

**PENTINGNYA BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA TENAGA
KEPENDIDIKAN: TINJAUAN STUDI LITERATUR**

Ahmad Nopriansyah¹, Oktariana², Masbirorotni³

^{1,2,3}Pascasarjana Manajemen Pendidikan Universitas Jambi

¹nopri.ahmad78@gmail.com, ²oktariana@gmail.com, ³eka_rotni@unja.ac.id,

ABSTRACT

Education in the modern era requires a dynamic and responsive system to ensure the provision of good and quality education. In an effort to improve the quality of education, internal organizational factors, especially organizational culture, play an important role in forming a conducive, positive and motivating work environment for education staff. Organizational culture includes the shared values, norms, and beliefs held by members of an organization. As an integral component in organizational life, organizational culture has the potential to influence the behavior, motivation and performance of individuals who work in it. In particular, education personnel, who play a vital role in delivering and managing education, can be influenced by organizational culture that supports or even hinders the achievement of educational goals. Emta et al. (2021) explains that organizational culture variables have an important role and significantly influence employee performance. The writing method used is literature study, where this literature study research method involves analysis and synthesis of existing literature or writings to produce an in-depth understanding of the research topic or problem. The research details the importance of organizational culture on the performance of educational staff through understanding the concept of organizational culture, its relationship with motivation and job satisfaction, as well as the factors that influence the formation of organizational culture. These findings provide in-depth insight for educational leaders and human resource management practitioners to design policies and strategies that strengthen organizational culture to improve the performance and satisfaction of educational staff in educational institutions

Keywords: *Organizational Culture, Performance, Education Personnel.*

ABSTRAK

Pendidikan di era modern saat ini memerlukan sistem yang dinamis dan responsif untuk memastikan penyelenggaraan pendidikan yang baik dan berkualitas. Dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan, faktor internal organisasi, khususnya budaya organisasi, memainkan peran penting dalam membentuk lingkungan kerja yang kondusif, positif dan memotivasi para tenaga kependidikan. Budaya organisasi mencakup nilai-nilai, norma, dan keyakinan bersama yang dipegang oleh anggota organisasi. Sebagai komponen integral dalam kehidupan organisasi, budaya organisasi memiliki potensi untuk mempengaruhi perilaku, motivasi, dan kinerja individu yang bekerja di dalamnya. Khususnya, para tenaga kependidikan, yang memegang peran vital dalam menyampaikan dan mengelola pendidikan, dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi yang mendukung atau bahkan menghambat pencapaian tujuan pendidikan. Emta et al. (2021) menjelaskan bahwa variabel budaya organisasi memiliki peran penting dan memengaruhi kinerja pegawai secara signifikan. Metode penulisan yang dilakukan adalah studi literatur, dimana

metode penelitian studi literatur ini melibatkan analisis dan sintesis terhadap literatur atau tulisan-tulisan yang telah ada untuk menghasilkan pemahaman yang mendalam tentang topik atau masalah penelitian. Penelitian ini merinci pentingnya budaya organisasi terhadap kinerja tenaga kependidikan melalui pemahaman konsep budaya organisasi, hubungannya dengan motivasi dan kepuasan kerja, serta faktor-faktor yang memengaruhi pembentukan budaya organisasi. Temuan ini memberikan pandangan yang mendalam bagi para pemimpin pendidikan dan praktisi manajemen sumber daya manusia untuk merancang kebijakan dan strategi yang memperkuat budaya organisasi demi meningkatkan kinerja dan kepuasan tenaga kependidikan di lembaga pendidikan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi; Kinerja; Tenaga Kependidikan

A. Pendahuluan

Pendidikan di era modern saat ini memerlukan sistem yang dinamis dan responsif untuk memastikan penyelenggaraan pendidikan yang baik dan berkualitas. Dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan, faktor internal organisasi, khususnya budaya organisasi, memainkan peran penting dalam membentuk lingkungan kerja yang kondusif, positif dan memotivasi para tenaga kependidikan.

Budaya organisasi mencakup nilai-nilai, norma, dan keyakinan bersama yang dipegang oleh anggota organisasi. Sebagai komponen integral dalam kehidupan organisasi, budaya organisasi memiliki potensi untuk mempengaruhi perilaku, motivasi, dan kinerja individu yang bekerja di dalamnya. Khususnya, para tenaga kependidikan, yang memegang peran vital dalam menyampaikan dan mengelola

pendidikan, dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi yang mendukung atau bahkan menghambat pencapaian tujuan pendidikan. Emita dkk. (2021) menjelaskan bahwa variabel budaya organisasi memegang peranan penting dan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pentingnya pemahaman terhadap pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja tenaga kependidikan menjadi landasan utama bagi penelitian ini. Dalam konteks ini, penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki dan menganalisis bagaimana budaya organisasi di lingkungan pendidikan memengaruhi motivasi, produktivitas, dan kinerja para tenaga kependidikan. Informasi yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan

dapat memberikan wawasan yang berharga

bagi pengembangan kebijakan dan praktik manajemen pendidikan yang lebih efektif. Dengan menerapkan budaya organisasi yang sehat dan positif, organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan (Lawu et al, 2019).

Albercht (1981) adalah salah seorang penulis yang mempelajari perilaku (sikap) profesional di 25 kantor akuntan. Meskipun pengujian menunjukkan bahwa mitra melaporkan tingkat kepuasan kerja yang signifikan, kenyataannya tidak demikian; staf junior lebih puas dengan masalah pengawasan, umpan balik atas pekerjaan mereka, peluang untuk terlibat dan pengakuan atas pekerjaan yang dilakukan dengan baik. menemukan bahwa derajatnya dilaporkan rendah. Salah satu indikator kinerja yang baik adalah kepuasan kerja. Semakin puas seseorang terhadap pekerjaannya, maka kinerjanya akan semakin baik.

Pendekatan penelitian ini akan melibatkan analisis mendalam terhadap elemen-elemen budaya organisasi, seperti nilai-nilai bersama, kepemimpinan, komunikasi, dan keterlibatan karyawan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan pemahaman lebih lanjut tentang bagaimana menciptakan

budaya organisasi yang mendukung pertumbuhan profesional dan kesejahteraan para tenaga kependidikan.

Selanjutnya, penelitian ini akan memberikan landasan bagi pemangku kepentingan pendidikan, termasuk pengambil kebijakan, kepala sekolah, dan para praktisi pendidikan, untuk merancang intervensi yang efektif dalam pengelolaan budaya organisasi. Melalui pemahaman yang lebih baik tentang pentingnya budaya organisasi terhadap kinerja tenaga kependidikan, diharapkan dapat tercapai peningkatan berkelanjutan dalam mutu dan efisiensi sistem pendidikan.

Dengan menggarap topik ini secara komprehensif, penelitian ini bertujuan memberikan kontribusi signifikan terhadap literatur manajemen pendidikan dan praktik kepemimpinan di lembaga pendidikan. Oleh karena itu, diharapkan penelitian ini dapat menjadi sumber referensi yang berharga dan mendukung perbaikan berkelanjutan dalam pengelolaan pendidikan.

B. Metode Penelitian

Metode penulisan yang digunakan adalah penelitian

kepastakaan. Metode penelitian studi literatur ini melibatkan analisis dan sintesis literatur dan tulisan yang ada untuk mendapatkan pemahaman mendalam tentang topik atau masalah penelitian. Dalam studi sastra, peneliti mengumpulkan, mengevaluasi, dan mensintesis informasi dari berbagai sumber sastra, seperti buku, jurnal, artikel, dan sumber tertulis lainnya. Menurut Creswell (2014), tinjauan pustaka adalah suatu kesimpulan tertulis mengenai sebuah artikel dalam jurnal, buku, atau dokumen lain yang menyajikan teori dan informasi masa lalu atau terkini dengan mengorganisasikan literatur ke dalam topik dan dokumen yang diperlukan. Dalam hal ini, tinjauan pustaka memberikan gambaran umum tentang temuan dan konsep utama. Metode ini dilakukan dengan mengumpulkan data tentang pentingnya budaya organisasi terhadap kinerja tenaga kependidikan. Studi penelitian yang dijelaskan dalam artikel ini membahas pentingnya budaya organisasi terhadap kinerja staf kependidikan. Kajian bibliografi beberapa jurnal dijadikan sebagai sumber referensi Google Scholar. Data yang dikumpulkan dalam

penelitian ini dianalisis secara menyeluruh dengan membaca, menganalisis dan merangkum hasil beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan tentang pentingnya budaya organisasi terhadap kinerja tenaga kependidikan. Hasil analisis disajikan dalam bentuk narasi yang menggambarkan temuan-temuan utama dari penelitian-penelitian tersebut. Jurnal ilmiah, buku, dan karya ilmiah yang berkaitan dengan topik yang diteliti digunakan sebagai sumber data dalam penelitian ini. Sumber data yang digunakan berasal dari database Google Scholar, JSTOR, dan Sinta.kemdikbud.go.id, dan menggunakan kata kunci “budaya organisasi”, “kinerja”, dan “tenaga kependidikan”.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Kajian Teori

Budaya Kerja

Budaya adalah seperangkat norma yang berlaku dalam suatu organisasi dan dapat diterima oleh seluruh anggota organisasi. Budaya berfungsi sebagai arahan umum untuk proses komunikasi dalam suatu organisasi. Budaya berperan sebagai arahan umum dalam proses komunikasi di dalam suatu

organisasi. Rusilowati and Wahyudi (2020) menyatakan bahwa, “keyakinan, sikap, nilai inti, dan pola perilaku merupakan elemen-elemen norma yang membentuk budaya organisasi. Nilai – nilai inti dan pola perilaku yang diamalkan oleh individu di dalam suatu organisasi merupakan bagian dari budaya organisasi. Keyakinan mencakup semua anggapan dan pandangan mengenai sesuatu. Keyakinan individu dan organisasi secara keseluruhan merujuk pada pandangan yang diterima sebagai kebenaran dan memiliki validitas.

Darodjat (2015), menyatakan bahwa budaya kerja adalah suatu kebiasaan di pekerjaan yang dibudayakan dalam suatu kelompok sebagai bentuk kerja yang tercermin dari perilaku mereka dari waktu mereka bekerja sehingga perilaku atau kebiasaan secara otomatis tertanam di dalam diri mereka sendiri. Selain itu Triguno (2014: 4), menuliskan tujuan fundamental budaya kerja untuk membangun SDM seutuhnya agar setiap orang sadar bahwa mereka berada dalam suatu hubungan sifat peran sebagai pelanggan memasok dalam komunikasi dengan orang lain secara efektif dan efisien serta

menggembirakan. Sehingga tertanam kepercayaan dan semangat kerja sama yang tinggi serta disiplin.

Menurut Elliot (2005) budaya perusahaan dan budaya organisasi adalah: *The customary or traditional ways of thinking and doing things, which are shared to a greater or lesser extent by all members of the organization and which new number must learn and at least partially accept in order to be accepted into the service of the firm.* (“Cara berpikir dan berperilaku tradisional yang dimiliki oleh seluruh anggota organisasi dan harus dipelajari atau setidaknya diterima oleh anggota baru sebagai bagian dari organisasi/Perusahaan”).)

Di sisi lain, Wheelen & Hunger (2022) mendefinisikannya sebagai berikut: *"A corporation's culture is the collection of beliefs, expectations and values shared by the corporation's members and transmitted from one generation of employees to another."* (“Budaya organisasi adalah seperangkat keyakinan, harapan, dan nilai-nilai yang dimiliki bersama oleh para anggotanya dan diturunkan dari satu generasi karyawan ke generasi berikutnya.”). Griffin & Ebert (1989)

menyebutkan: *"corporate culture is the shared experiences stories, beliefs, and norms that characterize an organization."* ("Budaya organisasi adalah pengalaman, sejarah, keyakinan, dan norma bersama yang menjadi ciri suatu organisasi".)

Dari definisi budaya organisasi yang dikemukakan di atas terlihat terdapat perbedaan, namun dapat disimpulkan ada tiga hal yang menjadi ciri budaya organisasi, yaitu: (1) apa yang dipelajari, (2) apa yang dibagikan, dan (3) apa yang diwariskan dari generasi ke generasi. Hingga generasi. Budaya organisasi yang kuat memiliki banyak tujuan. Salah satunya adalah memandu upaya produktif pegawai dan membantu semua orang mencapai tujuan yang sama.

Kinerja

Menurut Robbins dan Coulter (2005), kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja karyawan yang tercermin dalam pencapaian tujuan dan kontribusi terhadap organisasi. Sedangkan menurut

Menurut Fahmi (2014), kinerja (efisiensi) merupakan produksi yang dihasilkan baik oleh organisasi nirlaba maupun non nirlaba dalam

kurun waktu tertentu. Hasil yang dicapai organisasi dapat dilihat melalui proses penilaian kinerja dan tujuan yang dicapai. Noermijati (2013) menjelaskan bahwa "evaluasi kinerja adalah cara menilai personel sesuai dengan tugas yang terkait dengan aktivitas yang dilakukan. Melalui proses penilaian kinerja, manajemen dapat melakukan evaluasi terhadap hasil kerja yang telah dilakukan". Tujuan utamanya adalah untuk memastikan bahwa karyawan mencapai standar yang ditetapkan, mendorong pengembangan pribadi, dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Menurut Aguinis (2013), kinerja adalah suatu konsep multidimensional yang mencakup hasil karyawan, perilaku karyawan, serta kemampuan dan karakteristik individu yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Selain itu Kreitner dan Kinicki (2007) menyatakan bahwa kinerja adalah kontribusi karyawan terhadap tujuan organisasi, yang mencakup aspek hasil kerja dan perilaku kerja.

Dari hal ini dapat disimpulkan dari definisi kinerja adalah suatu hasil karya yang dilakukan pegawai dalam mencapai tujuan yang

hendak di capai, dan definisi kinerja ini mencerminkan kompleksitas konsep tersebut dan bagaimana kinerja dapat diukur dari berbagai sudut pandang, termasuk hasil kerja, perilaku, kontribusi terhadap tujuan organisasi, dan kemampuan individu.

Kegiatan Ketatausahaan

Menurut Ahmad (2005), kegiatan ketatausahaan adalah kegiatan pengelolaan informasi dan penulisan. Hampir seluruh tugas pengelolaan kemahasiswaan dilimpahkan kepada staf administrasi. Tugas administratif meliputi:

- 1) Penerimaan peserta didik baru
 - (a) Peraturan dan teknis pelaksanaan penerimaan peserta didik baru;
 - (b) Menyelenggarakan dan melaksanakan pendaftaran peserta didik baru dan lama;
 - (c) Menyortir dan mencatat pelamar yang berhasil dan tidak berhasil.
 - (d) Mengatur dan mencatat siswa yang gagal dalam ujian dan ingin mengikuti ujian kembali.

- (e) Menyimpan catatan siswa yang putus sekolah.
- 2) Mengelola daftar hadir/absen guru dan siswa.
- 3) Mengatur dokumen kelas/sekolah.
- 4) Menyelenggarakan/merencanakan proses belajar mengajar.
- 5) Jaga agar catatan manajemen tetap terorganisir.
- 6) Buku agenda berisi surat yang dikirim dan diterima.
- 7) Buku Siswa Normatif (*Student Book*).
- 8) Peringkat siswa dan daftar kelas.

Yukishima (1993) menyatakan bahwa dalam kegiatan administrasi, penekanannya diberikan pada pekerjaan-pekerjaan yang menunjang penyelenggaraan pemerintahan daerah. Aktivitas penting lainnya adalah komunikasi.

Indikator	Kinerja	Staf
Administrasi		

Indikator kinerja staf administrasi adalah sebagai berikut (Yulianti, 2017):

- 1) Prestasi kerja merupakan hasil baik kualitas maupun kuantitas kerja seorang pegawai sebagai ukuran kinerja.

2) Disiplin adalah disiplin dalam menaati peraturan yang ada dan melaksanakan instruksi yang diberikan serta berfungsi sebagai ukuran kinerja.

3) Kompetensi mengacu pada kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan dan merupakan ukuran peningkatan kinerja.

4) Tanggung Jawab Artinya dapat pula diukur dari kesediaan pegawai untuk mempertanggungjawabkan pekerjaannya dan hasil pekerjaannya.

Hasil Kajian Pentingnya Budaya Organisasi

Pentingnya budaya organisasi terhadap kinerja tenaga kependidikan menjadi fokus utama dalam literatur yang dikaji. Budaya perusahaan mencakup nilai-nilai, norma, dan keyakinan bersama yang membentuk lingkungan kerja suatu institusi. Menurut penelitian Ridwan Aqib dkk., (2022) menunjukkan bahwa seluruh guru meyakini bahwa budaya kerja sekolah secara keseluruhan berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru. Lebih lanjut penelitian Vera Wahani dan Nofri Frans (2023) menyatakan

bahwa keberhasilan suatu lembaga pendidikan bergantung pada kinerja sumber daya manusianya. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat dan positif dapat memberikan dampak positif terhadap motivasi, kinerja dan kepuasan kerja tenaga kependidikan. Hasil penelitian Riski Firnawati dkk. (2020) menunjukkan terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai dengan koefisien korelasi = 0,671. Angka tersebut menunjukkan bahwa terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antara budaya perusahaan dengan kinerja karyawan sebesar 67,1%, selebihnya dipengaruhi oleh faktor yang ada dalam diri karyawan itu sendiri. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara budaya organisasi yang kuat dengan kinerja tenaga kependidikan. Budaya organisasi yang mempromosikan kolaborasi, komunikasi terbuka, dan dukungan saling dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas dalam melaksanakan tugas-tugas pendidikan. Penelitian empiris menunjukkan bahwa lembaga pendidikan dengan budaya organisasi yang positif memiliki

tingkat absensi yang lebih rendah dan tingkat keterlibatan yang lebih tinggi dari tenaga kependidikan.

Analisis literatur juga menyoroti Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja tenaga kependidikan. Abdullah dan Arisanti Herlin (2010) menyatakan bahwa ikatan budaya diciptakan oleh masyarakat dalam keluarga, organisasi, dunia usaha, dan negara. Budaya yang mendukung pengembangan pribadi, memberikan pengakuan atas kontribusi, dan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Sebaliknya, budaya organisasi yang otoriter dan tidak mendukung inovasi dapat mengakibatkan penurunan semangat kerja dan kinerja yang kurang optimal.

Untuk mencapai tujuan suatu organisasi, budaya cenderung menciptakan karakteristik yang membedakannya dengan organisasi lain. Beberapa karakteristik budaya yang ada dalam organisasi antara lain (Robbins dan Judge, 2017):

1. Tetapkan batasan untuk membedakan setiap organisasi

berdasarkan budaya.

2. Berusaha meningkatkan jati diri anggota organisasi.
3. Mendorong komitmen terhadap tujuan di luar keuntungan pribadi.
4. Kebudayaan yang memperkuat stabilitas sistem sosial dan memperkuat ikatan sosial. Budaya membantu menyatukan suatu organisasi dengan menetapkan norma-norma bahasa dan perilaku yang diharapkan dari para anggotanya.
5. Budaya mendefinisikan aturan perilaku yang tidak jelas dan tidak berwujud, namun semua organisasi mengembangkan asumsi dasar, persepsi, dan aturan yang tidak berwujud.

Budaya organisasi yang baik menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa dihargai, didukung, dan dilibatkan. Budaya organisasi yang baik akan menghasilkan perilaku individu yang konsisten dengan nilai-nilai organisasi. Nilai-nilai tersebut menjadi pedoman tindakan dan perilaku individu dalam berhubungan dengan rekan kerja, pemangku kepentingan, dan lingkungan eksternal untuk mencapai tujuan bersama. Membangun organisasi yang hebat

merupakan tanggung jawab bersama baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi. Dengan menerapkan budaya organisasi yang sehat dan positif, organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan (Lawu et al, 2019).

Emita dkk. (2021) menjelaskan bahwa “variabel budaya organisasi memegang peranan penting dan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.” Hasil penelitian ini digambarkan dalam t_{hitung} (2,537) > t_{tabel} (2,026). Budaya organisasi yang diterapkan dalam suatu perusahaan dapat mempengaruhi penilaian kinerja karyawan. Inovasi dan penerimaan risiko dalam organisasi kewirausahaan ditentukan oleh sejauh mana karyawan bersedia mengambil risiko inovatif (Rajabi et al., 2018). Budaya organisasi yang matang dan mapan mendukung kinerja pegawai yang baik (Harijanti et al., 2021).

Praciani dkk. (2021) berpendapat bahwa “perkembangan positif budaya organisasi berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.” Sakthi dkk. (2021) menambahkan bahwa “kemampuan

suatu organisasi untuk mencapai tujuannya mungkin bergantung pada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.” Hasil penelitian ini mendukung konsep yang sudah ada dan temuan empiris sebelumnya. Hal ini terutama menjelaskan pengaruh positif hubungan antara budaya organisasi dan kinerja.

(Pratama et al., 2020) menyatakan bahwa “kolaborasi antar karyawan pada unit kerja yang berbeda budaya organisasi perlu ditingkatkan untuk mencapai hasil terbaik bagi perusahaan.” Menurut Mujiyanto (2022), “Budaya organisasi merupakan salah satu pengaruh yang mempengaruhi kinerja.” Penguatan budaya organisasi yang tidak sesuai atau tidak memenuhi kebutuhan organisasi dapat menghambat peningkatan kinerja pegawai (Suratman et al., 2020). Budaya organisasi yang transparan harus dijaga untuk mendukung kinerja pegawai sesuai dengan nilai dan standar organisasi. Dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja pegawai sangat bergantung pada budaya dalam organisasi (Pakpahan et al., 2019).

Dalam konteks pendidikan,

faktor-faktor seperti kepemimpinan, nilai-nilai organisasi, dan kebijakan manajemen sumber daya manusia memiliki peran signifikan dalam membentuk budaya organisasi. Studi literatur mengenai budaya organisasi menyoroti bahwa kepemimpinan yang efektif, kebijakan sumber daya manusia yang berorientasi pada pengembangan staf, dan komitmen terhadap nilai-nilai organisasi dapat menciptakan budaya yang mendukung kinerja tenaga kependidikan.

Pentingnya budaya organisasi terhadap kinerja tenaga kependidikan memiliki implikasi penting bagi manajemen pendidikan. Para pemimpin pendidikan perlu memahami bahwa upaya untuk meningkatkan kinerja tidak hanya terbatas pada perbaikan kebijakan dan prosedur, tetapi juga melibatkan pembentukan budaya organisasi yang positif. Strategi-strategi pengembangan budaya organisasi, seperti pelatihan kepemimpinan, penerapan nilai-nilai yang diterapkan, dan partisipasi tenaga kependidikan dalam pengambilan keputusan, dapat menjadi kunci keberhasilan dalam mencapai kinerja optimal.

D. Kesimpulan

Penelitian merinci pentingnya budaya organisasi terhadap kinerja tenaga kependidikan melalui pemahaman konsep budaya organisasi, hubungannya dengan motivasi dan kepuasan kerja, serta faktor-faktor yang memengaruhi pembentukan budaya organisasi. Temuan ini memberikan pandangan yang mendalam bagi para pemimpin pendidikan dan praktisi manajemen sumber daya manusia untuk merancang kebijakan dan strategi yang memperkuat budaya organisasi demi meningkatkan kinerja dan kepuasan tenaga kependidikan di lembaga pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah dan Herlin Arisanti. (2010). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Akuntabilitas Publik terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol. 9, No. 2*.
- Aguinis, Herman. (2013). *Performance Management (3rd ed)*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Ahmad, Mufti. (2005). *Administrasi & Supervisi Pendidikan Palembang*. IAIN Raden Fatah Press.
- Akib, R., Elpisah, & Fhareza, M. (2022). Peran Budaya Kerja

- Sekolah Terhadap Peningkatan Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan. *Jambura Economic Journal*, 42-50.
- Albrecht, Karl. (1981). *Pengembangan Organisasi*. Bandung: Angkasa.
- Arikunto, S. (1993). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Creswell, John W. (2014). *Penelitian Kualitatif & Desain Riset*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Darodjat, Tubagus Achmad. (2015). *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia*. Surabaya: Refika Aditama
- Elliott, J.A. (2005). *An Introcutioin to Sustainable Development*. London: Routledge.
- Emita, Isyana, et. al. (2021). The Influence of Organizational Culture and Work Environment on Employee Performance at PT. Pos Indonesia (Persero) Post Office Bekasi. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, Vol. 2, No. 1.
- Fahmi, Irham. (2012). *Analisis Laporan Keuangan*, Cetakan ke-2. Bandung: Alfabeta.
- Firawati, R., Lukman, H., Nurbiah, T. (2020). Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat daerah Kabupaten Bulukumba. *KIMAP: Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik* Vol. 1, No. 3.
- Griffin, Ricky, W. & Ronald, J. Ebert. (1998). *Bisnis*. Jakarta: Prenhallindo, edisi bahasa Indonesia.
- Harijanti, P., Melinda, T., & Krisprimandoyo, D.A. (2021). The Effect of Leadership, Motivation, and Organizational Culture on the Performance of Employees of PT X. *KnE Social Sciences*. 655-662. <https://doi.org/10.18502/kss.v5i5.8849>
- Kreitner, Robert & Kinicki, Angelo. (2007). *“Organizational Behaviour”*. Seventh Edition, Mc.Graw Hill International.
- Lawu, Suparman Hi, Suhaila, Agus & Lestiowati, R. (2019). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur. *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*, 2(1), 51–60.
- Mujiyanto. (2022). Determining Factors of Organizational Commitments and Its Impact on The Performance of Indonesian Buddha Lecture. Proceedings of the 6th International Conference on Science, Education and Technology (ISET 2020), 574. 106-113. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.211125.023>
- Pakpahan, G.E., Nababan, S., Simanjuntak, J., & Sudirman, A. (2019). The Influence of Organizational Culture, Communication and Teacher Competence on Teacher Performance in Sultan Agung Pematangsiantar Private High School. *Journal Performance*, 16(2), 131–138.

- Prasiani, N.K., Yuesti, A., & Sudja, N. (2021). The Effect of the Utilization of Information Technology and Organizational Culture on Employee Motivation and Performance. *Journal of Accounting, Entrepreneurship and Financial Technology (JAEF)*, 2(1), 73-92. <https://doi.org/10.37715/jaef.v2i1.1865>
- Pratama, M., Perizade, B., Widiyanti, M., & Zunaidah, Z. (2020). The Influence of Organizational Culture and Training on Employee Performance at Bukit Asam, Tbk. *Proceeding of the International Conference on Family Business and Entrepreneurship*, 1(1), 459-468. <https://doi.org/10.33021/icfbe.v1i1.1396>
- Rajabi, R., Alejandro, T.B., & Chelariu, C. (2018). Entrepreneurial Motivation as a Key Salesperson Competence: Trait Antecedents and Performance Consequences. *Journal of Business and Marketing*, 33(4), 405–416.
- Robbins, Stephen. P, Mary Coulter. (2005). *Manajemen. Edisi ke 7. Jilid 2*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Indeks.
- Robbins, P. S dan Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour, Edisi 13, Jilid 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rusilowati, U., & Wahyudi, W. (2020, March). The Significance of Educator Certification in Developing Pedagogy, Personality, Social and Professional Competencies. In 2nd Social and Humaniora Research Symposium (SoRes 2019) (pp. 446-451). Atlantis Press.
- Sakti, S.E., Harapan, E., & Tahrur. (2021). The Effect of Organizational Culture and Principal Leadership on Teacher Performance. *Proceedings of the International Conference on Education Universitas PGRI Palembang (INCoEPP 2021)*, 565. pp: 803-805. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.210716.156>
- Suratman, S., Arafat, Y., & Eddy, S. (2020). The Influence of Principal's Leadership and Teacher's Competence toward Teacher's Performance in Indonesia. *Journal of Social Work and Science Education*, 1(2), 96-104. <https://doi.org/10.52690/jswe.v1i2.32>
- Triguno. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Wahani, V., & Frans, N. (2023). Budaya Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Tenaga Pendidik. *Sumikolah: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 59-66.
- Wheelen, Thomas I. and J. David Hunger. (2002). *Strategic Management and Business Policy, Eighth Edition*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Yulianti, Eka. (2017). Komunikasi dan Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Studi pada PT. Dok

& Perkapalan Kodja Bahari
(Persero Shipyard Jakarta).
Journal o Business Studies, 2
(2), 51-65.