

Peningkatan Kapasitas Kinerja Tenaga Pendidik Melalui Budaya Organisasi di SMK VIP Ma'arif NU 1 Kemiri

Isro' Lailliyah¹, Alya Nurhaliza², Dinda Putri Anggraeni³, Tia Puspita Sari⁴, Viqa Ayuningtyas⁵, Nur Siyami⁶

^{1,2,3} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Rajawali Purworejo dan isrolailliyah@gmail.com

ABSTRAK

Budaya organisasi merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja pada suatu lembaga pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja tenaga pendidik di SMK VIP Ma'arif NU 1 Kemiri. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Subjek penelitian terdiri dari wakil kepala, kaprodi, dan tenaga pendidik dengan populasi 55 orang dengan pengambilan sampel 10 orang dengan kriteria orang yang memiliki wewenang untuk menilai bagaimana kinerja karyawannya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja tenaga pendidik dalam aspek profesional maupun kepribadian. Selain itu budaya organisasi yang positif juga dapat memperkuat hubungan antara tenaga pendidik dengan siswanya dalam proses pembelajaran di sekolah.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kinerja Tenaga Pendidik, Peningkatan Kinerja, Kapasitas Kinerja, SMK VIP Ma'arif NU 1 Kemiri

ABSTRACT

Organizational culture is an important factor in improving performance in an educational institution. This study aims to analyze how organizational culture can affect the performance of educators at SMK VIP Ma'arif NU 1 Kemiri. This study uses a qualitative approach with data collection techniques through observation, interviews, and documentation. The research subjects consisted of the deputy principal, the head of the study program, and teaching staff with a population of 55 people and a sample of 10 people with the criteria of people who have the authority to assess the performance of their employees. The results of this study indicate that organizational culture can improve the performance of educators in both professional and personality aspects. In addition, a positive organizational culture can also strengthen the relationship between educators and their students in the learning process at school.

Keywords: Organizational Culture, Educator Performance, Performance Improvement, Performance Capacity, SMK VIP Ma'arif NU 1 Kemiri

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian yang terpenting di dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh suatu organisasi. Organisasi sendiri sebagai wadah bagi perkumpulan individu yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama dengan mengembangkan potensi masing-masing individu serta menambah nilai manfaat untuk masyarakat. Menurut Robbins and Judge (2022), setiap organisasi mempunyai budaya yang tergantung pada kekuatannya, yang bisa mempunyai dampak yang relatif besar pada sikap serta perilaku anggota organisasi.

Kapasitas tenaga pendidik ditingkatkan dengan budaya organisasi, yang menanamkan dalam diri mereka rasa percaya, memiliki, dan cita-cita yang memotivasi mereka untuk berpikir positif tentang lembaga dan diri mereka sendiri. Oleh karena itu, budaya organisasi disarankan sebagai solusi untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan kinerja profesional guru.

Sekolah menjadi peran utama dalam transmisi kultural antar generasi. Seperti halnya yang diungkapkan oleh Arfandi & Iffah (2019) bahwa antara pendidikan dan kebudayaan terdapat

hubungan yang memiliki suatu hal sama yaitu nilai-nilai. Pendidikan selalu berkaitan dengan manusia, sedang manusia selalu menjadi anggota masyarakat dan mendukung budaya organisasi tertentu. Budaya organisasi merupakan salah satu peluang untuk membangun SDM melalui aspek perubahan sikap dan perilaku yang diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan tantangan yang sedang berjalan dan akan datang.

Belajar dan mengajar tidak hanya dimaknai sebagai kegiatan transfer ilmu pengetahuan dari guru ke siswa saja tetapi mencakup kegiatan seperti bagaimana membiasakan seluruh warga sekolah disiplin dan patuh terhadap peraturan yang berlaku di sekolah, saling menghormati, membiasakan hidup bersih dan sehat serta memiliki semangat berkompetisi secara fair dan sejenisnya merupakan kebiasaan yang harus ditumbuhkan di lingkungan sekolah sehari-hari. Budaya seperti ini tidak dapat tumbuh secara instan, melainkan melalui keteladanan pimpinan, konsistensi pelaksanaan program sekolah, serta keterlibatan aktif seluruh warga sekolah (Syamsudin, 2020). Beban kerja yang tinggi merupakan salah satu tantangan umum yang dihadapi oleh tenaga pendidik, apabila tidak dikelola dengan baik dapat berdampak pada produktivitas dan kesejahteraan kerja. Korelasi positif antara beban kerja dan produktivitas kerja guru menunjukkan bahwa manajemen beban kerja yang efektif sangat penting untuk meningkatkan kinerja guru. Menurut Utami dan Arifin (2021), sekolah dengan budaya organisasi yang kokoh mampu menciptakan iklim kerja yang mendukung inovasi, kolaborasi, dan pembelajaran berkelanjutan. Memahami bagaimana budaya organisasi dibentuk dan dijalankan dapat memberikan kontribusi signifikan dalam upaya peningkatan kinerja tenaga pendidik dan mutu pendidikan secara umum (Sari & Sulaiman, 2023).

Penelitian ini sangat penting mengingat tantangan pendidikan kejuruan saat ini yang menuntut peningkatan kualitas sumber daya manusia secara berkelanjutan. Sebagai lembaga pendidikan vokasi, SMK tidak hanya dituntut menghasilkan lulusan yang kompeten secara teknis, tetapi juga membentuk karakter dan budaya kerja yang kuat pada peserta didiknya. Budaya organisasi sekolah yang kuat dan positif mampu mendorong tenaga pendidik untuk meningkatkan profesionalisme, membangun iklim belajar yang kondusif, serta menanamkan nilai-nilai kedisiplinan, tanggung jawab, dan inovasi kepada siswa. Hal ini sejalan dengan pendapat Schein (2010) yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat akan mempengaruhi perilaku individu dalam organisasi secara mendalam dan berkelanjutan. Di tengah perubahan kebutuhan dunia kerja yang semakin dinamis, membangun budaya organisasi yang adaptif di SMK VIP Ma'arif NU 1 Kemiri menjadi langkah strategis dalam membentuk lulusan yang tidak hanya terampil, tetapi juga berkarakter kuat, mampu berkompetisi, dan berkontribusi positif di masyarakat.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peningkatan kapasitas kinerja tenaga pendidik melalui budaya organisasi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi untuk memahami peran budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan memberikan masukan bagi pihak sekolah dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan.

LANDASAN TEORI

A. Budaya Organisasi

Lathans Alisandas (2018) berpendapat bahwa budaya organisasi adalah norma dan nilai yang memandu perilaku anggota organisasi. Budaya ini membentuk karakter

organisasi dan memengaruhi perilaku anggotanya. Menurut Luthans (2015), budaya organisasi yang kuat akan menciptakan keselarasan tujuan dan meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Dalam konteks pendidikan, budaya organisasi yang positif dapat memfasilitasi terciptanya iklim kerja yang mendukung peningkatan mutu pembelajaran dan kinerja tenaga pendidik (Wijaya & Fitria, 2021).

B. Kinerja Tenaga Pendidik

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang disesuaikan dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan dengan cara yang sah menurut hukum, moral dan etika sebagai upaya mencapai tujuan organisasi.

Kinerja tenaga pendidik mencerminkan sejauh mana pendidik menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam mendidik, mengajar, membimbing, serta mengevaluasi peserta didik. Sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 16 Tahun 2007, kinerja guru dinilai dari kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial. Menurut Wijaya (2023), menjelaskan bahwa dalam kegiatan pembelajaran, seorang guru juga dituntut mempunyai kompetensi profesional mencakup penguasaan atas materi pembelajaran, struktur konsep, pola pikir ilmiah, serta pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) guna meningkatkan kualitas pembelajaran serta secara berkelanjutan melaksanakan pengembangan diri dan profesionalisme dengan meningkatkan kinerja, serta komitmen dalam menjalankan tugas, sehingga memberikan manfaat bagi masyarakat. Kinerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor, termasuk motivasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi. Pendidik yang bekerja dalam lingkungan dengan budaya kerja positif akan menunjukkan tanggung jawab, kreativitas, dan keterlibatan lebih tinggi dalam proses pembelajaran. Seperti yang dikatakan Handayani dan Sutrisno (2019). Kinerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor, termasuk motivasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi. Pendidik yang bekerja dalam lingkungan dengan budaya kerja positif akan menunjukkan tanggung jawab, kreativitas, dan keterlibatan lebih tinggi dalam proses pembelajaran seperti yang dikatakan oleh Handayani dan Sutrisno (2019).

C. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Budaya organisasi memainkan peran kunci dalam membentuk sikap kerja dan motivasi tenaga pendidik. Studi oleh Ningsih dan Wulandari (2020) menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif antara budaya organisasi dan kinerja guru di sekolah menengah.

Budaya organisasi yang positif mampu meningkatkan loyalitas, etos kerja, dan rasa memiliki terhadap lembaga pendidikan. Seorang pemimpin memiliki tugas yaitu membawa organisasinya untuk bekerja bersama sesuai dengan tanggung jawab dan pembagian tugasnya masing-masing (Nurdin, 2021). Hal ini berdampak pada peningkatan profesionalisme serta hubungan interpersonal antara pendidik dan peserta didik (Rahmawati & Wahyuni, 2018).

Selanjutnya, Nurhalimah (2022) menyatakan bahwa budaya organisasi yang inklusif, kolaboratif, dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan dapat mendorong guru untuk terus meningkatkan kompetensinya, baik dalam aspek keilmuan maupun sikap profesional. Oleh karena itu, penting bagi manajemen sekolah untuk membentuk dan memelihara budaya organisasi yang mendukung pertumbuhan tenaga pendidik secara menyeluruh.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan menggunakan metode kualitatif dengan mengambil objek di SMK VIP Ma'arif NU 1 Kemiri yang terletak di Jalan Kemiri Pituruh km 1, Desa Kroyolor, Kecamatan Kemiri, Kabupaten Purworejo. Metode penelitian menggunakan teknik purposive sampling dimana seluruh anggota populasi 55 orang dengan pengambilan sampel 10 orang dijadikan subjek penelitian dengan melakukan pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Pengumpulan dokumen pendukung terkait budaya organisasi di SMK VIP Ma'arif NU 1 Kemiri ini mencakup berbagai hal seperti visi dan misi sekolah, kode etik tenaga pendidik, serta program pengembangan budaya organisasi. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di SMK VIP Ma'arif NU 1 Kemiri. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif karena sesuai untuk menggali secara mendalam dinamika budaya organisasi dan persepsi kinerja tenaga pendidik. Seperti dinyatakan oleh Moleong (2017), pendekatan kualitatif digunakan untuk memahami fenomena secara holistik dalam konteks alami dan dari perspektif partisipan. Teknik wawancara dipilih sebagai alat utama pengumpulan data karena memungkinkan peneliti memperoleh informasi yang lebih kaya dan kontekstual dari responden (Sugiyono, 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Karakteristik responden di SMK VIP Ma'arif NU 1 Kemiri dapat dikelompokkan berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, dan Jabatan.

1. Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Data selengkapnya mengenai responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki-laki	7	70%
2.	Perempuan	3	30%
Jumlah		10	100%

Berdasarkan tabel 4.1 di atas dapat diketahui karakteristik dari 10 responden di SMK VIP Ma'arif NU 1 Kemiri berdasarkan jenis kelamin. Responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 7 responden atau 70% dan berjenis kelamin perempuan berjumlah 3 responden atau 30%, sehingga dapat disimpulkan bahwa responden SMK VIP Ma'arif NU 1 Kemiri mayoritas adalah laki-laki.

2. Responen Berdasarkan Usia

Berdasarkan Hasil Pengumpulan data melalui wawancara diperoleh data reponden berdasarkan usia. Data selengkapnya adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Responden Berdasarkan Usia

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	<20 tahun	0	0%
2.	21-30 tahun	5	50%
3.	31-40 tahun	3	30%
4.	41-50 tahun	2	20%
5.	> 50 tahun	0	0%
Jumlah		10	100%

Berdasarkan tabel 4.2 di atas dapat diketahui karakteristik 10 responden di SMK VIP Ma'arif NU 1 Kemiri berdasarkan usia. Responden berada pada usia 21-30 tahun berjumlah 5 responden atau 50%, responden pada usia 31-40 berjumlah 3 responden atau 30%, responden berada pada usia di 41-50 tahun berjumlah 2 responden atau 20%. Dan tidak ada responden yang berada pada usia di bawah dari 20 tahun dan usia di atas 50 tahun. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berumur di antara 21-30 tahun.

3. Responden berdasarkan Jabatan

Berdasarkan hasil pengumpulan data melalui wawancara diperoleh data responden menurut jabatan. Data selengkapnya adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Responden Berdasarkan Jabatan

No	Jabatan	Jumlah	Persentase
1.	Waka Kepgawaiian	1	10%
2.	Waka Sarpras	1	10%
3.	Waka Humas	1	10%
4.	Waka Kurikulum	1	10%
5.	Waka Kesiswaaan	1	10%
6.	Kaprodi Ototronik	1	10%
7.	Kaprodi DKV	1	10%
8.	Kaprodi Akuntansi	1	10%
9.	Guru	2	20%
Jumlah		10	100%

Berdasarkan tabel 4.3 di atas dapat diketahui bahwa item pernyataan untuk variabel budaya organisasi sesuai dengan yang terjadi di SMK VIP Ma'arif NU 1 Kemiri. Responden yang memiliki jabatan sebagai wakil kepala sebanyak 5 orang, sebagai kaprodi jurusan 3 orang, dan 2 sebagai guru umum.

B. Gambaran Umum Variabel

1. Variabel Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, keyakinan, dan kebiasaan yang berkembang dan dijalankan oleh seluruh anggota organisasi, termasuk di lingkungan sekolah. Budaya organisasi di SMK VIP Ma'arif NU 1 Kemiri mencakup aspek-aspek seperti kedisiplinan,

komunikasi antar tenaga pendidik, kekompakan tim, kepatuhan terhadap aturan, serta rutinitas kegiatan seperti rapat dan briefing. Budaya ini menjadi dasar dalam membentuk perilaku kerja dan etos profesional para tenaga pendidik. Budaya organisasi yang baik dan konsisten mampu menciptakan suasana kerja yang mendukung produktivitas, loyalitas, serta mendorong semangat untuk terus berkembang.

2. Variabel Kinerja Tenaga Pendidik

Kinerja tenaga pendidik mengacu pada sejauh mana guru melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien, baik dalam proses pembelajaran maupun dalam aspek profesional lainnya. Kinerja mencakup dimensi profesionalisme, kemampuan pedagogik, pengembangan kepribadian, kedisiplinan, dan hubungan sosial, baik dengan sesama guru maupun dengan siswa. Kinerja yang optimal ditandai oleh kemampuan guru dalam merancang pembelajaran yang bermutu, menjalin komunikasi yang baik, menunjukkan tanggung jawab dalam tugas, serta memiliki komitmen terhadap peningkatan mutu pendidikan.

C. Hasil

Berdasarkan hasil wawancara yang dikumpulkan dari sepuluh responden yang terdiri dari pimpinan dan guru di SMK VIP Ma'arif NU 1 Kemiri, dapat diketahui bahwa budaya organisasi yang diterapkan di sekolah dinilai telah berjalan dengan baik. Beberapa responden seperti Ashari, S. Pd dan Tika Fitri Aryanti, S. Kom menyebutkan bahwa budaya organisasi di sekolah mencerminkan sinergi yang kuat antar stakeholder, religiusitas, serta semangat kebersamaan dan profesionalisme. Budaya ini tidak hanya bersifat normal dalam bentuk struktur dan pembagian tugas yang jelas, sebagaimana yang dikatakan oleh Karimah, S. E, dan Siti Nur Baiti, S. Psi, tetapi juga cermin dalam praktik keseharian yang melibatkan komunikasi efektif, kekompakan, dan solidaritas antar tenaga pendidik.

Dari segi pengaruh, hampir seluruh responden menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki dampak positif yang kuat, baik terhadap peningkatan profesionalisme maupun pembentukan karakter. Agus Arif Rahman, S. Pd dan Hadiyanto, S. Kom mengatakan bahwa budaya organisasi mampu meningkatkan profesionalisme, sedangkan Nur Baiti, S. Psi, dan Arsati Wiyanto menekankan bahwa budaya ini juga membentuk rasa tanggung jawab, integritas, dan kedewasaan pribadi dalam menjalankan tugas. Budaya kerja yang jelas dan terstruktur mendorong guru untuk bisa memisahkan kepentingan pribadi dengan profesional, sehingga bisa lebih fokus pada kualitas pengajaran dan pelayanan kepada siswa.

Budaya organisasi ini sangat mendukung dalam proses pembelajaran, hal ini terlihat dari pandangan sebagian besar responden yang menyatakan bahwa budaya yang positif seperti kedisiplinan, komunikasi yang terbuka, kerja sama tim, serta nilai-nilai religius mampu membentuk lingkungan yang positif, yang berdampak pada kenyamanan dan efektivitas proses pembelajaran.

Beberapa nilai dan kebiasaan yang sudah diterapkan diantara lain adalah kerja sama tim, kedisiplinan, komunikasi yang terbuka, serta pelaksanaan rapat dan evaluasi secara berkala. Fitri Sasongko Aji Putra dan Sigit Rudianto menjelaskan pentingnya rapat pembinaan dan briefing rutin dalam menjaga kualitas kerja.

Peran pimpinan sekolah seperti wakil kepala, kaprodi sangat penting dalam membentuk dan menjaga budaya organisasi yang positif. Para pemimpin di nilai tidak hanya sebagai pengaruh dan pengawas, tetapi juga sebagai teladan yang ikut terlibat langsung dalam berbagai kegiatan. Hal

ini disampaikan oleh Mariman bahwa pimpinan mampu menunjukkan tanggung jawab dengan memberikan instruksi yang jelas, mengevaluasi rutin, serta menjadi contoh dalam beretika, disiplin, dan profesional.

Pembahasan

Hasil tanggapan dari para responden menunjukkan bahwa budaya organisasi di SMK VIP Ma'arif NU 1 Kemiri telah berfungsi secara optimal sebagai kerangka nilai dan perilaku yang membentuk kualitas kerja dan pembelajaran di lingkungan sekolah. Budaya organisasi yang terbentuk secara terstruktur dan terorganisir mampu menciptakan sinergi baik antar seluruh tenaga pendidik. Salah satu indikator keberhasilan budaya organisasi disekolah ini adalah pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja tenaga pendidik yang bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya secara profesional.

Selain itu, proses pembelajaran yang kondusif tentunya didukung oleh beberapa faktor salah satunya adalah kedisiplinan. Budaya organisasi tidak hanya bercermin dalam interaksi guru, tetapi juga menjadi teladan bagi siswa dalam membentuk karakter, sikap, dan perilaku sosial mereka. Budaya yang positif, peran pimpinan yang responsif dan terbuka terhadap kritik mendorong kinerja tenaga pendidik untuk terus belajar dan berkembang sehingga mereka mampu memberikan kualitas pembelajaran yang baik dan memberikan kesan baik kepada siswa selama bersekolah. Pelaksanaan kebijakan program kerja organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap manajemen program kerja organisasi, yang berkontribusi sebesar 83,17% dalam mewujudkan efektivitas pencapaian program kerja sekolah, sementara sisanya sebesar 15,83% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model, menunjukkan bahwa efektivitas pencapaian program kerja sekolah dipengaruhi oleh sejauh mana manajemen dan kebijakan program kerja dijalankan (Kurniawan, 2020). Para pimpinan tidak hanya menjalankan fungsi manajerial dan administratifnya, tetapi juga menunjukkan keterlibatan aktif dalam kegiatan sekolah. Landasan utama dalam membangun kinerja dan hubungan antar warga sekolah adalah nilai-nilai yang tertanam dalam budaya organisasi. Secara menyeluruh budaya organisasi ini menjadi kekuatan penting dalam mendukung pengelolaan pendidikan yang efektif dan efisien yang diharapkan mampu membawa sekolah menuju pencapaian lebih visi dan misi yang optimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan tenaga pendidik di SMK personality Ma'arif NU 1 Kemiri, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja practitioner. Budaya yang baik dan terstruktur memberikan arahan yang jelas dalam menjalankan tugas serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Nilai-nilai yang tertanam dalam budaya organisasi, seperti kedisiplinan, tanggung jawab, komunikasi yang efektif, serta kebiasaan kerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi, turut membentuk profesionalisme dan kepribadian pendidik. Selain itu, kegiatan rutin seperti rapat dan briefing menjadi sarana penting dalam menjaga koordinasi, menyampaikan arahan, dan memperkuat solidaritas antar tenaga pendidik. Peran pimpinan sekolah dalam membina dan menjaga budaya organisasi juga dinilai sangat penting. Melalui pendekatan komunikatif dan keterlibatan langsung, pimpinan mampu menciptakan iklim kerja yang mendukung perkembangan

kompetensi practitioner. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi yang dikelola secara baik, ditunjang oleh kepemimpinan yang aktif dan kolaboratif, menjadi salah satu kunci dalam meningkatkan motivasi dan kinerja tenaga pendidik di lingkungan sekolah.

UCAPAN TERIMA KASIH

Demikian adalah hasil penelitian yang telah kami laksanakan. Terima kasih kepada dosen pembimbing yang sudah berkenan mendampingi dan memberikan arahan dalam proses penelitian ini. Harapan kami semoga apa yang telah diteliti ini dapat bermanfaat di masa yang akan datang.

REFERENSI

- A. Kholid and N. Hidayah, "Peningkatan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan melalui komunikasi interpersonal kepala madrasah pada lembaga pendidikan di Kabupaten Ponorogo," *Southeast Asian J. Islam. Educ. Manag.*, vol. 5, no. 1, pp. 107–124, 2024.
- A. R. Utami and H. M. Arifin, *Budaya Organisasi Sekolah; Teori dan Praktik*. Malang: UMM Press, 2021.
- A. Kurniawan, "Pengaruh Pelaksanaan Kebijakan Program Kerja Organisasi Terhadap Manajemen Program Kerja Organisasi Dalam Mewujudkan Efektivitas Pencapaian Program Kerja Sekolah," *J. Publik*, vol. 14, no. 1, 2020, [Online]. Available: <https://www.researchgate.net/publication/359395562>
- C. Wijaya, S. Suhardi, and A. Amiruddin, *Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru*, Cetakan 1. Medan: Umsu Press, 2023.
- D. Rosyada, A. Arief, and others, "Nilai-nilai agama dalam budaya organisasi di sekolah islam".
- E. H. Schein, *Organizational Culture and Leadership*, 4th ed. San Francisco: Jossey-Bass, 2010.
- E. Handayani and E. Sutrisno, "Peran budaya organisasi dalam meningkatkan prestasi kerja," *Kindai J. Ilm. Manaj. dan Bisnis*, vol. 20, no. 2, pp. 173–179, 2019.
- E. Satyawati and I. W. Suartana, "Pengaruh struktur modal, profitabilitas dan ukuran perusahaan pada nilai perusahaan," *J. Akunt. dan Keuang. Indones.*, vol. 8, no. 2, pp. 137–150, 2011.
- F. Luthans, *Organizational Behavior; An Evidence-Based Approach*, 12th ed. New York: McGraw-Hill, 2015.
- I. A. Brahmasisari and A. Suprayetno, "Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya pada kinerja perusahaan," *J. Manaj. dan Kewirausahaan*, vol. 10, no. 2, pp. 124–135, 2008.
- I. N. A. J. Putra, "Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening," *J. Manajement Strateg. Bisnis dan Kewirausahaan*, vol. 9, no. 1, pp. 79–89, 2015.
- K. K. S. M. R. R. J. Jusrin, "Tipe kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 11 Kota Palu," *J. Integr. Manaj. Pendidik.*, vol. 1, no. 2, pp. 37–47, 2022.
- L. Sari and S. H. Sulaiman, "Budaya organisasi dan kinerja guru di sekolah menengah," *J. Pendidik. dan Pembelajaran*, vol. 15, no. 2, pp. 101–112, 2023.
- L. J. Moleong, *Metodelogi Penelitian Kualitatif*, Revisi. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017.
- L. Wijaya, "Peran guru profesional untuk meningkatkan standar kompetensi pendidikan," *J. Multidisiplin Indones.*, vol. 2, no. 6, pp. 1222–1230, 2023.
- M. Ruslan, S. Sulaiman, and S. Suhaimin, "Contribution of principal transformational leadership and interpersonal communication through work motivation on teacher performance at all state junior high schools in Banjarmasin Utara Sub-District," *J. K6, Educ. Manag.*, vol. 3, no. 2, pp. 178–186, 2020.
- M. Mutiningsih, M. Kristiawan, and B. Lian, "The correlation between supervision of headmaster and interpersonal communication with work ethos of the teacher," *Eur. J. Educ. Stud.*, vol. 6, no. 1, 2019.
- M. Arfandi and R. N. Iffah, *Pendidikan dan Kebudayaan*. Makasar: CV. Nur Lina, 2019.
- N. T. Lumban Gaol and P. Siburian, "Peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru," *Kelola J. Manaj. Pendidik.*, vol. 5, no. 1, pp. 66–73, 2018.
- Nurhalimah, "Peran budaya organisasi inklusif dalam peningkatan kompetensi guru," *J. Inofasi Pendidik.*, vol. 7, no. 1, pp. 33–44, 2022.
- N. Nurdin, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers, 2021.

- P. M. Hasibuan and Y. Hadijaya, "Implementasi Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Guru," *J. Educ. Res.*, vol. 5, no. 3, pp. 2802–2809, 2024, doi: 10.37985/jer.v5i3.1284.
- R. Wijaya and H. Fitria, "Pengaruh budaya organisasi terhadap mutu pembelajaran," *J. Manaj. Pendidik.*, vol. 9, no. 1, pp. 45–57, 2021.
- R. Ningsih and F. Wulandari, "Hubungan budaya organisasi dengan kinerja guru," *J. Manaj. Sekol.*, vol. 5, no. 2, pp. 55–65, 2010.
- R. Rahmawati and S. Wahyuni, "Budaya organisasi dan hubungan interpersonal guru," *J. Psikol. Pendidik.*, vol. 6, no. 4, pp. 89–98, 2018.
- S. Robbins and T. A. Judge, *Organizational Behavior*, 18th ed. Harlow: Pearson Education, 2022.
- Syamsudin, *Manajemen Budaya Sekolah*. Bandung: Alfabeta, 2020.
- S. Handayani and A. Sutrisno, "Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru," *J. Pendidik. Indones.*, vol. 8, no. 3, pp. 200–210, 2019.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta, 2019.
- Suhandi, "Nilai-nilai agama dalam budaya organisasi di sekolah islam," *Sekolah Pascasarjana UIN Syarif Hidayatullah Jakarta*, 2023. [Online]. Available: <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/78401>
- U. Noor and Juhji, "Budaya organisasi dan kinerja pegawai," *J. Pendidik. Sambusai*, vol. 4, no. 2, pp. 2367–2373, 2020.

BIOGRAFI PENULIS

	Isro'Lailiyah    Riwayat Pendidikan: S1 Mahasiswa Program Sarjana Akuntansi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Rajawali Purworejo (2023–sekarang). Bidang Keahlian: Akuntansi Minat Penelitian: Saya memiliki ketertarikan dalam melakukan penelitian di bidang akuntansi khususnya pada sumber daya manusia yang dimana hal ini berkaitan dengan manajemen kerja yang dapat meningkatkan kemampuan berkerja secara profesional Akun Peneliti: - Email: isrolailliyah@gmail.com
	Alya Nurhaliza    Riwayat Pendidikan: S1 Mahasiswa Program Sarjana Akuntansi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Rajawali Purworejo (2023–sekarang). Bidang Keahlian: Akuntansi Minat Penelitian: Saya memiliki keahlian di bidang akuntansi keuangan dan akuntansi sumber daya manusia. Minat penelitian saya meliputi pengelolaan administrasi keuangan dan pencatatan yang baik dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Akun Peneliti: - Email: alyanurhaliza324@gmail.com
	Dinda Putri Anggraeni    Riwayat Pendidikan: S1 Mahasiswa Program Sarjana Akuntansi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Rajawali Purworejo (2023–sekarang). Bidang Keahlian: Akuntansi Minat Penelitian: Saya memiliki ketertarikan dalam melakukan penelitian di bidang akuntansi, khususnya yang berkaitan dengan sumber daya manusia (SDM) untuk mendukung pengelolaan SDM yang lebih efektif dalam rangka meningkatkan kemampuan kerja dan profesionalisme karyawan. Akun Peneliti: - Email: putridinda0166@gmail.com

 A portrait photograph of a young woman with dark hair, wearing a blue hijab and a plaid shirt, set against a red background.	<p>Tia Puspita Sari     Riwayat Pendidikan: Mahasiswa Program Sarjana Akuntansi di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Rajawali Purworejo, tahun masuk 2023 hingga sekarang. Bidang Keahlian: Akuntansi Minat Penelitian: Tertarik pada bidang penelitian akuntansi keuangan, khususnya dalam menganalisis bagaimana laporan keuangan dapat mencerminkan kondisi sebenarnya dari sebuah perusahaan. Akun Peneliti: - Email: tiapuspitasari77@gmail.com</p>