

Peran Budaya Organisasi terhadap Kinerja Profesional Guru Raudhathul Athfal (RA) Al-Izzah Serang

Fifit Safitri¹, Nur Penilarasati², Arina Restian³

¹²³ Universitas Muhammadiyah Malang

¹²³ Prodi Pedagogi, Universitas Muhammadiyah Malang, Jl. Raya Tlogomas no 246, Jatimulyo, Kec Lowok waru, Kota Malang, Jawa Timur

a) E-mail: fifitsafitri@webmail.umm.ac.id, npenilarasati@gmail.com, arestian@umm.ac.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan kontribusi budaya organisasi dalam meningkatkan profesionalitas guru di RA Al-Izzah Kota Serang dengan menggunakan pendekatan kualitatif melalui studi kasus. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dengan kepala sekolah dan guru, observasi langsung di lapangan, serta dokumentasi sebagai data pendukung. Keabsahan data diuji menggunakan teknik triangulasi dengan mengacu pada model Miles dan Huberman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap kualitas kinerja guru, yang tercermin melalui penerapan nilai-nilai religius, sistem kerja yang terstruktur, komunikasi yang terbuka, serta adanya pembinaan dan motivasi kerja. Nilai religius seperti pembiasaan doa harian, hafalan Al-Qur'an, dan penerapan akhlakul karimah menjadi fondasi utama dalam membentuk karakter sekaligus profesionalitas guru. Selain itu, budaya kerja yang menjunjung kedisiplinan, kolaborasi, serta didukung oleh kepemimpinan yang efektif mendorong guru menjadi lebih bertanggung jawab, kreatif, dan adaptif dalam proses pembelajaran.

Namun demikian, terdapat beberapa tantangan dalam penerapannya, antara lain perbedaan karakter antar guru, variasi kemampuan adaptasi, serta beban kerja yang relatif tinggi. Oleh karena itu, peran kepala sekolah menjadi sangat penting dalam menjaga konsistensi dan keberlanjutan budaya organisasi. Dengan demikian, budaya organisasi yang berlandaskan nilai-nilai Islami dapat menjadi strategi penting dalam meningkatkan profesionalitas guru serta mutu pendidikan di Raudhatul Athfal secara berkelanjutan.

Kata Kunci: budaya organisasi, kinerja guru, profesionalisme, Raudhatul Athfal, pendidikan Islam

Abstract: This study aimed to explain how organizational culture contributes to improving the professional quality of teachers at RA Al-Izzah in Serang City using a qualitative case study approach. Data were collected by interviewing the principal and teachers involved in the learning process, conducting direct observations in the field, and collecting supporting documents. Technical triangulation was used to ensure the validity of the data in accordance with the Miles and Huberman model. The results showed that organizational culture significantly influences the quality of teachers' work, which can be achieved through the application of religious values, a structured work system, open communication, and the provision of coaching and work motivation. Religious values such as the habit of reciting daily prayers,

memorizing the Qur'an, and embodying noble morals are the main foundations in shaping the character and professionalism of teachers. In addition, a work culture that consistently maintains discipline, is able to collaborate, and is supported by an effective leadership style encourages teachers to be more responsible, creative, and able to adapt in the learning process. However, there are several challenges such as differences in character between teachers, varying adaptability, and a workload that is considered quite large, so that the principal has a very important role in maintaining the sustainability of the implementation of organizational culture. Therefore, a culture based on Islamic principles can serve as an important part of the organization strategically to improve the professional performance of teachers and enhance the quality of education in Raudhatul Athfal.

Keywords: organizational culture, teacher performance, professionalism, Raudhatul Athfal, Islamic education

1. Pendahuluan

Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD), termasuk Raudhatul Athfal (RA), memiliki peran yang sangat penting dalam membangun fondasi perkembangan anak, baik dari aspek kognitif, sosial, emosional, maupun spiritual. Untuk mengoptimalkan seluruh potensi tersebut, diperlukan stimulasi yang tepat, terarah, dan berkesinambungan. Oleh karena itu, proses pembelajaran di PAUD menjadi faktor krusial dalam menentukan keberhasilan perkembangan anak pada tahap berikutnya. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pendidikan usia dini memberikan kontribusi signifikan dalam membentuk dasar perkembangan anak secara holistik (Yuniarti & Anggraini, 2025).

Guru memegang peran yang sangat strategis dalam menentukan keberhasilan proses pembelajaran di PAUD. Perannya tidak hanya terbatas pada penyampaian materi, tetapi juga sebagai fasilitator, motivator, sekaligus teladan bagi peserta didik. Oleh karena itu, kinerja profesional guru menjadi salah satu indikator utama dalam menilai mutu pembelajaran yang dilaksanakan. Guru yang profesional mampu merancang pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan anak, melaksanakan kegiatan belajar secara kreatif, serta melakukan evaluasi secara berkesinambungan. Selain itu, profesionalisme guru juga tercermin dari penguasaan kompetensi pedagogik, keterampilan sosial, serta kepribadian yang baik (Mala et al., 2025).

Dalam implementasinya, mutu pendidikan masih belum sepenuhnya mencapai kondisi yang optimal. Hal ini tercermin dari berbagai permasalahan yang kerap muncul, seperti rendahnya kedisiplinan guru, terbatasnya inovasi dalam proses pembelajaran, serta lemahnya komitmen terhadap tanggung jawab profesional. Kondisi tersebut berdampak pada kurang maksimalnya kualitas pembelajaran yang diterima oleh peserta didik. Permasalahan ini tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individu, tetapi juga berkaitan dengan lingkungan kerja serta sistem organisasi yang berlaku. Oleh sebab itu, upaya

peningkatan kinerja guru perlu dilakukan secara komprehensif dengan mempertimbangkan faktor organisasi sebagai bagian penting dalam sistem pendidikan (Supiarmono, 2025).

Budaya organisasi merupakan salah satu unsur dalam organisasi yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru. Budaya organisasi dapat diartikan sebagai kumpulan nilai, norma, dan kebiasaan yang dianut oleh seluruh anggota organisasi serta dijadikan pedoman dalam bersikap. Dalam konteks pendidikan, budaya tersebut menjadi dasar yang membentuk pola pikir, sikap, dan perilaku seluruh warga sekolah. Apabila budaya organisasi dibangun dengan baik, maka akan lebih mudah menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta mendorong guru untuk bekerja secara lebih profesional. (Putri et al., 2025) .

Dalam konteks PAUD, budaya organisasi diketahui memiliki keterkaitan yang cukup kuat dengan kinerja guru, baik secara langsung maupun melalui peningkatan motivasi kerja. Lingkungan organisasi yang mendukung dapat membantu meningkatkan kualitas kinerja guru serta mendorong partisipasi aktif dalam proses pembelajaran (Kadek et al., 2025). Selain itu, lingkungan organisasi dan kepemimpinan memengaruhi kinerja guru PAUD karena mereka menciptakan lingkungan kerja yang ramah dan mendukung (Hasibuan & Hadijaya, 2024; Septiani et al., 2024). Ini menunjukkan bahwa budaya organisasi merupakan komponen strategis yang berkontribusi terhadap peningkatan profesionalitas guru.

Dalam sistem pendidikan Islam seperti RA, budaya organisasi tidak hanya menekankan pencapaian kinerja, tetapi juga berpedoman pada nilai-nilai keagamaan dan norma-norma yang berlaku. Budaya organisasi yang Islami tercermin melalui penerapan nilai keimanan, pembentukan akhlakul karimah, serta pelaksanaan ibadah dalam kegiatan sehari-hari di sekolah. Nilai-nilai tersebut menjadi dasar dalam membentuk karakter guru dan peserta didik secara konsisten. Oleh karena itu, penilaian kinerja guru tidak hanya dilihat dari aspek akademik, tetapi juga mencakup dimensi moral dan spiritual.

RA Al-Izzah Kota Serang adalah salah satu lembaga pendidikan Islam yang secara konsisten dan berkelanjutan menerapkan budaya organisasi berpijak pada nilai-nilai keagamaan dan kearifan lokal. Berbagai program pembiasaan, seperti doa harian, hafalan Al-Qur'an, dan pembentukan akhlakul karimah, menjadi bagian integral dalam kegiatan pembelajaran dan suasana kerja. Di samping itu, adanya sistem kerja yang terstruktur serta pembinaan guru yang berkelanjutan menunjukkan bahwa budaya organisasi telah diimplementasikan dalam praktik pendidikan. Meskipun demikian, penelitian yang

mengkaji secara mendalam tentang peran budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja profesional guru di RA yang menggunakan pendekatan kualitatif, masih relatif terbatas.

Berdasarkan pemaparan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja profesional guru di RA Al-Izzah Kota Serang. Diharapkan bahwa penelitian ini akan memberikan manfaat teoretis untuk pembangunan kajian budaya organisasi dalam pendidikan Islam dan manfaat praktis untuk upaya untuk meningkatkan kualitas kinerja guru di lembaga PAUD.

2. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus guna memahami fenomena secara mendalam dalam konteks yang alami (Puspita et al., 2025). Pendekatan ini dipilih karena dinilai mampu mengungkap makna, pengalaman, serta praktik budaya organisasi dan kinerja guru secara komprehensif. Lokasi penelitian adalah RA Al Izzah Kota Serang pada tanggal 7 April 2026, dengan subjek penelitian yang terdiri dari kepala RA dan guru yang terlibat langsung dalam kegiatan pembelajaran dan pengelolaan lembaga, yakni guru Playgroup, guru Kelompok A, guru Kelompok B dan yang disebut dengan guru Panggung, yakni guru yang bertugas mengajar pada sesi panggung bermain. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi sebagai metode utama dalam pendekatan kualitatif. Wawancara dilakukan untuk memperoleh informasi mengenai budaya organisasi dan kinerja guru. Observasi digunakan untuk mengamati secara langsung praktik yang terjadi di lapangan, sementara dokumentasi dimanfaatkan untuk melengkapi sekaligus memperkuat data penelitian. Penggunaan ketiga teknik tersebut sesuai dengan pendekatan penelitian kualitatif yang menekankan pengumpulan data secara menyeluruh dari berbagai (Hasibuan & Hadijaya, 2024).

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan model Miles dan Huberman, yang meliputi reduksi, penyajian, dan penarikan kesimpulan. Model ini dipilih karena mampu menyederhanakan data yang kompleks menjadi informasi yang sistematis dan mudah dipahami. Keabsahan data pada penelitian ini diuji melalui triangulasi sumber dan triangulasi teknik untuk memastikan validitas serta keakuratan data yang diperoleh. Melalui langkah tersebut, hasil penelitian diharapkan memiliki tingkat kredibilitas yang tinggi dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Selain itu, penggunaan analisis yang sistematis juga selaras dengan penelitian sebelumnya yang menekankan pentingnya pengolahan data secara terstruktur agar menghasilkan temuan yang valid dan reliabel dalam bidang pendidikan (Liza & Hendriani, 2024).

Tabel 1. Karakteristik Informan Penelitian

No.	Informan	Jabatan	Kode Informan
1.	Kepala RA	Kepala Sekolah	I-1
2.	Guru A	Guru Kelas Play Group	I-2
3.	Guru B	Guru Kelas Kelompok A	I-3
4.	Guru C	Guru Kelas Kelompok B	I-4
5.	Guru D	Guru Panggung	I-5

Tabel 1. Tabel karakteristik informan menunjukkan bahwa penelitian ini melibatkan lima orang informan yang dipilih secara purposive, terdiri dari satu kepala sekolah dan empat orang guru. Kepala RA (I-1) dipilih karena memiliki peran dalam pengambilan kebijakan serta pembentukan budaya organisasi di sekolah (Ageng Satria, Nadila Fitri, Gusnidar, Media Afroka, Sekolah, 2023; Mardiaty et al., 2023) . Guru A (I-2) yang mengajar di Play Group, Guru B (I-3) di Kelompok A, dan Guru C (I-4) di Kelompok B dipilih karena terlibat langsung dalam kegiatan pembelajaran dan pembentukan karakter anak. Sementara itu, Guru D (I-5) sebagai guru panggung berperan sebagai pengajar pada sesi panggung.

3. Hasil dan Diskusi

3.1 Implementasi Budaya Organisasi di RA Al-Izzah Kota Serang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi RA Al-Izzah Kota Serang diterapkan melalui penerapan nilai religius, disiplin kerja, dan kolaborasi guru dalam menyelesaikan tugas pendidikan. Budaya religius terlihat dari kegiatan rutin seperti doa bersama sebelum pembelajaran, hafalan Al-Qur'an, pembiasaan akhlakul karimah, dan pelaksanaan ibadah harian yang menjadi bagian dari aktivitas sekolah. Guru tidak hanya bertugas mengajar, tetapi juga menjadi contoh yang baik dalam membentuk karakter Islami pada peserta didik. Kondisi ini menunjukkan bahwa budaya organisasi di RA tidak hanya berorientasi pada pencapaian akademik, tetapi juga pada pembentukan nilai moral dan spiritual.

Selain itu, budaya organisasi juga terlihat dari kedisiplinan guru dalam menjalankan tugas, seperti hadir tepat waktu, menyiapkan perangkat pembelajaran, serta mengikuti evaluasi rutin bersama kepala sekolah. Guru menyampaikan bahwa adanya pembinaan dan aturan yang jelas membuat mereka lebih bertanggung jawab terhadap tugas profesional mereka. Budaya kerja seperti ini menciptakan lingkungan yang kondusif dan mendukung peningkatan kualitas pembelajaran. Dalam (Putri et al., 2025) dijelaskan bahwa budaya organisasi berperan dalam membentuk sikap kerja, meningkatkan motivasi, serta

memperkuat komitmen guru terhadap tugasnya sehingga guru dapat bekerja secara lebih profesional.

Komunikasi terbuka antara kepala sekolah dan guru juga menjadi bagian penting dari budaya organisasi di RA Al-Izzah. Guru diberikan ruang untuk menyampaikan kendala, ide, dan evaluasi terkait proses pembelajaran. Hal ini menciptakan rasa memiliki terhadap lembaga dan memperkuat kerja sama antaranggota organisasi. Hasil temuan ini selaras dengan penelitian (Liza & Hendriani, 2024) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi yang dinamis, melalui komunikasi terbuka, kerja sama, dan pemberian motivasi, dapat meningkatkan keterlibatan guru dalam melaksanakan tugasnya.

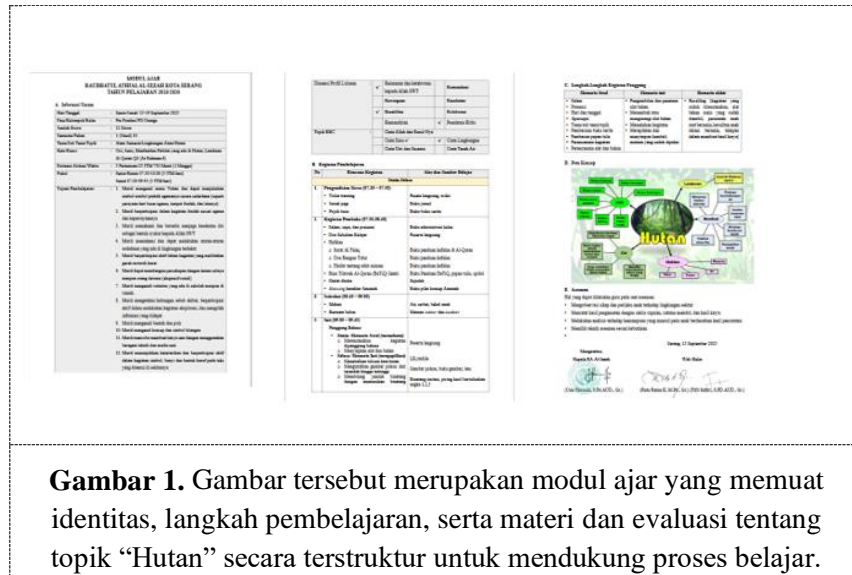
3.2 Peran Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Profesional Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja profesional guru di RA Al-Izzah Kota Serang. Guru menjadi lebih disiplin, bertanggung jawab, dan memiliki komitmen yang tinggi dalam melaksanakan pembelajaran. Hal ini terlihat dari kesiapan guru dalam menyusun rencana pembelajaran, pelaksanaan kegiatan belajar yang lebih terstruktur, serta evaluasi pembelajaran yang dilakukan secara berkelanjutan.

Guru juga menunjukkan peningkatan profesionalitas melalui kemampuan beradaptasi dengan kebutuhan peserta didik dan kerja sama yang baik antarsesama pendidik. Lingkungan kerja yang mendukung mendorong guru untuk saling berbagi pengalaman, berdiskusi, dan bekerja secara kolaboratif dalam menyelesaikan tugas pendidikan. Kondisi ini memperkuat motivasi kerja guru dan berdampak pada kualitas pembelajaran yang lebih baik. (Kadek et al., 2025) menjelaskan bahwa Budaya organisasi memiliki hubungan yang erat dengan kinerja guru, baik secara langsung maupun melalui peningkatan motivasi kerja.

Kepala sekolah memiliki peran yang sangat besar dalam menjaga dan memperkuat budaya organisasi di sekolah. Tugasnya tidak hanya sebagai penentu kebijakan, tetapi juga sebagai pembimbing, pemberi semangat, serta pengawas yang mendukung guru dalam meningkatkan kualitas kerjanya. Dengan adanya pembinaan yang dilakukan secara terus-menerus dan kepemimpinan yang penuh dukungan, guru akan lebih termotivasi untuk tetap menjaga semangat kerja, disiplin, serta tanggung jawab profesionalnya. Dukungan tersebut juga mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman, harmonis, dan kondusif bagi seluruh warga sekolah. Kondisi ini tentu berdampak positif pada peningkatan kualitas pembelajaran dan kinerja guru secara keseluruhan. Hal ini sejalan dengan pendapat (Mala et al., 2025) yang menyebutkan bahwa organisasi yang dikelola secara baik mampu meningkatkan efektivitas kerja sekaligus kualitas kinerja guru.

Temuan ini juga didukung oleh (Septiani et al., 2024) yang menjelaskan bahwa iklim organisasi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru PAUD melalui terciptanya suasana kerja yang kondusif dan mendukung. Artinya, budaya organisasi yang baik akan membantu guru menjalankan tugasnya secara optimal dan berkelanjutan.



Gambar 1. Gambar tersebut merupakan modul ajar yang memuat identitas, langkah pembelajaran, serta materi dan evaluasi tentang topik “Hutan” secara terstruktur untuk mendukung proses belajar.

3.3 Tantangan dalam Penerapan Budaya Organisasi

Meskipun budaya organisasi di RA Al-Izzah telah berjalan dengan baik, penelitian ini juga menemukan beberapa tantangan dalam implementasinya. Salah satu kendala yang muncul adalah masih adanya perbedaan karakter dan kemampuan adaptasi antar guru terhadap aturan dan budaya kerja yang berlaku di sekolah. Tidak semua guru memiliki tingkat penyesuaian yang sama, sehingga dibutuhkan pembinaan yang berkelanjutan agar seluruh anggota organisasi memiliki pemahaman yang sama terhadap tujuan lembaga.

Selain itu, beban kerja guru yang cukup tinggi, seperti tugas administrasi, persiapan pembelajaran, dan pembinaan karakter peserta didik, terkadang memengaruhi konsistensi dalam menjalankan budaya kerja yang ideal. Kondisi ini dapat menyebabkan kelelahan kerja dan menurunkan efektivitas pelaksanaan tugas apabila tidak diimbangi dengan dukungan organisasi yang memadai. (Supiarmo, 2025) menjelaskan bahwa rendahnya disiplin kerja guru, kurangnya inovasi dalam pembelajaran, dan lemahnya komitmen profesional menjadi salah satu masalah yang masih sering ditemukan dalam dunia pendidikan.

Peran kepala sekolah sangat krusial dalam menjaga keberlanjutan budaya organisasi. Ia tidak hanya bertindak sebagai pengambil kebijakan, tetapi juga sebagai pembina, pendorong motivasi, dan pengawas dalam meningkatkan kualitas kinerja guru. Pembinaan

yang konsisten dan kepemimpinan yang mendukung akan membantu guru mempertahankan semangat kerja dan komitmen profesionalnya. Hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan dan Hadijaya (2024) yang menegaskan bahwa bila lingkungan organisasi terkelola dengan baik mampu meningkatkan efektivitas kerja serta kualitas kinerja guru.

Dengan demikian, budaya organisasi di RA Al-Izzah menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja profesional guru. Nilai religius, kedisiplinan, komunikasi terbuka, dan dukungan kepemimpinan menjadi landasan penting dalam membangun kualitas pendidikan yang berkelanjutan pada lembaga PAUD Islam.

Tabel 2. Hasil Penelitian tentang Peran Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Profesional Guru.

No	Aspek Budaya Organisasi	Temuan Penelitian
1	Nilai Religius	Doa harian, hafalan Al-Qur'an, shalat dhuha, akhlakul karimah
2	Sistem Kerja Terstruktur	RPS, SOP pembelajaran, penyusunan modul ajar, administrasi guru
3	Motivasi dan Komitmen	Supervisi rutin, pembinaan guru, lingkungan kerja harmonis
4	Pengembangan Kompetensi	Pelatihan, Kelompok Kerja Guru (KKG), evaluasi berkala
5	Inovasi Pembelajaran	Pembelajaran aktif, kreatif, menyenangkan, student-centered learning (pembelajaran panggung)

Tabel 2 menunjukkan bahwa budaya organisasi di RA Al-Izzah meningkatkan kinerja profesional guru melalui nilai religius, sistem kerja terstruktur, motivasi, pengembangan kompetensi, dan inovasi pembelajaran. Hal ini membuat guru lebih disiplin, profesional, dan kreatif dalam mengajar (Liza & Hendriani, 2024; Putri et al., 2025).

4. Simpulan

Berdasarkan temuan penelitian, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki peran yang sangat signifikan dalam meningkatkan kinerja profesional guru di RA Al-Izzah Kota Serang. Implementasi budaya organisasi tercermin melalui internalisasi nilai-nilai religius, sistem kerja yang terstruktur, adanya motivasi dan komitmen dalam menjalankan tugas, pengembangan kompetensi guru, serta penerapan inovasi pembelajaran yang berorientasi pada kebutuhan anak. Nilai-nilai religius seperti

pembiasaan doa harian, hafalan Al-Qur'an, pelaksanaan shalat dhuha, serta penerapan akhlakul karimah menjadi fondasi utama dalam membentuk karakter guru sekaligus peserta didik.

Di samping itu, sistem kerja yang tertata melalui RPS, SOP pembelajaran, dan supervisi yang dilakukan secara rutin turut mendorong guru untuk bekerja secara lebih disiplin, bertanggung jawab, dan profesional. Upaya peningkatan kompetensi melalui pelatihan, kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG), serta evaluasi berkala juga berkontribusi dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Sementara itu, inovasi pembelajaran yang aktif, kreatif, dan menyenangkan menjadikan guru lebih responsif dan adaptif terhadap kebutuhan peserta didik.

Namun demikian, dalam pelaksanaannya masih terdapat beberapa kendala, di antaranya perbedaan karakter guru, tingkat kemampuan adaptasi yang bervariasi, serta beban kerja yang relatif tinggi. Oleh karena itu, peran kepala sekolah menjadi sangat krusial sebagai pemimpin, motivator, sekaligus pembimbing dalam menjaga keberlanjutan dan konsistensi budaya organisasi di sekolah. Dengan demikian, budaya organisasi yang kokoh dan berlandaskan nilai-nilai Islami merupakan faktor strategis dalam mewujudkan profesionalitas guru serta meningkatkan mutu pendidikan di lembaga RA secara berkesinambungan.

5. Daftar Rujukan

Ageng Satria, Nadila Fitri, Gusnidar, Media Afroka, Sekolah, D. I. (2023). *DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU*. 6, 1115–1126.

Hasibuan, P. M., & Hadijaya, Y. (2024). *Implementasi Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Guru*. 5(3), 2802–2809.

Kadek, N., Dari, U., Made, N., Puspitawati, D., Made, I. D., & Permana, A. (2025). *Jurnal Emas LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA Jurnal Emas*. 6, 2788–2802.

Liza, N., & Hendriani, S. (2024). *Optimalisasi Kinerja Guru melalui Budaya Organisasi Dinamis dan Gaya Kepemimpinan Transformasional di SMPN 36 Sijunjung*. 06(04), 20243–20251.

Mala, L. S., Islam, U., Sunan, N., & Berkualitas, P. (2025). *Kompetensi Profesional Calon Guru PAUD dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran : Sistematis Literatur Review*. 7, 118–130.

Mardiati, R., Listyarni, S., & Santoso, B. (2023). *Jurnal basicedu*. 7(1), 79–88.

Puspita, B., Murtopo, A., & Dewi, K. (2025). *Implementasi Pembelajaran Anak Usia Dini Berbasis Green School Di TK Alam Palembang*. 11(1), 1–12.

Putri, S., Islam, P., Islam, U., Sultan, N., & Kasim, S. (2025). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 10 Pekanbaru*. 9, 21095–21102.

Septiani, E., Putri, Y. F., Atika, N., & Dewi, K. (2024). *Implementasi Dimensi Gotong Royong Pada Proyek Penguatan Profil Pelajar Pancasila*. 10(2), 107–118.

Supiarmo, M. G. (2025). *Peran Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Jurnal Manajemen dan Budaya*. 5, 53–60.

Yuniarti, N., & Anggraini, E. S. (2025). *Pendekatan Montessori dalam Konteks Budaya Lokal : Pemanfaatan Permainan Tradisional sebagai Media Pendidikan Anak Usia Dini*. 11(2).