhadap tugas profesionalnya. Hal ini diperkuat oleh temuan Darmawan (2019) yang menunjukkan bahwa budaya sekolah yang kuat dapat menjadi fasilitator penting dalam meningkatkan efektivitas dan kinerja guru. Sebaliknya, budaya yang lemah berpotensi menurunkan motivasi kerja dan menghambat pencapaian tujuan pembelajaran.

Dalam konteks empiris, masih terdapat fenomena yang menunjukkan lemahnya implementasi budaya kerja di lingkungan sekolah dasar. Salah satu aspek budaya disiplin, yaitu kehadiran tepat waktu, belum sepenuhnya dijalankan secara konsisten. Berdasarkan data rekap absensi online BKPSDM Si Mutiara tahun 2024, sejumlah guru masih hadir di luar ketentuan jam masuk sekolah, yakni pukul 07.15 WITA. Keterlambatan tersebut tidak hanya mengganggu efektivitas pembelajaran, tetapi juga melemahkan nilai-nilai budaya sekolah yang ingin dibangun. Amalda dan Prasajo (2018) bahkan mengungkapkan bahwa disiplin guru memberi kontribusi terhadap prestasi belajar siswa,

yang menunjukkan bahwa budaya sekolah bukan hanya berdampak internal, tetapi juga eksternal.

Beberapa penelitian sebelumnya telah mengkaji pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku kerja di sektor pendidikan. Namun, sebagian besar fokus pada jenjang pendidikan menengah dan tinggi. Studi yang secara khusus mengkaji pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru di tingkat sekolah dasar, khususnya di wilayah perkotaan seperti Kota Mataram, masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru SD di Kota Mataram sebagai upaya memberikan kontribusi empiris terhadap strategi peningkatan mutu pendidikan dasar berbasis nilai dan budaya organisasi sekolah.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguji pengaruh antara dua variabel atau lebih secara empiris (Sugiyono, 2019). Desain ini dipilih karena sesuai untuk menganalisis sejauh mana pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru sekolah dasar. Pendekatan kuantitatif memungkinkan pengumpulan data numerik yang kemudian diolah secara sistematis melalui analisis statistik untuk memperoleh hasil yang objektif (Creswell, 2014).

Penelitian ini dilaksanakan di Kota Mataram selama periode Januari hingga April 2025, dengan subjek penelitian yaitu guru sekolah dasar negeri yang berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN). Populasi penelitian berjumlah 1.623 guru yang tersebar di enam kecamatan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel secara acak yang memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk terpilih sebagai sampel (Arikunto, 2010). Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin sebagaimana dijelaskan oleh Umar (2003), sehingga diperoleh 321 responden atau sekitar 19,8% dari total populasi.

Instrumen pengumpulan data menggunakan angket tertutup dengan skala *Likert* lima poin, mulai dari "sangat tidak setuju" hingga "sangat setuju", sebagaimana dikembangkan oleh *Likert* (1932) dan banyak digunakan dalam penelitian pendidikan (Sugiyono, 2019). Penyusunan butir-butir angket didasarkan pada indikator yang telah ditelaah melalui kajian teoritis dan diuji melalui uji coba awal untuk menilai kejelasan dan kelayakan butir instrumen. Uji validitas dilakukan dengan teknik korelasi *product moment*, sedangkan reliabilitas diuji menggunakan koefisien *Alpha Cronbach* (Ghozali, 2018).

Data yang telah terkumpul dianalisis menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS versi 27.0.

Analisis data meliputi statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik masing-masing variabel, uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas dan heteroskedastisitas, serta analisis regresi linear sederhana untuk menguji pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru (Ghozali, 2018).

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa nilai rata-rata (*mean*) skor kinerja guru berada pada angka 85,50, yang mencerminkan kecenderungan tingkat kinerja yang tinggi di lingkungan sekolah dasar. Nilai median sebesar 84,00 berada dekat dengan nilai rata-rata, menunjukkan bahwa distribusi data relatif seimbang dan mencerminkan tingkat simetri yang cukup baik. Nilai standar deviasi sebesar 9,078 mengindikasikan adanya tingkat variasi sedang terhadap rata-rata skor yang diperoleh responden.

Rentang skor yang dicatat dalam data mencakup skor minimum sebesar 39 dan skor maksimum mencapai 100, menunjukkan adanya variasi yang cukup lebar dalam persepsi atau realisasi kinerja guru. Nilai *skewness* sebesar -0,798 menunjukkan bahwa distribusi data sedikit miring ke kiri (negatif), yang mengindikasikan bahwa sebagian besar guru memiliki skor kinerja di atas rata-rata. Sementara itu, nilai kurtosis sebesar 2,031 mencerminkan puncak distribusi yang sedikit lebih tinggi dari distribusi normal (*leptokurtik*), menunjukkan bahwa data cenderung terpusat di sekitar nilai tengah.

Hasil analisis persentil menunjukkan bahwa 25% responden memiliki skor kinerja di bawah 80, sedangkan 75% responden memiliki skor di bawah 93, yang memperkuat kesimpulan bahwa mayoritas guru berada pada kategori kinerja tinggi. Secara umum, hasil ini mengindikasikan bahwa guru-guru SD di Kota Mataram telah menunjukkan kinerja yang baik, meskipun tetap terdapat rentang variasi yang signifikan antarindividu.

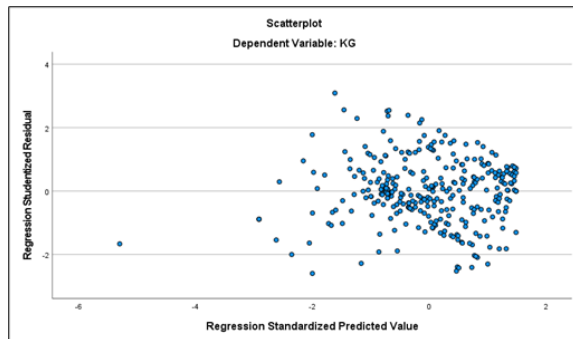
Hasil analisis deskriptif terhadap variabel budaya sekolah menunjukkan bahwa mayoritas guru memberikan penilaian yang positif terhadap kondisi budaya yang berlaku di sekolah dasar. Nilai rata-rata (*mean*) sebesar 87,56 dan median sebesar 88,00 mencerminkan tingkat konsistensi persepsi responden, sekaligus menunjukkan bahwa budaya sekolah dipandang kuat dan mendukung oleh sebagian besar guru.

Sebaran data tergolong moderat dengan nilai standar deviasi sebesar 9,333, yang menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki persepsi yang tidak jauh berbeda dari nilai tengah. Distribusi data menunjukkan *skewness* sebesar -0,745, yang mengindikasikan kemencengan ke kiri (*negatively skewed*), atau dengan

kata lain, sebagian besar responden memberikan skor tinggi terhadap budaya sekolah. Nilai kurtosis sebesar 1,220 menunjukkan bahwa distribusi data cenderung platikurtik (lebih datar dari distribusi normal), namun tetap menunjukkan adanya konsentrasi data yang cukup di sekitar nilai tengah.

Skor minimum yang dicatat adalah 41, sedangkan skor maksimum mencapai 100, yang menunjukkan rentang persepsi yang cukup luas, meskipun didominasi oleh nilai-nilai tinggi. Hasil analisis persentil mengungkap bahwa 25% responden memberikan skor di bawah 80, sedangkan 75% responden memberikan skor di bawah 96, memperkuat temuan bahwa persepsi terhadap budaya sekolah umumnya berada dalam kategori sangat baik. Dengan demikian, secara keseluruhan, budaya sekolah dinilai sangat positif oleh guru-guru di Kota Mataram, mencerminkan lingkungan kerja yang kondusif, profesional, dan berdaya dukung tinggi terhadap kinerja.

Tahap berikutnya setelah analisis deskriptif adalah pengujian asumsi klasik, dimulai dengan uji normalitas residual. Pengujian dilakukan menggunakan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* terhadap residual yang tidak terstandarisasi. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 dan *Monte Carlo Sig. (2-tailed)* sebesar 0,151, dengan *confidence interval* 99% antara 0,142 hingga 0,160. Karena nilai signifikansi *Asymp. Sig.* lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas dalam model regresi telah terpenuhi.



Gambar 1. Uji *Scatterplot*

Tahap berikutnya adalah uji heteroskedastisitas, yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya ketidaksamaan varians residual pada berbagai nilai variabel independen. Salah satu metode yang digunakan untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah dengan mengamati pola pada *scatterplot* antara nilai *regression standardized predicted value* (X) dan *regression studentized residual* (Y). Model dikatakan bebas dari masalah heteroskedastisitas apabila titik-titik pada *scatterplot* menyebar secara acak dan tidak membentuk

pola tertentu, seperti pola kipas atau lengkung. Hasil pengamatan grafik dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sebaran residual bersifat acak, sehingga dapat disimpulkan bahwa model tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Tabel 1 menyajikan hasil analisis regresi linear sederhana yang menguji pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Liner Sederhana Variabel Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Parameter	Nilai
<i>Signifikansi (Sig.)</i>	0,000
<i>Koefisien Regresi (b)</i>	0,711
<i>Koefisien Determinasi (R²)</i>	0,537
<i>Konstanta (a)</i>	23,192

Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa variabel budaya sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi (*Sig.*) sebesar 0,000 ($p < 0,05$) dan *t hitung* sebesar 19,220, yang jauh melebihi *t tabel*, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru bersifat nyata secara statistik. Nilai koefisien regresi tak standar (*b*) sebesar 0,711 menunjukkan arah pengaruh yang positif, artinya setiap peningkatan satu satuan dalam budaya sekolah akan meningkatkan skor kinerja guru sebesar 0,711 poin.

Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,537 mengindikasikan bahwa sebesar 53,7% variasi dalam kinerja guru dapat dijelaskan oleh budaya sekolah, sedangkan sisanya sebesar 46,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Adapun nilai konstanta sebesar 23,192 menunjukkan bahwa jika budaya sekolah tidak memberikan pengaruh (nilai $X = 0$), maka skor kinerja guru diperkirakan sebesar 23,192.

Selain itu, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,536 mengonfirmasi kestabilan model regresi meskipun telah disesuaikan dengan jumlah prediktor yang digunakan. Nilai *Standard Error of the Estimate* sebesar 5,334 merepresentasikan rata-rata kesalahan prediksi dalam memperkirakan kinerja guru berdasarkan budaya sekolah. Lebih lanjut, nilai koefisien beta standar (*Standardized Coefficients Beta*) sebesar 0,733 menunjukkan bahwa pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru berada pada kategori sangat kuat. Dengan demikian, semakin positif budaya sekolah yang dibangun di lingkungan satuan pendidikan, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditampilkan oleh guru sekolah dasar di Kota Mataram.

Pembahasan

Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja guru sekolah dasar. Semakin kuat penerapan budaya sekolah yang merefleksikan nilai-nilai positif, norma kerja yang konsisten, serta kebiasaan profesional yang mendukung, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh guru. Lingkungan sekolah yang menumbuhkan budaya kerja kolaboratif, saling menghargai, dan berorientasi pada mutu akan mendorong guru untuk bekerja secara optimal, bertanggung jawab, dan menunjukkan profesionalisme dalam menjalankan tugasnya (Kuru & Tabancali, 2023). Dalam hal ini, budaya sekolah yang sehat berfungsi sebagai fondasi penting dalam membentuk perilaku kerja guru yang produktif dan adaptif terhadap berbagai tantangan (Deal & Peterson, 2009).

Temuan ini diperkuat oleh hasil analisis koefisien determinasi yang menunjukkan bahwa budaya sekolah memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja guru di Kota Mataram. Budaya yang dihidupi secara konsisten oleh seluruh warga sekolah, melalui internalisasi nilai dan norma yang menjadi pedoman perilaku harian, menciptakan iklim kerja yang suportif dan terarah (Onaga, 2019). Dalam lingkungan seperti ini, guru cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi, loyal terhadap institusi, serta menunjukkan komitmen untuk terus meningkatkan kualitas kinerjanya (Sudibjo & Nasution, 2020). Hal ini menunjukkan bahwa penguatan budaya sekolah tidak hanya membentuk citra institusi, tetapi juga menjadi pendorong utama dalam peningkatan performa guru secara berkelanjutan.

Penelitian lain turut mendukung temuan ini. Utami dan Negara (2021) menyatakan bahwa budaya sekolah berkontribusi baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja guru dengan memperkuat nilai-nilai kerja dan semangat profesionalisme. Artinya, budaya sekolah tidak hanya berfungsi sebagai simbol, tetapi juga sebagai bagian integral dalam mendukung efektivitas organisasi pendidikan.

Lebih jauh lagi, budaya sekolah yang kuat menciptakan suasana kerja yang kondusif bagi tumbuhnya rasa memiliki dan semangat kolektif di antara warga sekolah. Setiyati (2014) menyebutkan bahwa budaya sekolah, bersama dengan kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja, merupakan faktor dominan yang memengaruhi kinerja guru. Artinya, budaya sekolah tidak berdiri sendiri, tetapi berinteraksi dengan komponen manajerial lain yang secara kolektif menentukan keberhasilan institusi pendidikan.

Dukungan terhadap hasil ini juga diperoleh dari uji signifikansi yang menunjukkan bahwa hubungan antara budaya sekolah dan kinerja guru tidak terjadi secara acak, melainkan terbukti secara statistik dan dapat digeneralisasikan. Dengan demikian, penguatan budaya sekolah tidak hanya bersifat simbolik, tetapi berdampak langsung pada perilaku profesional guru

dalam menjalankan tugas sehari-hari (Hasibuan & Andika, 2023).

Konteks lokal di Kota Mataram pun menunjukkan kecenderungan serupa. Prayoga dan Yuniati (2019) mengemukakan bahwa internalisasi nilai-nilai budaya organisasi sekolah mampu mendorong peningkatan kinerja guru, mulai dari tahap perencanaan hingga pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran. Darmawan (2019) juga menegaskan bahwa sinergi antara kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi menjadi penggerak utama dalam pencapaian mutu pendidikan yang unggul dan berkelanjutan.

Dengan mempertimbangkan berbagai temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa budaya sekolah yang kuat, positif, dan terinternalisasi dalam aktivitas pendidikan sehari-hari memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja guru. Nilai-nilai seperti tanggung jawab, kedisiplinan, kerja sama, dan semangat kolektif yang melekat dalam budaya sekolah akan menumbuhkan motivasi, loyalitas, dan profesionalisme guru dalam melaksanakan tugasnya.

Kesimpulan

Budaya sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD di Kota Mataram. Semakin kuat nilai dan norma kolektif di sekolah, semakin tinggi motivasi, kedisiplinan, dan profesionalisme guru. Budaya yang sehat menciptakan iklim kerja kondusif dan memperkuat rasa tanggung jawab bersama.

Implikasi dari temuan ini menunjukkan bahwa upaya peningkatan kinerja guru tidak cukup hanya berfokus pada aspek individual, tetapi juga perlu diarahkan pada penguatan budaya organisasi di sekolah. Kepala sekolah diharapkan mampu menjadi agen penggerak dalam membangun budaya positif melalui keteladanan, komunikasi efektif, serta pembiasaan nilai-nilai bersama yang mendukung kolaborasi dan integritas kerja. Selain itu, perlu adanya kebijakan pendidikan daerah yang mendorong pembinaan budaya sekolah secara sistematis dan berkelanjutan, baik melalui pelatihan kepemimpinan sekolah maupun pemberdayaan komunitas belajar guru.

Penguatan budaya sekolah yang positif menjadi langkah strategis dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan mutu pembelajaran secara menyeluruh.

Ucapan Terima Kasih

Penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Dinas Pendidikan Kota Mataram atas izin dan dukungan yang diberikan selama proses pengumpulan data penelitian ini. Penghargaan juga disampaikan kepada

guru SD Negeri di Kota Mataram yang telah berkenan meluangkan waktu dan memberikan data serta informasi yang berharga.

Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi nyata bagi pengembangan budaya sekolah dan peningkatan kinerja guru di lingkungan pendidikan dasar.

Daftar Pustaka

- Amalda, R., & Prasojo, L. D. (2018). Pengaruh disiplin kerja guru terhadap prestasi belajar siswa di SMA/MA Kota Mataram. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 5(3), 123–132.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (Edisi Revisi). Jakarta: Rineka Cipta.
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Darmawan, D. (2019). Manajemen budaya sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 25(2), 101–110. <https://doi.org/10.1234/jip.v25i2.567>
- Darmawan, D. (2019). *Manajemen pendidikan: Konsep, strategi, dan aplikasi dalam mengelola sekolah dan lembaga pendidikan*. Remaja Rosdakarya.
- Deal, T. E., & Peterson, K. D. (2009). *Shaping school culture: Pitfalls, paradoxes, and promises* (2nd ed.). Jossey-Bass.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, H. M., & Andika, R. (2023). Pengaruh budaya sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 14(1), 45–58. <https://doi.org/10.31004/jmp.v14i1.1234>
- Kementerian Pendidikan Nasional. (2007). *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*. Jakarta: Kementerian Pendidikan Nasional.
- Kuru, M., & Tabancali, E. (2023). The effect of organizational culture on teachers' job performance: A study in elementary schools. *International Journal of Educational Management*, 37(2), 302–316. <https://doi.org/10.1108/IJEM-09-2022-0398>
- Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 140, 1–55.
- Onaga, J. (2019). The role of school culture in promoting teacher performance: Evidence from Southeast Asia. *Asian Journal of Education and Development*, 11(4), 215–229.
- Prayoga, I. M., & Yuniati, N. (2019). Internalisasi budaya sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 10(2), 121–130.
- Setiyati, H. (2014). Pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan kepala sekolah, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 20(3), 345–358. <https://doi.org/10.24832/jpnk.v20i3.111>
- Setiyati, N. (2014). Pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(1), 45–52.
- Sudibjo, N., & Nasution, S. (2020). Pengaruh budaya kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja guru di sekolah dasar. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Pendidikan*, 9(1), 88–97.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, H. (2003). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Utami, D. A., & Negara, M. A. (2021). Pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja. *Jurnal Kependidikan: Penelitian Inovasi Pembelajaran*, 52(2), 89–102.

Data Pendukung

- Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Mataram. (2024). *Rekapitulasi Kehadiran Guru SD Negeri melalui Sistem Si Mutiara*. Mataram: BKPSDM Kota Mataram.
- Dinas Pendidikan Kota Mataram. (2023). *Laporan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Guru Sekolah Dasar Negeri Tahun 2023*. Mataram: Dinas Pendidikan Kota Mataram.