



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 5 Nomor 1 Tahun 2025 Page 5395-5405

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Peran Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Komitmen Profesionalisme Guru di Sekolah

Luthfiana Nurlathifah<sup>1✉</sup>, Wahyu Hidayat<sup>2</sup>

UIN Sunan Gunung Djati Bandung

Email: [luthfiananurlatifah@gmail.com](mailto:luthfiananurlatifah@gmail.com)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Dalam konteks sekolah, budaya organisasi mencakup pola komunikasi, hubungan antar anggota sekolah, serta cara-cara dalam menyelesaikan masalah yang muncul di lingkungan sekolah. Budaya organisasi yang baik dapat menciptakan lingkungan yang mendukung kerja sama antar individu, meningkatkan kepuasan kerja, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja dan komitmen profesionalisme guru. Sebaliknya, budaya organisasi yang buruk dapat menurunkan motivasi kerja, menyebabkan stres, dan mengurangi kualitas pendidikan yang diberikan. Komitmen profesionalisme guru dapat dijelaskan sebagai suatu sikap atau perilaku yang mencerminkan dedikasi, tanggung jawab, dan integritas seorang guru terhadap profesinya. Penelitian ini bertujuan untuk menggali dan menganalisa peran budaya organisasi dalam meningkatkan komitmen profesionalisme guru di sekolah. Adapun penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif melalui wawancara dengan guru dan stakeholder sekolah terkait, serta observasi terkait komitmen profesionalisme guru di sekolah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi mempengaruhi komitmen profesionalisme guru. Budaya organisasi yang positif di sekolah negeri berperan besar dalam meningkatkan komitmen profesionalisme guru. Elemen-elemen budaya organisasi, seperti kepemimpinan kepala sekolah, sistem penghargaan bagi guru berprestasi, dan kolaborasi antar guru, terbukti memiliki dampak yang signifikan terhadap motivasi dan kinerja guru dalam menjalankan tugasnya.

Kata Kunci: *Budaya Organisasi, Profesionalisme, Guru*

## Abstract

In the school context, organizational culture includes communication patterns, relationships between school members, and ways of solving problems that arise in the school environment. A good organizational culture can create a supportive environment for cooperation between individuals, increase job satisfaction, and ultimately improve teacher performance and commitment to professionalism. Conversely, a poor organizational culture can demotivate teachers, cause stress, and reduce the quality of education provided. Teacher professionalism commitment can be explained as an attitude or behavior that reflects a teacher's dedication, responsibility, and integrity towards his or her profession. This study aims to explore and analyze the role of organizational culture in improving teacher professionalism commitment in schools. This research uses descriptive qualitative methods through interviews with teachers and related school stakeholders, as well as observations related to the commitment of teacher professionalism in schools. The results showed that organizational culture influences teachers' professionalism commitment. Positive organizational culture in public schools plays a major role in improving teachers' professionalism commitment. Elements of organizational culture, such as the principal's leadership, the reward system for outstanding teachers, and collaboration among teachers, were proven to have a significant impact on teachers' motivation and performance in carrying out their duties.

*Keywords: Organizational Culture, Professionalism, Teachers*

## PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu pilar penting dalam pembangunan suatu negara. Kualitas pendidikan yang baik tidak hanya bergantung pada kurikulum yang diterapkan, tetapi juga pada faktor-faktor lain seperti kualitas pengajaran, sarana dan prasarana, serta lingkungan sekolah. Dalam konteks sekolah, budaya organisasi mencakup pola komunikasi, hubungan antar anggota sekolah, serta cara-cara dalam menyelesaikan masalah yang muncul di lingkungan sekolah. Budaya organisasi yang baik dapat menciptakan lingkungan yang mendukung kerja sama antar individu, meningkatkan kepuasan kerja, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja dan komitmen profesionalisme guru (Anwar, 2018). Sebaliknya, budaya organisasi yang buruk dapat menurunkan motivasi kerja, menyebabkan stres, dan mengurangi kualitas pendidikan yang diberikan (Wibowo, 2016: 17). Komitmen profesionalisme guru dapat dijelaskan sebagai suatu sikap atau perilaku yang mencerminkan dedikasi, tanggung jawab, dan integritas seorang guru terhadap profesinya (Arifin, 2016). Profesionalisme guru tidak hanya dilihat dari keterampilan mengajar, tetapi juga dari kemampuannya dalam beradaptasi dengan

perubahan kurikulum, mengelola kelas, dan berkolaborasi dengan rekan sejawat serta masyarakat. Komitmen profesional ini sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah budaya organisasi di sekolah. Fakta menunjukkan bahwa budaya organisasi di banyak sekolah negeri masih memiliki tantangan yang cukup besar. Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Kebudayaan (BPSDMPK) pada tahun 2018, sekitar 40% sekolah negeri di Indonesia mengakui bahwa masalah budaya organisasi yang tidak sehat berpengaruh terhadap kualitas kinerja guru. Beberapa faktor yang berkontribusi terhadap hal ini antara lain adalah kurangnya komunikasi yang efektif antar anggota organisasi, rendahnya tingkat kepercayaan antara kepala sekolah dan guru, serta tidak adanya penghargaan terhadap upaya guru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Dalam survei tersebut, sekitar 30% guru juga mengungkapkan bahwa mereka merasa kurang mendapatkan dukungan dari manajemen sekolah untuk mengembangkan potensi diri mereka, seperti kesempatan untuk mengikuti pelatihan atau seminar. Untuk menciptakan budaya organisasi yang ideal, tidak hanya dibutuhkan peran kepala sekolah sebagai pemimpin, tetapi juga partisipasi aktif dari seluruh anggota komunitas sekolah, termasuk guru dan staf administrasi. Kepala sekolah perlu menciptakan sistem yang mendukung komunikasi dua arah, memberikan ruang bagi guru untuk menyampaikan ide dan keluhan mereka, serta memberikan penghargaan yang layak bagi kontribusi yang diberikan guru dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

Idealnya, sekolah negeri harus mampu menciptakan budaya organisasi yang mendukung profesionalisme guru, baik dalam hal pengembangan karir, kualitas hubungan antar sesama guru, maupun hubungan antara guru dengan pimpinan sekolah. Hal ini memerlukan pendekatan yang komprehensif dan sistematis, dimulai dengan pemahaman yang mendalam tentang pentingnya budaya organisasi dalam konteks pendidikan dan diikuti dengan implementasi kebijakan yang mendukung terciptanya iklim kerja yang sehat. Dalam proses ini, kepala sekolah dan pemangku kebijakan pendidikan harus berperan aktif dalam merumuskan dan mengimplementasikan strategi-strategi yang dapat memperkuat budaya organisasi yang positif (Nurhaliza, 2021: 214-225).

## Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah konsep yang sangat penting dalam memahami dinamika dan kinerja suatu organisasi, termasuk di lingkungan sekolah. Dalam konteks pendidikan, budaya organisasi dapat mempengaruhi cara guru bekerja, berinteraksi dengan siswa, dan

berkolaborasi dengan rekan sejawat. Oleh karena itu, penting untuk memahami konsep dasar budaya organisasi, elemen-elemen yang membentuk budaya tersebut, serta bagaimana budaya organisasi mempengaruhi profesionalisme guru.

Menurut Schein budaya organisasi didefinisikan sebagai pola nilai, norma, keyakinan, dan praktik yang diterima dan dibagikan oleh anggota suatu organisasi. Budaya ini mengarahkan bagaimana individu berinteraksi di dalam organisasi, bagaimana mereka menyelesaikan masalah, serta bagaimana mereka berperilaku dalam situasi yang berbeda. Dalam hal ini, budaya organisasi di sekolah tidak hanya melibatkan kebijakan atau prosedur yang diterapkan, tetapi juga mencakup sikap dan persepsi anggota terhadap pekerjaan mereka, terutama guru (Schein, 2010)

Terdapat beberapa teori yang menjelaskan mengenai budaya organisasi, di antaranya adalah teori dari Edgar Schein (2010) yang membagi budaya organisasi menjadi tiga level: artifak (apa yang terlihat di permukaan, seperti simbol, bahasa, dan struktur fisik), nilai yang dinyatakan (nilai yang diungkapkan dan diterima oleh anggota organisasi), dan asumsi dasar (keyakinan mendalam yang menjadi dasar tindakan dalam organisasi). Dalam lingkungan sekolah, budaya organisasi dapat dilihat pada perilaku yang ditunjukkan oleh kepala sekolah, guru, dan staf lainnya, serta bagaimana mereka menyelesaikan masalah terkait pendidikan. (Schein, 2010) Bahwa budaya organisasi tidak terbentuk dengan sendirinya, melainkan melalui interaksi terus-menerus antara individu di dalam organisasi, yang dipengaruhi oleh kebijakan manajemen, nilai-nilai yang diajarkan, serta lingkungan eksternal (Cameron & Quinn, 2011). Dalam hal ini, kepala sekolah memegang peran sentral dalam membangun dan mempertahankan budaya organisasi yang positif, yang dapat meningkatkan komitmen profesionalisme guru.

#### 1. Profesionalisme Guru

Profesionalisme guru dapat diartikan sebagai komitmen terhadap standar tinggi dalam pendidikan, kemampuan untuk terus berkembang, dan etika kerja yang didorong oleh nilai-nilai profesionalisme. Dalam penelitian ini, profesionalisme guru akan dilihat dari dua aspek utama: kompetensi mengajar (kemampuan dalam mendesain dan melaksanakan pembelajaran yang efektif) dan komitmen terhadap tugas dan peran sebagai pendidik. Menurut Hoy dan Miskel (2012), profesionalisme dalam pendidikan mencakup lima dimensi penting: pengetahuan profesional, kompetensi dalam mengajar, keterlibatan dalam pembelajaran berkelanjutan, etika profesi, dan komitmen terhadap peningkatan kualitas pendidikan. Profesionalisme guru sangat dipengaruhi oleh faktor-

faktor internal dan eksternal, di mana salah satunya adalah budaya organisasi di sekolah. Guru yang bekerja dalam lingkungan yang mendukung pengembangan diri dan nilai-nilai profesional akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan keterampilan mereka. Di sisi lain, Steinberg & Kincheloe menambahkan bahwa profesionalisme guru juga mencakup kemampuan untuk bekerja dalam tim, membangun hubungan yang baik dengan siswa, serta berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang berhubungan dengan pendidikan. Hal ini menunjukkan bahwa profesionalisme guru tidak hanya terukur dari kinerja individu, tetapi juga dari kemampuan untuk berkontribusi dalam budaya kerja tim di lingkungan sekolah (Steinberg, 2010)

## 2. Hubungan Budaya Organisasi dan Komitmen Profesionalisme Guru

Secara teori, budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan komitmen profesionalisme guru. Komitmen profesionalisme ini dapat ditingkatkan melalui berbagai elemen budaya organisasi yang mendukung, seperti transparansi, saling mendukung antar sesama guru, serta adanya kesempatan untuk pengembangan profesional yang berkelanjutan. Penelitian yang dilakukan oleh Kouzes dan Posner (2012) menemukan bahwa pemimpin yang mampu menciptakan budaya organisasi yang mengedepankan nilai-nilai kolaborasi dan pemberdayaan, dapat meningkatkan motivasi dan komitmen pekerja, termasuk guru. Beberapa studi empiris juga menunjukkan bahwa sekolah yang memiliki budaya organisasi yang mendukung cenderung memiliki guru yang lebih berkomitmen terhadap profesinya. Budaya organisasi di sekolah menunjukkan bahwa budaya yang mendorong keterbukaan, kepercayaan, dan kerja sama dapat meningkatkan komitmen profesionalisme guru, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kualitas pembelajaran di kelas. Di sisi lain, sekolah yang memiliki budaya organisasi yang buruk, dengan komunikasi yang terbatas dan tidak adanya dukungan terhadap pengembangan profesional guru, sering kali mengalami penurunan dalam komitmen dan motivasi guru, yang pada gilirannya berdampak negatif terhadap kualitas pendidikan. (Tscannen, 2001: 577-588).

## 3. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Budaya Organisasi di Sekolah

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi pembentukan budaya organisasi di sekolah. Leadership atau kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam membentuk budaya organisasi yang sehat. Kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh kepala sekolah dapat menciptakan iklim kerja yang positif, di mana guru merasa dihargai, didukung, dan termotivasi untuk terus meningkatkan keterampilan

profesional mereka. Kebijakan organisasi, seperti sistem penghargaan dan pengakuan terhadap prestasi guru, juga memainkan peran penting dalam membentuk budaya organisasi di sekolah (Mulyadi, 2019)

Faktor lain yang memengaruhi budaya organisasi di sekolah adalah struktur organisasi, yang mencakup pembagian tugas yang jelas dan komunikasi yang terbuka antara guru dan manajemen. Peran guru sebagai komunitas pembelajar juga sangat berpengaruh, di mana guru tidak hanya bertindak sebagai pengajar, tetapi juga sebagai bagian dari komunitas yang berkomitmen untuk terus belajar dan berkembang. Pengaruh eksternal, seperti kebijakan pendidikan dari pemerintah dan perkembangan sosial-budaya masyarakat, juga dapat mempengaruhi budaya organisasi di sekolah.

#### 4. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Profesionalisme Guru

##### a. Motivasi Guru

Motivasi guru sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmennya terhadap profesi. Deci dan Ryan (2002) dalam teori motivasi self-determination (SDT) menyatakan bahwa motivasi intrinsik, seperti rasa tanggung jawab dan kepuasan dalam mengajar, sangat berperan dalam meningkatkan komitmen profesional guru. Guru yang memiliki motivasi intrinsik cenderung lebih berkomitmen untuk memberikan pengajaran yang berkualitas, berinovasi dalam metode pembelajaran, dan lebih bersemangat dalam mengembangkan diri (Deci, 2002: 68-78)

##### b. Kepemimpinan Sekolah

Kepemimpinan kepala sekolah sangat memengaruhi profesionalisme guru. (Leithwood, 2004) Kepala sekolah yang memiliki kepemimpinan transformasional, yaitu yang mampu menginspirasi dan memberdayakan guru, akan mendorong guru untuk lebih berkomitmen terhadap tugas-tugas pendidikan mereka. Kepala sekolah yang efektif dapat menciptakan budaya organisasi yang mendukung profesionalisme guru dengan menyediakan dukungan yang cukup, mengakui prestasi guru, dan memberikan kesempatan untuk pengembangan profesional. (Purnomo, 2019)

##### c. Budaya Organisasi Sekolah

Sekolah yang memiliki budaya organisasi yang sehat, yang mencakup nilai-nilai kerjasama, kepercayaan, dan penghargaan terhadap hasil kerja, dapat mendorong guru untuk berperilaku profesional. (Tschannen, 2001).

d. Pengembangan Profesional

Pengembangan profesional yang berkelanjutan membantu guru untuk tetap up-to-date dengan perkembangan pendidikan terbaru, mengembangkan keterampilan mengajar mereka, dan meningkatkan kualitas pembelajaran.

e. Fasilitas dan Sumberdaya

Sekolah yang menyediakan fasilitas pendidikan yang lengkap dan teknologi yang mendukung proses pembelajaran akan memungkinkan guru untuk bekerja lebih efektif dan memberikan pengalaman belajar yang lebih baik bagi siswa. (Widodo, 2020)

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif untuk memahami lebih mendalam mengenai hubungan antar faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen profesionalisme guru dan bagaimana budaya organisasi dapat memainkan peran yang signifikan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan fenomenologi, digunakan untuk menggali pengalaman guru dalam menghadapi budaya organisasi di sekolah mereka serta bagaimana budaya tersebut mempengaruhi komitmen profesionalisme mereka.

### Lokasi dan Subjek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SMPN 30 Bandung. Subjek penelitian terdiri dari guru dan kepala sekolah yang dianggap memiliki pengetahuan dan pengalaman yang relevan dengan topik penelitian

### Teknik Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui beberapa teknik, antara lain:

1. Wawancara mendalam dilakukan untuk menggali pengalaman dan pandangan guru serta kepala sekolah mengenai budaya organisasi dan komitmen profesionalisme guru. Wawancara ini bersifat semi-struktural, di mana peneliti akan menggunakan panduan wawancara yang telah disiapkan, tetapi juga memberikan kesempatan kepada responden untuk berbicara lebih bebas
2. Observasi bertujuan untuk memahami secara langsung interaksi antara guru, kepala sekolah, dan lingkungan sekolah yang mencerminkan budaya organisasi yang ada

3. Dokumentasi yang dikumpulkan menganalisis dokumen-dokumen yang relevan dengan budaya organisasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Peran Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Komitmen Profesionalisme Guru

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepala sekolah yang memiliki kepemimpinan transformasional dan mendukung pengembangan profesionalisme guru terbukti dapat meningkatkan komitmen profesionalisme guru. Kepala sekolah yang memiliki visi yang jelas, komunikasi yang baik dengan guru, serta mendukung partisipasi guru dalam program pengembangan profesional mampu mendorong guru untuk lebih berkomitmen dalam melaksanakan tugasnya (Sukardi, 2016). Di sekolah yang menjadi lokasi penelitian, kepala sekolah secara aktif memberikan dorongan kepada guru untuk mengikuti pelatihan dan seminar. Selain itu, kepala sekolah juga menciptakan iklim kerja yang positif, yang memungkinkan guru untuk merasa dihargai dan didukung dalam pengembangan karier mereka.

2. Sistem Penghargaan dan Pengakuan

Penghargaan yang diberikan terhadap kinerja guru dapat memotivasi guru untuk terus meningkatkan kualitas pengajaran dan meningkatkan dedikasi mereka terhadap profesinya. Dalam penelitian ini, penghargaan diberikan tidak hanya dalam bentuk materi, tetapi juga dalam bentuk pengakuan di forum pertemuan guru atau melalui penerbitan nama guru berprestasi dalam bulletin sekolah. (Widiastuti, 2017)

3. Kolaborasi antar Guru

Budaya kolaborasi antar guru juga ditemukan berperan penting dalam meningkatkan komitmen profesionalisme guru. Guru yang merasa adanya kerjasama dan dukungan dari rekan sejawat lebih cenderung menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan mereka. Hasil wawancara dengan beberapa guru menunjukkan bahwa kerja sama dalam tim pengajaran, berbagi pengalaman, dan melakukan diskusi mengenai teknik pembelajaran baru dapat meningkatkan motivasi dan komitmen mereka. Kolaborasi antar guru dapat memperbaiki kualitas pembelajaran dan menumbuhkan rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap kemajuan pendidikan. (Bustanul Arifin, 2018)

## Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi di Sekolah Negeri

Budaya organisasi yang ada di sekolah negeri dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik internal maupun eksternal. Berdasarkan temuan penelitian, faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi di sekolah-sekolah negeri antara lain:

### 1. Kebijakan Pemerintah

Kebijakan pemerintah mengenai pendidikan, seperti program sertifikasi guru, program pengembangan profesional berkelanjutan, dan pengaturan tunjangan profesi, berperan besar dalam membentuk budaya organisasi di sekolah. Sekolah yang memiliki kebijakan yang mendukung pengembangan profesionalisme guru cenderung memiliki budaya organisasi yang lebih positif dan mendukung pengembangan diri para guru.

### 2. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dalam menerapkan kebijakan dan menciptakan iklim kerja yang positif juga merupakan faktor penting dalam pembentukan budaya organisasi. Kepala sekolah yang mendukung pelatihan dan pengembangan kompetensi guru serta menciptakan suasana kerja yang terbuka dan kolaboratif dapat memperkuat budaya organisasi yang sehat di sekolah. (Rudianto, S, 2022)

### 3. Sumber Daya Manusia (SDM) Guru

Kualitas dan dedikasi guru juga berperan dalam membentuk budaya organisasi sekolah. Sekolah dengan guru-guru yang memiliki komitmen tinggi terhadap profesinya cenderung menciptakan budaya kerja yang saling mendukung dan kolaboratif.

### 4. Fasilitas dan Sarana Prasarana

Fasilitas yang memadai juga mempengaruhi terciptanya budaya organisasi yang mendukung profesionalisme guru. Sekolah dengan fasilitas yang baik dan lengkap dapat memberikan kenyamanan bagi guru dalam melaksanakan tugas mengajarnya, sehingga meningkatkan komitmen mereka terhadap pekerjaan.

## Dampak Budaya Organisasi terhadap Komitmen Profesionalisme Guru

Budaya organisasi yang positif dapat memberikan dampak signifikan terhadap komitmen profesionalisme guru. Guru yang bekerja di sekolah dengan budaya organisasi yang mendukung merasa lebih dihargai, diberi kesempatan untuk berkembang, dan memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap kemajuan siswa. (Kaharuddin, 2020)

Sebagai contoh, di sekolah yang memiliki budaya penghargaan yang baik, guru merasa termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Mereka merasa bahwa prestasi mereka dihargai dan didukung oleh pihak manajemen sekolah, sehingga mereka lebih berkomitmen untuk memberikan yang terbaik dalam pengajaran. Budaya yang menghargai prestasi guru secara langsung mempengaruhi tingkat motivasi dan komitmen mereka untuk bekerja lebih keras dan lebih berkualitas. (Sutrisno. E (2015).

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi yang positif, yang tercermin dalam kepemimpinan kepala sekolah, sistem penghargaan, dan kolaborasi antar guru, memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan komitmen profesionalisme guru. Hal ini sejalan dengan teori-teori yang ada mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku karyawan, termasuk dalam konteks pendidikan. Penelitian ini menunjukkan bahwa guru yang bekerja di sekolah dengan budaya yang mendukung akan memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap profesinya, yang pada gilirannya berdampak pada kualitas pendidikan yang diberikan.

Namun, meskipun budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan, masih terdapat tantangan dalam menerapkan budaya organisasi yang ideal di setiap sekolah. Faktor-faktor eksternal seperti kebijakan pemerintah, keterbatasan fasilitas, dan kurangnya dukungan dari pihak luar sekolah menjadi tantangan tersendiri dalam menciptakan budaya organisasi yang dapat mendukung profesionalisme guru.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aeni, Et Al. 2019. "Penerapan Metode Copy The Master Pada Pembelajaran Menulis Teks Argumentasi Untuk Meningkatkan Kreativitas Menulis Mahasiswa". Jurnal Pendidikan, Kebahasaan, dan Kesusastraan Indonesia, 3 (2).
- Akidah, Ihramsari & Mansyur, Umar. 2022. "Strategi Image Streaming Terhadap Kemampuan Menulis Pada Mahasiswa". Jurnal Literasi. 6(2), 406-413.
- Amalia, Riski. 2018. "Penerapan Strategi Copy The Master Dalam Meningkatkan Keterampilan Menulis Puisi Pada Siswa Kelas VIII.A Smp Negeri 3 Labakkang Kabupaten Pangkep". Skripsi. Universitas Muhammadiyah Makassar, Hal-22.
- Marganingsih, Marti. 2022. "Peningkatan Keterampilan Menulis Cerpen Melalui Media Teks Lagu Dengan Metode Latihan Terbimbing". Jurnal Ilmiah Bahasa dan Sastra,

6(6).

Ningrum, Muliadi, & Rabiah, Sitti. 2022. "Model Konstruktivistik Terhadap Peningkatan Kemampuan Menulis Teks Ceramah Siswa". *Journal of Language and Literature*, 2(2), 180-187.

Nurhayati. 2019. *Apresiasi Prosa Fiksi Indonesia (Revisi)*. Jawa Tengah: Cakrawala Media.

Nurjannah, Arifah., & Suhara, Alfa Mitri. 2019. "Analisis Penggunaan Bahasa Daerah dalam

Pembelajaran Menulis Cerpen di Kelas IX SMPN 1 CIPATAT". *Parole (Jurnal Pendidikan Bahasa dan Sastra Indonesia)*, 2 (2), 260.

Pertiwi, S., & Kolen, K. V. 2020. "Pengaruh Media Film Terhadap Keterampilan Menulis Narasi Pada Mata pelajaran Bahasa Indonesia Pada Siswa Kelas V SD 02 Pagi Cipayung". *Jurnal Inovasi Pendidikan MH Thamrin*, 4(1), 10-19.