Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X **(Printed)**
6 (1) 2026, Page 6346-6354

Dataset Kinerja Guru Multikultural dalam Perspektif Etnopedagogi: Budaya Organisasi, Motivasi, dan Komunikasi Interpersonal

Galih Istiningsih[1*] , Rasidi[2] , Anang Amiruddin Nugroho [3]
(1), (2) S2 Pendidikan Dasar, Universitas Muhammadiyah Magelang
(3) S1 PGSD, Universitas Muhammadiyah Magelang
(galih@unimma.ac.id

ABSTRAK

Sekolah multikultural menghadirkan keberagaman yang menuntut guru memiliki kinerja profesional yang tidak hanya ditentukan oleh kompetensi pedagogik, tetapi juga oleh budaya organisasi, motivasi, komitmen, dan komunikasi interpersonal. Penelitian ini bertujuan untuk mendokumentasikan serta mengkaji kinerja guru multikultural berbasis budaya organisasi yang berlandaskan kearifan lokal melalui penyusunan dataset empiris yang valid dan reliabel. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei terhadap 100 guru multikultural dari enam sekolah pada jenjang SD, SMP, dan SMA di Indonesia. Data dianalisis menggunakan analisis faktor, korelasi, dan regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja, khususnya motivasi insentif, berkontribusi signifikan terhadap kinerja guru, sementara komunikasi interpersonal dan komitmen berperan sebagai faktor pendukung. Penelitian ini menyimpulkan bahwa penguatan budaya organisasi berbasis kearifan lokal penting dalam meningkatkan kinerja guru multikultural dan menyediakan dataset kontekstual sebagai rujukan pengembangan kebijakan pendidikan.

Kata Kunci: kinerja guru multikultural; budaya organisasi; kearifan lokal; motivasi kerja; komunikasi interpersonal

ABSTRACT

Multicultural schools reflect diversity that requires teachers to demonstrate professional performance beyond pedagogical competence, including organizational culture, motivation, commitment, and interpersonal communication. This study aimed to document and examine multicultural teacher performance through the development of a valid and reliable empirical dataset grounded in local wisdom–based organizational culture. A quantitative survey design was employed involving 100 multicultural teachers from six schools at elementary, junior high, and senior high levels in Indonesia. Data were analyzed using factor analysis, correlation, and regression techniques. The findings reveal that organizational culture and work motivation, particularly incentive motivation, significantly influence teacher performance, while interpersonal communication and teacher commitment function as supporting factors. This study concludes that strengthening local wisdom–based organizational culture is essential for improving multicultural teacher performance and that the resulting dataset provides a contextual reference for further research and educational policy development.

Keyword: *multicultural teacher performance; organizational culture; local wisdom; work motivation; interpersonal communication*

© The Author(s). 2026 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Sekolah multikultural merupakan representasi nyata dari keberagaman sosial, budaya, agama, bahasa, dan latar belakang peserta didik maupun pendidik di Indonesia. Keberagaman ini menjadi kekuatan sekaligus tantangan dalam penyelenggaraan pendidikan, khususnya dalam membangun iklim sekolah yang inklusif dan kondusif bagi pembelajaran. Guru sebagai aktor utama pembelajaran dituntut tidak hanya memiliki kompetensi pedagogik dan profesional, tetapi juga kemampuan beradaptasi secara kultural, motivasi kerja yang berkelanjutan, serta komunikasi interpersonal yang efektif agar mampu

mengelola dinamika kelas dan lingkungan sekolah yang heterogen Kinerja guru dalam konteks multikultural dengan demikian tidak dapat dilepaskan dari faktor-faktor nonteknis yang berakar pada nilai, budaya, dan relasi sosial di lingkungan sekolah (Jazuli & Sukhoiri, 2025; Sari et al., 2021).

Salah satu faktor strategis yang memengaruhi kinerja guru adalah budaya organisasi sekolah. Budaya organisasi tidak hanya mencerminkan sistem nilai, norma, dan kebiasaan kerja, tetapi juga membentuk cara berpikir, bersikap, dan bertindak seluruh warga sekolah (Meyvita et al., 2025). Dalam konteks Indonesia yang kaya akan keragaman budaya, penguatan budaya organisasi sekolah yang berlandaskan kearifan lokal menjadi relevan dan kontekstual. Kearifan lokal dipahami sebagai nilai-nilai budaya yang berkembang, diwariskan, dan diinternalisasi dalam kehidupan masyarakat, yang berfungsi sebagai pedoman etika, harmoni sosial, serta penyelesaian masalah (Sugiayasin, 2025). Integrasi kearifan lokal ke dalam budaya organisasi sekolah berpotensi memperkuat identitas sekolah, meningkatkan kohesi sosial, serta mendorong terciptanya lingkungan kerja yang saling menghargai perbedaan.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja guru (Fithri et al., 2025), sementara motivasi kerja berperan penting dalam menentukan tingkat komitmen, kreativitas, dan produktivitas guru (Sari et al., 2021). Di sisi lain, komunikasi interpersonal yang efektif terbukti menjadi faktor kunci dalam membangun kolaborasi, mengelola konflik, dan meningkatkan kualitas interaksi profesional di lingkungan sekolah multikultural (Andini & Sa'adah, 2025a). Meskipun demikian, sebagian besar kajian terdahulu masih memposisikan budaya organisasi, motivasi kerja, dan komunikasi interpersonal sebagai variabel yang berdiri sendiri, atau mengkaji keterkaitannya secara parsial tanpa menempatkan kearifan lokal sebagai fondasi budaya organisasi sekolah (Andini & Sa'adah, 2025b). Selain itu, keterbatasan dataset empiris yang terstruktur dan terdokumentasi dengan baik mengenai kinerja guru multikultural berbasis kearifan lokal masih menjadi celah dalam pengembangan riset pendidikan kontekstual.

Berdasarkan uraian tersebut, permasalahan utama dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut: (1) bagaimana validitas motivasi kerja dan komunikasi interpersonal guru dalam konteks sekolah multikultural; (2) bagaimana penyusunan dataset kinerja guru multikultural yang valid dan reliabel sebagai rujukan ilmiah. Rumusan masalah ini diarahkan untuk menjawab kebutuhan akan data empiris yang komprehensif sekaligus kontekstual sesuai dengan karakteristik pendidikan Indonesia.

Pendekatan pemecahan masalah dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei, yang diperkaya dengan perspektif etnopedagogi. Pendekatan ini dipilih untuk memperoleh gambaran empiris mengenai hubungan antarvariabel secara objektif dan terukur, sekaligus menempatkan kearifan lokal sebagai kerangka nilai dalam analisis budaya organisasi sekolah (Salahuddin, 2024). Instrumen penelitian dikembangkan berdasarkan indikator budaya organisasi, motivasi kerja, komunikasi interpersonal, dan kinerja guru yang telah teruji, kemudian diadaptasi dengan konteks lokal.

Data yang diperoleh disusun dalam bentuk dataset terbuka yang dapat dimanfaatkan untuk analisis lanjutan, replikasi, maupun pengembangan model kebijakan pendidikan.

State of the art penelitian ini terletak pada integrasi perspektif etnopedagogi dalam kajian kinerja guru multikultural melalui penyediaan dataset empiris. Penelitian sebelumnya umumnya berfokus pada peningkatan kinerja guru melalui pelatihan, supervisi, atau kepemimpinan sekolah (Alwasilah, 2009; Yasa et al., 2024). sementara kajian yang secara eksplisit mengaitkan budaya organisasi berbasis kearifan lokal dengan motivasi kerja dan komunikasi interpersonal masih terbatas. Kebaruan (novelty) penelitian ini terletak pada: (1) pemetaan empiris budaya organisasi sekolah multikultural berbasis kearifan lokal; (2) penyusunan dataset kinerja guru multikultural yang terintegrasi dan kontekstual; serta (3) kontribusi konseptual terhadap pengembangan kajian etnopedagogi dalam manajemen dan budaya organisasi pendidikan..

METODE PENELITIAN

Data penelitian berupa hasil survei yang mengkaji kinerja guru di sekolah multikultural. Data mencakup karakteristik demografis, budaya organisasi, motivasi, dan komunikasi interpersonal. Dalam beberapa penelitian, kinerja guru berkaitan dengan faktor individual, psikologis, dan organisasi di sekolah. Budaya organisasi dipahami sebagai asumsi dasar yang dipelajari oleh suatu kelompok untuk menyelesaikan masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal secara efektif dan valid. Dalam organisasi, komunikasi dipandang sebagai proses pengiriman dan penerimaan simbol yang mengandung pesan antarindividu. Selain itu, motivasi guru sangat diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi.

Penelitian kinerja guru di sekolah multikultural diukur berdasarkan budaya organisasi, motivasi, komitmen, dan komunikasi interpersonal. Sampel terdiri atas 100 guru multikultural dari enam sekolah: empat SD, satu SMP, dan satu SMA multikultural. Komposisi responden meliputi 39 guru laki-laki (39%) dan 61 guru perempuan (61%). Berdasarkan agama, responden terdiri dari Islam (61%), Katolik (9%), Protestan (24%), dan Hindu (6%). Pendidikan terakhir mayoritas adalah S1 (74%) dan S2 (26%). Guru dengan pengalaman mengajar 10–12 tahun merupakan kelompok terbesar (26%). Sebanyak 48% guru memiliki kompetensi pelatihan lebih dari empat kali.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Validitas Motivasi Kerja dan Komunikasi Interpersonal Guru Dalam Konteks Sekolah Multikultural

Tabel 1 menyajikan validitas variabel dan muatan faktor. Variabel budaya organisasi terdiri atas dua faktor, yaitu nilai budaya primer dan nilai budaya sekunder, dengan muatan faktor >0,60 dan koefisien alfa >0,80 yang menunjukkan konsistensi internal. Variabel motivasi kerja terdiri atas motivasi motif, motivasi harapan, dan motivasi insentif, dengan muatan faktor antara 0,564–0,837 dan alfa >0,80. Variabel komitmen guru memiliki muatan faktor antara 0,719–0,789 dan alfa >0,80. Variabel

komunikasi interpersonal terdiri atas sensitivitas sosial, wawasan sosial, dan komunikasi sosial dengan muatan faktor antara 0,583–0,834 dan alfa >0,80.

Tabel 1. Factor loading and Validity

Variables	Code	Factor Loading					α	γ_s	CR	(AVE)
Organizational Culture	PCV1	0,619					0,858	0,874	0,898	0,640
	PCV2	0,780								
	SCV1	0,636								
	SCV2	0,794								
Work Motivation	MM1		0,742				0,831	0,847	0,887	0,662
	MM2		0,837							
	EM		0,781							
	IM1		0,725							
	IM2		0,564							
Teacher Commitmen	TC1			0,849			0,882	0,900	0,918	0,738
	TC2			0,858						
	TC3			0,719						
Interpersonal communication	SS1				0,834		0,923	0,953	0,914	0,762
	SS2				0,811					
	SI				0,735					
	SCM1				0,583					
	SCM2				0,678					
Teacher Performance	LL					0,763	0,851	0,928	0,905	0,760
	SW1					0,664				
	SW2					0,746				
	S					0,792				
	Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy							0,836		
	Bartlett's Test of Sphericity				Approx. Chi-Square			1715		
					df			210		
					Sig.			.0000		

Note: AVD (avoidance), PS (Problem-solving), SS (seeking-support), RC (religious coping), PSY (positive psychology), SC (social capital), TCX (techno complexity), TOL (techno overload) TUC (techno uncertainty)

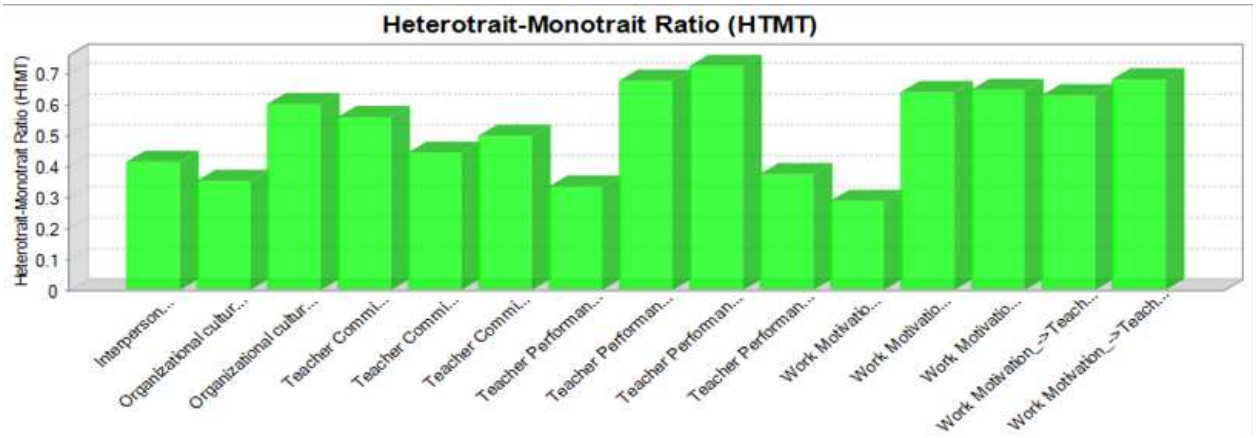
Tabel 2 menunjukkan nilai KMO dan uji Bartlett yang mengindikasikan kelayakan struktur faktor. Validitas diskriminan juga terpenuhi karena seluruh nilai kurang dari 0,90. Selanjutnya, Tabel 4 dan Gambar 1 menyajikan hasil analisis HTMT yang semakin menguatkan validitas diskriminan antar konstruk.

Tabel 2. Discriminant validity

		1	2	3	4	5	6
1	Demographics	0,532					
2	Interpersonal Communication	0,331	0,8				
3	Organizational Culture	0,119	0,507	0,813			
4	Teacher Commitment	0,207	0,387	0,465	0,872		
5	Teacher Performance	0,327	0,611	0,644	0,351	0,859	
6	Work Motivation	0,15	0,581	0,578	0,566	0,648	0,873

Tabel 3**.** HTMT

		1	2	3	4	5
1	Demographics					
2	Interpersonal Communication	0,414				
3	Organizational Culture	0,353	0,601			
4	Teacher Commitment	0,558	0,444	0,498		
5	Teacher Performance	0,334	0,676	0,724	0,374	
6	Work Motivation	0,288	0,639	0,647	0,629	0,68



Gambar 1. HTMT Graph

Dataset Kinerja Guru Multikultural

Tujuan artikel data ini adalah mendokumentasikan dan mengkaji kinerja guru multikultural berdasarkan budaya organisasi, motivasi, komitmen, dan komunikasi interpersonal. Populasi penelitian adalah guru multikultural di Indonesia dengan jumlah responden 100 orang. Sampel diambil dari enam sekolah multikultural. Persetujuan diperoleh dari pihak berwenang sebelum kuesioner didistribusikan secara anonim melalui kepala sekolah.

Responden menjawab item menggunakan skala Likert 1–5. Instrumen diadaptasi dari literatur yang relevan (Kamariah, 2025)dan dianalisis menggunakan SPSS versi 26.0 dan SmartPLS 3.0. Kinerja guru diukur berdasarkan proses pembelajaran, karya ilmiah, dan layanan. Budaya organisasi diukur berdasarkan nilai budaya primer dan sekunder. Komunikasi interpersonal mencakup sensitivitas sosial,

wawasan sosial, dan komunikasi sosial. Motivasi kerja terdiri atas motivasi motif, harapan, dan insentif, sedangkan komitmen guru mencerminkan loyalitas terhadap institusi.

Tabel 4. Regression model summary

Coefficients [a]	Std. Error	Beta	t	Sig.	Confidence Interval	
					Lower	Upper
(Constant)	1,239		0,737	0,463	-1,548	3,374
TP←Primary Cultural Values	0,237	0,222	2,385	0,019	0,094	1,035
TP←Secondary Cultural Values	0,264	0,228	2,259	0,026	0,072	1,120
TP←Motive Motivation	0,219	-0,372	-3,040	0,003	-1,099	-0,230
TP←Expectation Motivation	0,328	-0,106	-1,037	0,303	-0,990	0,311
TP←Incentive Motivation	0,256	0,866	5,900	0,000	1,002	2,020
TP←Teacher Comitmen	0,092	-0,125	-1,630	0,107	-0,334	0,033
TP←Social Sensitivity	0,195	0,053	0,515	0,608	-0,287	0,487
TP← Social Insight	0,297	0,026	0,268	0,790	-0,510	0,669
TP←Social Communication Skills	0,175	0,038	0,411	0,682	-0,275	0,419
R	.809[a]					
R^2	0,654					
F-Value (ANOVA)	18,924 (0,000)					
Sig ≤ 0.05						
Confidence Interval 95%						

Tabel 5.Correlation coefficients

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Primary Cultural Values	1									
2	Secondary Cultural Values	.699**	1								
3	Motive Motivation	.535**	.616**	1							
4	Expectation Motivation	.230*	.286**	.629**	1						
5	Incentive Motivation	.499**	.482**	.800**	.770**	1					
6	Teacher Comitmen	.351**	.424**	.533**	.401**	.547**	1				
7	Social Sensitivity	.412**	.401**	.390**	.399**	.533**	.308**	1			
8	Social Insight	.420**	.460**	.357**	.382**	.524**	.312**	.722**	1		
9	Social Communication Skills	.395**	.400**	.426**	.466**	.588**	.375**	.682**	.547**	1	

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10	Teacher Performance	.594**	.536**	.493**	.442**	.704**	.321**	.516**	.525**	.522**	1

Partisipan merespons setiap butir pernyataan menggunakan skala Likert yang berkisar dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Kuesioner yang digunakan diadaptasi dari literatur yang telah ada (Kamariah, 2025)dan dapat ditemukan pada materi tambahan (supplementary material). Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26.0 dan SmartPLS versi 3.0 untuk menghasilkan statistik deskriptif, analisis korelasi sebagaimana disajikan pada Tabel 6, analisis regresi pada Tabel 5, serta pengujian reliabilitas, validitas diskriminan, dan rasio HTMT.

Pengukuran kinerja guru menggunakan tiga skala yang diadaptasi dari buku Developing Effective Teacher Performance (Jones et al., 2012). Skala kinerja guru terdiri atas tiga variabel, yaitu proses pembelajaran (learning process/LL), karya ilmiah (scientific work/SW), dan layanan (service/S). Proses pembelajaran (LL) diukur menggunakan satu butir yang menjelaskan perencanaan pembelajaran secara optimal. Karya ilmiah (SW) diukur menggunakan dua butir yang menggambarkan inovasi dan kreativitas dalam keterampilan pedagogik. Layanan (S) diukur menggunakan satu butir yang menjelaskan pelayanan kepada peserta didik dan masyarakat.

Pengukuran budaya organisasi (Suryanti, 2003)dalam penelitian ini mencakup dua subkonstruk, yaitu nilai budaya primer dan nilai budaya sekunder. Nilai budaya primer diukur menggunakan dua butir yang menjelaskan pengambilan keputusan kepala sekolah serta visi dan misi tujuan sekolah. Nilai budaya sekunder juga diukur menggunakan dua butir yang menggambarkan pengambilan keputusan kepala sekolah serta visi dan misi tujuan sekolah. Dalam konteks organisasi, komunikasi dipandang sebagai proses pengiriman dan penerimaan simbol yang mengandung pesan dari satu individu ke individu lainnya (Handayani & Rasyid, 2015).

Pengukuran komunikasi interpersonal yang digunakan dalam data ini (Salahuddin, 2024) mencakup tiga subkonstruk, yaitu sensitivitas sosial (social sensitivity/SS), wawasan sosial (social insight/SI), dan komunikasi sosial (social communication). Sensitivitas sosial diukur menggunakan dua butir yang menjelaskan toleransi terhadap guru lain. Wawasan sosial diukur menggunakan satu butir yang menggambarkan kemampuan memberikan saran atau pendapat. Komunikasi sosial diukur menggunakan dua butir yang menjelaskan kemampuan menerima kritik dan saran dari guru lain.

Selain itu, motivasi dan komitmen guru merupakan faktor penting dalam pencapaian tujuan organisasi (Andini & Sa'adah, 2025b). Pengukuran variabel motivasi kerja mencakup tiga faktor, yaitu motivasi motif (motive motivation/MM), motivasi harapan (expectation motivation/EM), dan motivasi insentif (incentive motivation/IM). Motivasi motif diukur menggunakan dua butir yang menjelaskan kesadaran refleksi diri dan antusiasme untuk berprestasi. Motivasi harapan diukur menggunakan satu

butir yang menggambarkan ketulusan motivasi dalam bekerja. Motivasi insentif diukur menggunakan dua butir yang menjelaskan tujuan efikasi untuk menjadi seorang guru. Pengukuran variabel komitmen terdiri atas tiga butir yang menggambarkan loyalitas terhadap institusi.

SIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kinerja guru di sekolah multikultural merupakan konstruksi multidimensional yang dipengaruhi secara signifikan oleh budaya organisasi, motivasi kerja, komitmen guru, dan komunikasi interpersonal. Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh instrumen yang digunakan memiliki validitas dan reliabilitas yang baik, sehingga layak digunakan untuk mengukur kinerja guru multikultural dalam konteks pendidikan Indonesia yang beragam. Temuan ini menegaskan bahwa faktor-faktor nonteknis yang berakar pada nilai budaya dan relasi sosial memiliki peran penting dalam mendukung profesionalisme guru di lingkungan sekolah multikultural.

Budaya organisasi sekolah, khususnya nilai budaya primer dan sekunder yang berlandaskan kearifan lokal, terbukti berkontribusi positif terhadap kinerja guru. Integrasi nilai-nilai lokal dalam budaya organisasi tidak hanya memperkuat identitas sekolah, tetapi juga menciptakan iklim kerja yang harmonis, inklusif, dan saling menghargai perbedaan. Selain itu, motivasi kerjaterutama motivasi insentifmenunjukkan pengaruh yang kuat terhadap kinerja guru, yang menandakan pentingnya dukungan institusional dan penghargaan dalam mendorong kinerja optimal. Sementara itu, komunikasi interpersonal dan komitmen guru berperan sebagai faktor pendukung yang memperkuat kolaborasi, loyalitas, dan kualitas interaksi profesional di sekolah multikultural.

Kontribusi utama penelitian ini terletak pada penyediaan dataset kinerja guru multikultural yang valid, reliabel, dan kontekstual berbasis perspektif etnopedagogi. Dataset ini diharapkan dapat menjadi rujukan ilmiah bagi peneliti, pengambil kebijakan, dan praktisi pendidikan untuk analisis lanjutan, replikasi penelitian, serta pengembangan kebijakan dan model manajemen sekolah multikultural yang berakar pada kearifan lokal. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memperkaya kajian empiris tentang kinerja guru multikultural, tetapi juga memberikan landasan konseptual bagi penguatan budaya organisasi sekolah yang relevan dengan karakteristik pendidikan Indonesia.

REFERENCES

Alwasilah, C. (2009). *Etnopedagogik Landasan Praktek Pendidikan dan Pendidikan*. PT Kiblat Buku Utama.

Andini, V., & Sa'adah, L. (2025a). Pengaruh Komitmen dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja: Studi Kasus Guru MTsN 4 Jombang. *Management and Education Journal*, *3*(2), 122–130.

Andini, V., & Sa'adah, L. (2025b). Pengaruh Komitmen dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja: Studi Kasus Guru MTsN 4 Jombang. *Management and Education Journal*, *3*(2), 122–130.

Fithri, N., Sakinati, N., Riska, J., Kholida, N., & Rohmah, S. (2025). Peran Komunikasi Antar Budaya Dalam Meningkatkan Toleransi Di Era Globalisasi: TANTANGAN DAN STRATEGI. *Haramain: Jurnal Manajemen Bisnis*, *5*(02), 96–102.

Handayani, T., & Rasyid, A. A. (2015). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi guru, dan budaya organisasi terhadap kinerja guru SMA negeri Wonosobo. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, *3*(2), 264–277.

Jazuli, J., & Sukhoiri, S. (2025). Optimalisasi Manajemen Mutu dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Pendidikan Agama Islam. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, *5*(3), 8418–8429.

Jones, J., Jenkin, M., & Lord, S. U. E. (2012). Developing Effective Teacher Performance. In *Developing Effective Teacher Performance*. https://doi.org/10.4135/9781446213155

Kamariah, S. (2025). Membangun budaya organisasi dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan nasional. *Jurnal Pelita Pendidikan, Hukum, Ekonomi Dan Teknologi*, *1*(2), 123–137.

Meyvita, I., Azizah, A. N., Alya, J., & Agetta, Y. M. (2025). Membangun Kompetensi Profesional Guru Sekolah Dasar dalam Menyambut Pendidikan Berkualitas. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, *10*(02), 212–231.

Salahuddin, S. P. (2024). Komunikasi Dalam Organisasi Multikultural. *Komunikasi Sosial Dan Lintas Budaya*, *2*.

Sari, A. P., Ahmad, S., & Harris, H. (2021). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. *Jambura Journal of Educational Management*, 97–113.

Sugiayasin, R. (2025). Integrasi Nilai-Nilai Kearifan Lokal dalam Budaya Organisasi: Kajian Literatur Strategi Pengembangan SDM pada UMKM. *Economics and Digital Business Review*, *6*(2), 1484–1492.

Suryanti, E. W. (2003). Pengembangan budaya organisasi di sekolah. *Likhitaprajna*, *19*(1), 1–12.

Yasa, I. M. A., Suastra, I. W., & Arnyana, I. B. P. (2024). Kendang Beleq: Navigasi Etnopedagogis Untuk Memahami Kultural Dalam Pendidikan. *Widya Sundaram: Jurnal Pendidikan Seni Dan Budaya*, *2*(1), 13–32.