

**ANALISIS BUDAYA ORGANISASI, FASILITAS, DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA GURU SD SWASTA PENDIDIKAN
RAUDHATUL JANNAH KECAMATAN SUNGGAL**

Siti Mutia Ningsih, Wilchan Robain

Universitas Pembangunan Pancabudi

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, fasilitas, dan motivasi terhadap kinerja guru di SD Swasta Pendidikan Raudhatul Jannah. Pendekatan kuantitatif digunakan sebagai Teknik analisis regresi linier berganda. Sampel penelitian ini terdiri dari 30 guru dengan menggunakan Teknik sampel jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, fasilitas dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru dengan Fhitung sebesar 33.085 dan Ftabel sebesar 2.98 masing-masing dengan nilai lebih kecil dari 0.05 dan signifikansinya lebih rendah dari 0.000. Dapat disimpulkan bahwa peningkatan budaya organisasi, penyediaan fasilitas yang memadai dan pemberian motivasi yang tepat dapat meningkatkan kinerja guru.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Fasilitas, Motivasi, Kinerja Guru.

PENDAHULUAN

SD Swasta Pendidikan Raudhatul Jannah atau disebut juga PENRAUJAN merupakan salah satu sekolah jenjang SD Swasta yang berada di Kecamatan Sunggal, Kab. Deli Serdang, Sumatera Utara, dan didirikan pada 20 Juli 2005. Guru berperan penting dalam meningkatkan kualitas Pendidikan, tidak hanya mengajarkan tetapi juga membentuk karakter serta membimbing

perkembangan siswa. Guru berperan sebagai fasilitator yang memfasilitasi pemahaman siswa, membimbing pengembangan keterampilan, serta memberikan contoh perilaku positif.

Kinerja guru merupakan kemampuan dan kualitas kerja yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas pendidikan dan pengajaran yang mencakup efektivitas dalam mengajar, pengelolaan

*Correspondence Address : sitimutia466@gmail.com

DOI : 10.31604/jips.v11i12.2024. 5201-5209

© 2024UM-Tapsel Press

kelas, interaksi dengan siswa, dan pencapaian tujuan pendidikan. Kinerja seorang guru disekolah merupakan faktor yang mempengaruhi kualitas pembelajaran dan pencapaian siswa. Salah satu faktor penting untuk meningkatkan kinerja guru adalah budaya organisasi, fasilitas, dan motivasi.

Budaya organisasi di sekolah mencerminkan nilai-nilai, norma dan praktik yang dianut oleh guru dan pegawai. Budaya yang positif, mendorong kolaborasi, pengembangan profesional dan penghargaan terhadap prestasi, dapat memotivasi guru untuk mencapai kinerja yang optimal.

Selain itu, fasilitas yang baik menciptakan lingkungan yang mendukung pembelajaran yang efektif seperti ruang kelas yang nyaman, teknologi yang memadai dapat mempengaruhi kinerja guru dan meningkatkan motivasi guru untuk berprestasi.

Motivasi guru merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja guru seperti pengakuan terhadap prestasi, kesempatan pengembangan profesional, dan dukungan dari rekan kerja dan pimpinan. Motivasi yang diberikan kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja guru serta tenaga kependidikan lainnya.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis ingin melakukan penelitian dengan judul “ Analisis Budaya Organisasi, Fasilitas, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru SD Swasta Pendidikan Raudhatul Jannah Kecamatan Sunggal”.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kinerja

Menurut Busro (2020) Kinerja merupakan kemampuan dan kualitas kerja yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas Pendidikan dan pengajaran (Busro, 2020). Kinerja guru merupakan tindakan dan perilaku yang berkontribusi terhadap tujuan

sekolah, meliputi pelaksanaan tugas pembelajaran sesuai dengan rencana program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran, dan evaluasi hasil pembelajaran. Kinerja guru biasanya merupakan tindakan dan perilaku yang mendukung tujuan organisasi. (Erlangga & Imran, 2014).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru menurut Busro (2020) yaitu: Kualifikasi dan Kompetensi yang dimiliki guru sangat berpengaruh pada kinerja guru. Tingkat motivasi guru untuk mengajar dan mencapai hasil yang baik. Ketersediaan fasilitas dan sumber daya yang mendukung proses belajar mengajar. Kondisi lingkungan sekolah dan dukungan dari rekan kerja serta manajemen. Nilai, norma, dan budaya disekolah yang mempengaruhi cara kerja dan sikap guru. Beberapa indikator kinerja menurut (Busro, 2020) sebagai berikut: kemampuan dan keahlian, etika profesional, dan pengalaman yang memadai dalam melaksanakan tugas.

Penilaian kerja menurut Moeherino (dalam Suharwardi 2020) yaitu : Hasil kerja, keberhasilan karyawan dalam pelaksanaan kerja (output) secara teratur, perilaku tindakan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan baik sesama rekan kerja maupun kepada pelanggan. atribut dan kompetensi, kreativitas komporatif. Bagi guru berstatus PNS, komponen membentuk penilaian prestasi kerja, yaitu Sasaran Kerja Pegawai (SKP), yang mencakup kegiatan tugas jabatan, jumlah kredit, jumlah hasil kerja yang dicapai guru, kualitas kerja, dan biaya yang digunakan untuk menyelesaikan tugas. Perilaku Kerja terdiri dari sikap atau tindakan yang ditunjukkan oleh pekerja berdasarkan ketentuan yang berlaku, terdiri dari orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, dan kerjasama.

2. Budaya Organisasi

Busro (2018) budaya organisasi adalah Persepsi bersama, yang dianut oleh semua anggota organisasi, adalah sistem nilai yang memengaruhi cara organisasi bekerja dan berperilaku, yang membuat organisasi berbeda dari organisasi lain. Bagaimana kita berperilaku dipengaruhi oleh budaya kita. Aktivitas, komunikasi, dan perilaku sistem organisasi harus memberikan contoh penyesuaian diri untuk menciptakan budaya organisasi. Menurut Busro (2018) faktor eksternal budaya organisasi lebih sulit untuk mengontrol daripada faktor internal. Dalam faktor eksternal seperti nilai-nilai, budaya, adat istiadat, tata krama dan sopan santun diluar organisasi akan lebih mudah diadaptasi. Adapun beberapa indikator budaya organisasi menurut Busro (2018) yaitu :Keyakinan pada diri sendiri. sikap yang tegas, dan kecakapan dalam mengelola emosi.

Budaya organisasi memiliki peranan penting dimana sikap, keyakinan, perilaku yang ada dalam organisasi akan mempengaruhi keberlangsungan organisasi tersebut termasuk organisasi sekolah (Imam Machmali, Ara Hidayat, 2016). Peranan penting budaya organisasi yaitu : memberikan identitas organisasi kepada anggotanya, memudahkan komitmen kolektif.

3. Fasilitas

Menurut Moenir (2016) fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat mendukung pekerjaan atau kegiatan yang dapat berupa benda-benda fisik, sarana, maupun prasarana yang berfungsi untuk mempermudah, mempercepat, dan meningkatkan efisiensi serta efektivitas suatu pekerjaan atau kegiatan. Barnawi dan Arifin (2018) menyatakan, fasilitas sekolah identik dengan Sarana dan Prasarana Pendidikan: Sarana pendidikan

mencakup semua perangkat, peralatan, bahan, dan perabot yang digunakan untuk mengajar. Prasarana sekolah adalah komponen kelengkapan dasar yang secara tidak langsung mendukung proses pendidikan di sekolah.

Faktor-faktor yang mempengaruhi fasilitas menurut Moenir (2016) yaitu : Ketersediaan fasilitas dalam jumlah yang cukup dan sesuai dengan kebutuhan. Kondisi fasilitas yang tersedia harus dalam kondisi yang baik dan siap untuk digunakan. Pemeliharaan yang rutin dan berkala diperlukan untuk memastikan fasilitas tetap dalam kondisi yang optimal.

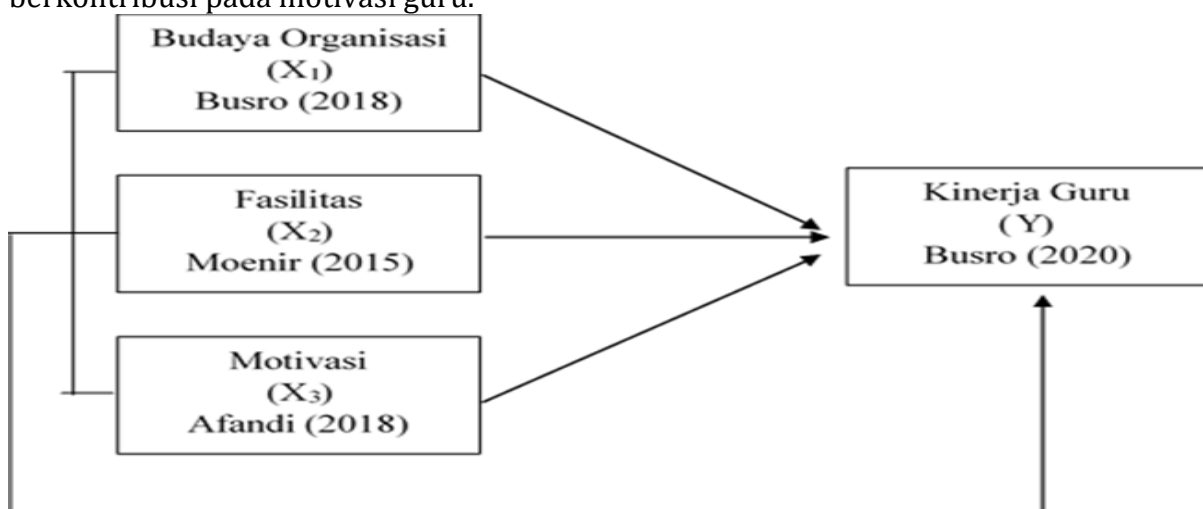
Menurut Moenir (2016) terdapat tiga golongan indikator fasilitas sekolah antara lain:Fasilitas alat kerja yang digunakan dalam proses belajar mengajar seperti papan tulis, proyektor, computer, dan peralatan laboratorium. Fasilitas perlengkapan kerja yang mendukung kegiatan administratif dan manajerial sekolah, seperti meja dan kursi, lemari arsip, dan peralatan kantor lainnya. Fasilitas sosial seperti ruang istirahat atau kantin, toilet, lapangan olahraga, parker. Fasilitas ini berperan dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan mendukung kesejahteraan fisik dan mental para siswa dan staf sekolah.

4. Motivasi

Menurut Afandi (2018) motivasi merupakan dorongan atau kekuatan yang berasal dari individu atau dari lingkungan sekitar yang mendorong melakukan tindakan atau mencapai tujuan tertentu. Motivasi berperan penting dalam mempengaruhi kinerja seseorang. Menurut Amalda & Prasojo (2018), Seorang pendidik yang sangat termotivasi akan melakukan hal yang lebih dari sekedar mengajar, yang dapat menyebabkan peningkatan produktivitas sekolah.

Faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan menurut Afandi (2018) yaitu : Kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan berhubungan erat dengan motivasi dan kinerja guru. Penghargaan dari pihak sekolah atau masyarakat dapat meningkatkan motivasi guru. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan fasilitas yang memadai dapat mempengaruhi motivasi guru. Dan dukungan sosial dari rekan kerja, pimpinan, dan keluarga dapat berkontribusi pada motivasi guru.

Menurut Afandi (2018) menyebutkan beberapa metrik motivasi, seperti: Balas jasa—barang, jasa, atau uang adalah kompensasi yang diterima oleh karyawan atas pekerjaan mereka untuk organisasi. Kondisi kerja yang baik adalah ketika pekerja merasa nyaman dan mendapatkan dukungan untuk melakukan aktivitasnya dengan baik, serta pengakuan dari atasan, yaitu pernyataan yang diberikan atasan atas kinerja pekerja.



HIPOTESIS

- 1) Budaya organisasi yang kuat secara parsial dan signifikan terhadap kinerja guru disekolah SD Swasta Pendidikan Raudhatul Jannah
- 2) Fasilitas yang memadai berhubungan parsial dan signifikan terhadap kinerja guru disekolah SD Swasta Pendidikan Raudhatul Jannah.
- 3) Motivasi guru yang tinggi secara parsial dan signifikan terhadap kinerja guru disekolah Sd Swasta Pendidikan Raudhatul Jannah.
- 4) Budaya organisasi yang kuat, fasilitas yang memadai, dan motivasi guru secara

simultan berpengaruh terhadap kinerja mereka disekolah SD Swasta Pendidikan Raudhatul Jannah.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pendekatan kuantitatif digunakan sebagai Teknik analisis regresi linier berganda. Sampel penelitian ini terdiri dari 30 guru dengan menggunakan teknik sampel jenuh.

1. Uji Realibitas

a. Uji Validitas

Menurut Rusiadi (2018) Validitas mengacu pada seberapa andal dan sah alat ukur yang digunakan. Istilah "valid" mengacu pada alat ukur yang valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Ada enam belas pernyataan dalam

bagian pertama kuesioner. Variabel bebas termasuk budaya organisasi, fasilitas, dan motivasi, serta variabel terikat kinerja guru. Semua data yang disajikan menggunakan SPSS dianggap valid jika nilai korelasi total yang disesuaikan lebih dari 0,30, menurut Ghozali (2016).

Reliabilitas, menurut Rusiadi (2018), adalah alat untuk menilai kuesioner yang menunjukkan konstruk atau variabel. Jika sebuah instrumen dapat mengungkapkan data yang dapat dipercaya dan tidak bias, maka instrumen tersebut dianggap reliabel. Konstruksi variabel dianggap baik jika alfa cronbachnya lebih besar (>) dari 0,60.

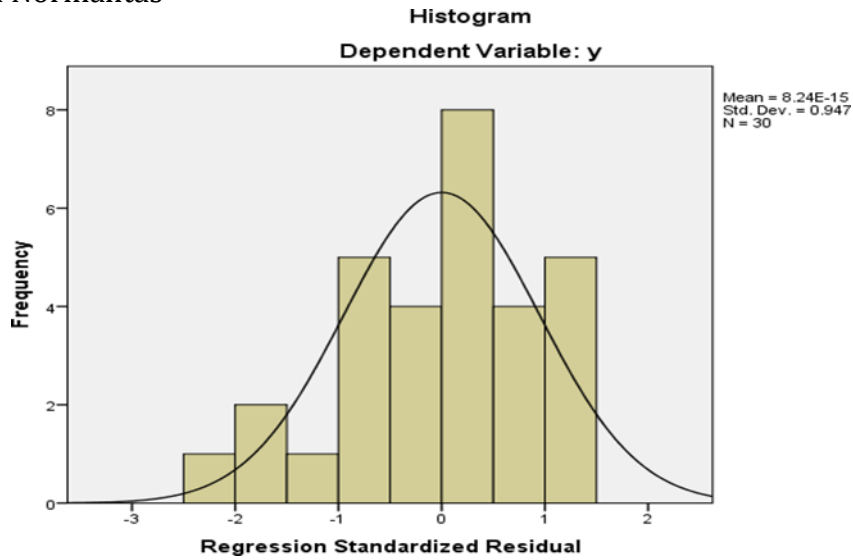
b. Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas X1,, X2, X3, dan Y

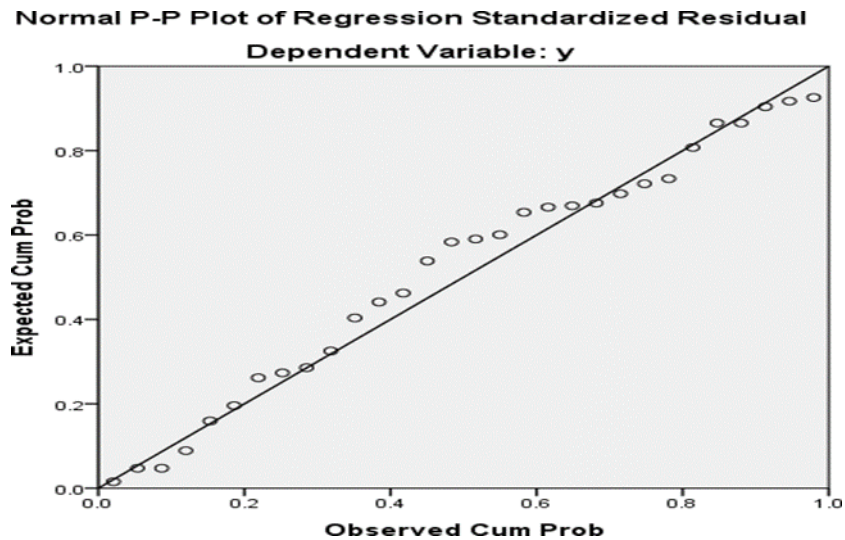
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Budaya Organisasi	83.43	20.875	.760	.788
Fasilitas	81.37	21.689	.734	.801
Motivasi	82.43	21.013	.575	.876
Kinerja Guru	80.97	21.620	.750	.794

Item-Total Statistics
Sumber : Hasil Output 2024

c. Uji Normalitas



Sumber : Hasil Output 2024



Berdasarkan uji normalitas data pada histogram dapat disimpulkan bahwa data histogram yang digunakan berdistribusi normal. Sebagian besar data berada didalam kurva, dan gambar histogram memiliki garis yang berbentuk lonceng dan memiliki kecembung ditengah.

Berdasarkan gambar PP Plot Dengan melihat kurva yang menunjukkan titik-titik yang menyebar di sekitar garis diagonal, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan adalah normal.

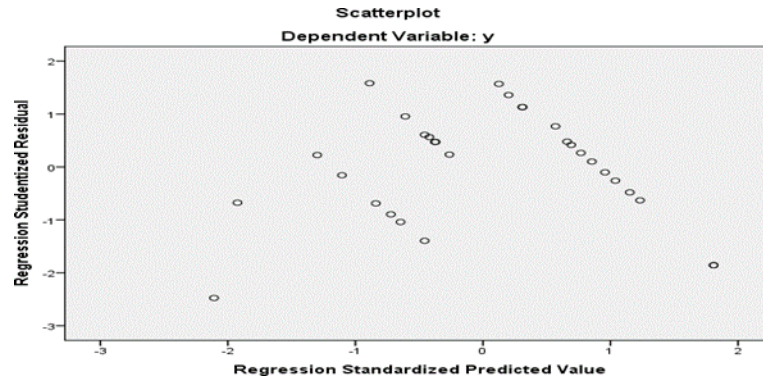
a. Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.129	1.733		6.999	.000		
	x1	.186	.085	.296	2.192	.038	.439	2.280
	x2	.258	.073	.406	3.523	.002	.600	1.666
	x3	.181	.062	.347	2.901	.007	.559	1.788

Berdasarkan data diatas, dapat disimpulkan bahwa setiap variabel memiliki angka Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10 sedangkan nilai Tolerance dibawah angka 1, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tersebut tidak dapat masalah multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians. Dalam penelitian ini, diperoleh hasil uji heterokedastisitas sebagai berikut :



Sumber : Hasil Output 2024

tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

Berdasarkan grafik scatterplot menunjukkan bahwa tidak terdapat pola yang jelas serta titik yang menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y. sehingga dapat disimpulkan

2 .Uji Hipotesis

Has ANOVAa

- a. Dependent Variable: y
- b. Predictors: (Constant), x3, x2, x1

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	26.520	3	8.840	33.085	.000 ^b
	Residual	6.947	26	.267		
	Total	33.467	29			

Sumber : Hasil Output 2024

(33.085 > 2.98), maka penulis menyatakan bahwa ada pengaruh positif dari variabel Budaya Organisasi, Fasilitas, dan Motivasi terhadap Kinerja Guru SD Swasta Pendidikan Raudhatul Janna Kecamatan Sunggal.

Uji F Simultan

Berdasarkan hasil regresi dari tabel diatas menunjukkan Fhitung sebesar 33.085 dengan Ftabel sebesar 2.98 Dengan demikian Fhitung > Ftabel

**Uji T (Parsial)
Coefficientsa**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	12.129	1.733		6.999	.000
x1	.186	.085	.296	2.192	.038
x2	.258	.073	.406	3.523	.002
x3	.181	.062	.347	2.901	.007

- a. Dependent Variable: y

Sumber : Hasil Output 2024

Berdasarkan data diatas dapat dilihat persamaan regresi sekaligus koefisien variabel budaya organisasi, fasilitas, dan motivasi. Model regresi parsial dapat di interprestasikan sebagai berikut :

a. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai konstan sebesar 6.999. hal ini berarti bahwa jika terdapat variabel budaya organisasi, fasilitas dan motivasi maka kinerja guru sebesar 6.999

b. Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa koefisien

regresi budaya organisasi sebesar 2.192. Oleh karena itu hasil uji statistik thitung lebih besar dari nilai ttabel ($2.192 > 2.048$) maka hipotesis diterima pada taraf signifikan 0.05. Artinya bahwa variabel Budaya Organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.

c. Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa koefisien regresi variabel fasilitas sebesar 3.523. Oleh karena itu hasil uji statistic thitung lebih besar dari nilai ttabel ($3.523 > 2.048$) maka hipotesis diterima pada taraf signifikan 0.05. Artinya bahwa variabel Fasilitas mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.

d. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel motivasi sebesar 2.901. Oleh karena itu hasil uji statistic thitung lebih besar dari nilai ttabel ($2.901 > 2.048$) maka hipotesis diterima pada taraf signifikan 0.05. Artinya bahwa variabel Motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.

Hasil ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi, Fasilitas, dan Motivasi pada SD Swasta Pendidikan Raudhatul Jannah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Koefisien determinasi digunakan dalam evaluasi model regresi untuk memberikan gambaran seberapa baik model regresi tersebut cocok dengan data yang ada. Nilai R2 yang tinggi tidak selalu berarti bahwa model tersebut yang terbaik. Dibawah ini merupakan hasil uji determinasi pada penelitian ini yaitu sebagai berikut :

Predictors: (Constant), x3, x2, x1

a. Dependent Variable: y

Model	R	R Square	
1	.890 ^a	.792	.7

Sumber : Hasil Output 2024

Dari tabel diatas dapat dilihat dari Nilai Adjusted R Square sebesar

0.768 (76.8%). Angka tersebut berarti bahwa sebesar 76.8% kinerja guru (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi, fasilitas dan motivasi. Sisanya sebesar 23.2% dijelaskan oleh variabel- variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas, dapat disimpulkan bahwa thitung 2.192 lebih besar dari ttabel 2.048 dan signifikansi 0.038 kurang dari 0.05, yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru. Hasil lain menunjukkan bahwa thitung 3.523 lebih besar dari ttabel 2.048 dan signifikansi 0.002 kurang dari 0.05, yang menunjukkan bahwa Ha diterima dan H0 ditolak, yang menunjukkan bahwa Hasil menunjukkan bahwa budaya organisasi, fasilitas, dan motivasi secara bersamaan berpengaruh signifikansi terhadap kinerja guru. Fhitung sebesar 33.085, sedangkan Ftabel sebesar 2.98, yang dapat dilihat pada $\alpha = 0.05$ dan probabilitas signifikansi jauh lebih kecil dari 0.05, yaitu $0.000 < 0.05$. Dengan demikian, penelitian ini dapat mengatakan bahwa budaya organisasi, fasilitas, dan motivasi secara bersamaan berpengaruh signifikansi terhadap kinerja guru.

Saran

1. Disarankan sekolah memberikan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dalam menetapkan batasan yang jelas dengan siswa dan rekan kerja tanpa merasa tertekan sekolah dapat mengadakan pelatihan komunikasi.

2. Disarankan sekolah menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman untuk mendukung interaksi sosial antar guru. Misalnya, menyediakan ruang istirahat yang nyaman dan area untuk bersosialisasi sehingga dapat

meningkatkan kenyamanan kerja serta hubungan antar rekan kerja.

3. Disarankan sekolah meningkatkan apresiasi terhadap kontribusi guru melalui penghargaan rutin dan pelibatan dalam pengambilan keputusan, guna meningkatkan motivasi dan kinerja.

4. Disarankan sekolah mengadakan program pelatihan dan evaluasi kinerja secara berkala agar guru dapat terus meningkatkan keterampilan dalam merencanakan dan kemampuan mengajar sesuai perkembangan kurikulum.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

Afandi, P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori Konsep dan Indikator. Pekanbaru. Edisi 1. Ed.Zanafa

Barnawi ; M. Arifin ; Meita Sandra.Strategi Dan Kebijakan Pembelajaran Pendidikan Karakter / Barnawi, M. Arifin; Editor: Meita Sandra .2016.

Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen SDM. In Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia (pp. 49–50).

Dimiyati ; Mudjiono.Belajar Dan Pembelajaran / Dimiyati, Mudjiono .2015 Erlangga, A., & Imran, A. (2013). The Effect of Training on Employee Performance.

European Journal of Business and Management, 5(3), 137-147.

Ghozali, Imam.Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 / Ghozali, Imam .2018

Moenir, H.A.S.Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia / H.A.S. Moenir .2016 Rusiadi, et al, (2017). Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan. Medan : USU Pressf

Jurnal :

Amalda, N., & Prasajo, L. D. (2018). Pengaruh motivasi kerja guru, disiplin kerja guru, dan kedisiplinan siswa terhadap prestasi belajar siswa. Jurnal Akuntabilitas Manajemen

Pendidikan, 6(1), 11.
<https://doi.org/10.21831/amp.v6i1.7515>

Busro, M. (2020). Teori-Teori Manajemen SDM. In Teori-teori Manajemen Sumber Daya

Hayati, F., & Junani, B. L. (2023). Daya Guna Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Sekolah (Studi di MIS Nurus Salam, Kec. Deli Tua, Kab. Deli Serdang). Journal on Education, 5(3), 9183–9188.
<https://doi.org/10.31004/joe.v5i3.1722>

Hidayat, I. M. & A. (2016). Ara Hidayat_Handbook of Education Management.pdf.
http://digilib.uinsgd.ac.id/30325/1/Ara_Hidayat_Handbook_of_Education_Management.pdf

Suastika, N., Sedana, M., Gata, W., Tinggi, S., Hindu, A., Mpu, N., & Singaraja, K. (2022).

Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah Berbasis Nilai-nilai Tri Hita Karana dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di Gugus VIII Kecamatan Sawan.

JURDIKSCA: Jurnal Pendidikan Agama Hindu Mahasiswa Pascasarjana, 1(1), 1–10.
<http://jurnal.stahnmpukuturan.ac.id/index.php/jurdiksca>

Suhrawardi, S. (2020). Implementasi Pendidikan Karakter dalam Pembelajaran pada Masa Pandemi Covid-19. Fikrotuna, 12(02), 4053–4063.
<https://doi.org/10.32806/jf.v12i02.4170>

Suratno, J., Si, M. P., Saidi, S., Afandi, A., & ... (2021). Jurnal Pendidikan Guru Matematika. Jurnal ..., 2(1), 111–120.
http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=3272545&val=28735&title=Kover_Dewan_Redaksi_Daftar_Isi_Vol_2_No_3_September_2022