



Peran Pemimpin Dalam Pengembangan Budaya Organisasi Di SMA Senopati

Rofiqoh Mardhiana¹, Rania Damayanti², Rifatul Mas'udah³, Syunu Trihantoyo⁴, Nuphanudin⁵

Email: rofiqoh.23062@mhs.unesa.ac.id, rania.23074@mhs.unesa.ac.id, rifatul.23057@mhs.unesa.ac.id, syunutrihantoyo@unesa.ac.id, nuphanudinnuphanudin@unesa.ac.id

^{1,2,3,4,5} Universitas Negeri Surabaya

Lidah Wetan, Lakarsantri, Surabaya, Jawa Timur

ARTICLE INFO

Article history:

Received March 12, 2024

Revised March 15, 2024

Accepted March 30, 2024

Kata Kunci:

Peran Pemimpin, Budaya Organisasi

Keywords:

Leader Role, Organizational Culture

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui peran seorang pemimpin dalam mengembangkan budaya yang pada organisasi. Organisasi disini dimaksudkan pada suatu lembaga pendidikan yang memiliki struktural organisasi yang terstruktur. Lembaga pendidikan yang kita teliti yakni di SMA Senopati. Tanpa seorang pemimpin organisasi atau lembaga pendidikan tidak berarti apa-apa. Pentingnya peran seorang pemimpin ini sangat mempengaruhi keberhasilan yang akan dicapai. Peran pemimpin juga tidak terlepas dari suatu budaya organisasi. Setiap organisasi memiliki budaya yang berbeda-beda, contohnya 5S, menghormati yang lebih tua dan menyayangi yang lebih muda, mematuhi peraturan yang ada, patuh terhadap perintah atasan, dan lain sebagainya. Budaya organisasi perlu dikembangkan karena disetiap periodenya pasti ada kemajuan yang harus di sesuaikan agar tidak tertinggal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pemimpin dalam mengembangkan budaya organisasi yang ada di lingkungan nya.

ABSTRACT

This research was conducted to determine the role of a leader in developing organizational culture. Organization here is meant to be an educational institution that has a structured organizational structure. The educational institution we studied was Senopati Sidoarjo High School. Without a leader an organization or educational institution means nothing. The importance of the role of a leader greatly influences the success that will be achieved. The role of a leader is also inseparable from an organizational culture. Each organization has a different culture, for example 5S, respecting elders and loving younger ones, obeying existing regulations, obeying orders from superiors, and so on. Organizational culture needs to be developed because in each period there will be progress that must be adjusted so as not to be left behind. This research aims to find out how leaders develop organizational culture in their environment.

PENDAHULUAN

Pada era saat ini organisasi menjadi unsur kritis yang dapat membentuk karakter, dan perilaku anggota organisasi. Pada budaya organisasi tidak hanya sebagai tataan yang formal, tetapi juga sebagai pandangan bersama, norma-norma, dan ritme yang mendefinisikan identitas perusahaan. Didalam konteks ini, peran seorang pemimpin muncul sebagai tiang utama dalam membentuk, memelihara, dan mengembangkan budaya organisasi yang positif. Organisasi di sekolah sangat bergantung pada tata tertib yang dibuat oleh kepala sekolah yang bertugas sebagai pemimpin pada suatu sekolah. Pada organisasi yang maju perlu adanya sebuah kebijakan yang pastinya organisasi tersebut dapat meraih target dan fondasi utama dari organisasi (Khosiin, 2021). Seorang pemimpin tidak hanya dianggap sebagai penentu strategi dan pengambil keputusan,

melainkan juga sebagai arsitek budaya yang dapat membentuk lingkungan kerja yang produktif, inklusif, dan inovatif. Penting peran pemimpin dalam pengembangan budaya organisasi karena semakin terasa dalam era perubahan yang cepat dan kompleks. Seorang pemimpin wajib memastikan karyawannya dapat mentuntaskan amanah yang didasari oleh komitmen yang ia punya persis dengan tugas yang atasan berikan untuk mendatangkan luaran sangat baik.

Organisasi yang sukses pasti terlihat dari budaya dan respon positif dari kelompok organisasi tersebut yang membuat organisasi itu sukses untuk mencapai visi misinya (Handayani et al., 2020). Budaya organisasi yang positif adalah hal yang sangat penting dan wajib diimplementasikan pada organisasi di lembaga pendidikan, karena pada dasarnya budaya organisasi tidak boleh dipecah-belahkan dari lingkup organisasi, sebabnya keanekaragaman budaya yang terdapat pada organisasi tersebut setara besarnya pada besaran anggota yang tersedia pada organisasi tersebut. Yang berarti pencapaian visi misi tersebut digambarkan dari perilaku pada bidangnya, karena pada lingkungan pekerja adalah elemen budaya pada organisasi yang sudah disetujui dengan cara serentak tujuannya untuk membentuk ciri khas budaya antara guru dan staff (Lian & Wardarita, 2020). Definisi kepemimpinan adalah proses individu mempengaruhi semua anggota yang ada dikelompok demi menuju sebuah visi misi kelompok atau organisasi yang didefinisikan, sedangkan pemimpin ialah individu yang ada pada kelompok yang paling berpengaruh terhadap orang lain. Yang berarti bahwa kepemimpinan merupakan proses mengajak merayu atau membujuk orang-orang disekitar untuk pencapaian sasaran bersama (Harmendi et al., 2021). Peran pemimpin pada sekolah SMA Senopati Sidoarjo, saat ini bisa dan mampu dalam menjalankan tugas-tugasnya sebagai seorang pemimpin namun masih memiliki kekurangan dalam pengambilan sebuah Keputusan.

Sifat pemimpin organisasi penting karena mereka memiliki dampak langsung pada budaya, kinerja, dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Seorang pemimpin pada sebuah organisasi sangat penting wajib memiliki sifat yang tanggung jawab, jujur, tegas, adil, memiliki skill komunikasi yang sangat baik, berani dalam mengambil sebuah resiko, bijak dalam mengambil sebuah keputusan, dll. Seorang pemimpin harus mampu menyeimbangkan antara emosi dan keadilan (Syamsiyah, 2020). Sifat-sifat tersebut dapat membentuk dasar bagi gaya kepemimpinan seseorang dan memainkan dalam keberhasilan organisasi dan pengaruh positif terhadap anggota tim. Seorang pemimpin juga harus memiliki teknik dalam cara memimpin, seperti:

- a. Teknik berkomunikasi
- b. Teknik persuasi dan motivasi
- c. Teknik pengambilan keputusan

Karena seorang pemimpin harus mampu berkomunikasi dengan bawahan, dan rekan sekerja (Liana, 2020).

Maka dari itu peneliti tertarik untuk memilih sekolah SMA Senopati sebagai topik dalam artikel ini. Pada SMA Senopati memiliki reputasi yang baik dalam hal pengembangan budaya organisasi yang menarik bagi peneliti untuk dipelajari lebih lanjut. Sekolah memiliki data yang relevan atau informasi internal yang dapat mendukung penelitian tentang peran pemimpin dalam pengembangan budaya organisasi di SMA Senopati. SMA Senopati akan sangat mungkin mewakili keragaman budaya organisasi yang menarik untuk dipelajari oleh peneliti, entah itu dari segi ukuran, struktur organisasi, atau konteks sosialnya.

Alasan peneliti memilih judul "Peran pemimpin dalam pengembangan budaya organisasi". Dikarenakan Budaya organisasi dan peran pemimpin adalah topik yang

relevan dalam dunia pendidikan dan manajerial saat ini. Budaya organisasi memiliki dampak yang signifikan pada kinerja lembaga pendidikan, kepuasan karyawan atau guru, dan daya saing organisasi. Penelitian mengenai peran pemimpin dalam membentuk dan mengembangkan budaya organisasi dapat memberikan wawasan berharga bagi para pembaca. Seorang pemimpin memiliki peran dalam membentuk nilai-nilai dan perilaku dalam membentuk budaya organisasi. Penelitian ini fokus pada bagaimana seorang pemimpin dapat menjadi agen perubahan dan memainkan peran penting dalam membentuk budaya yang diinginkan.

METODE

Penelitian ini telah pengarang lakukan di sekolah SMA Senopati, yang terletak di Kecamatan Sedati Kabupaten Sidoarjo Provinsi Jawa Timur. Pendekatan yang digunakan melibatkan observasi serta kolaborasi dengan pengawas dan kepala sekolah, serta rekan sejawat. Penelitian telah pengarang berlangsung selama 1 (Satu) hari, tepatnya pada tanggal 1 Maret 2024. Subjek penelitian meliputi kepala sekolah, guru, staff dan siswa yang ikut terlibat di dalamnya. Metode penelitian yang pengarang gunakan adalah metode kualitatif, dengan melakukan proses wawancara kepada narasumber yang terlibat dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran Pemimpin di SMA Senopati

Menurut Hersey dan Blanchard (1969) pemimpin adalah seorang individu yang dapat mengajak semua anggotanya untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Gannon (1982) pemimpin adalah seseorang yang dapat mempengaruhi perilaku bawahan. Sedang menurut Kartini dan Kartono (1998) pemimpin adalah pribadi yang mempunyai keahlian khusus tanpa pemilihan resmi dan dapat mempengaruhi anggota yang dipimpinya, untuk melakukan tujuan bersama yang mengacu pada sebuah pencapaian tertentu. Menurut Malayu dan Hasibuan (2014), seseorang dapat menjadi pemimpin, karena; warisan/tradisi, kekuatan pribadi, diangkat oleh atasan atau orang lain, pemilihan resmi, karena situasi.

Dari pembahasan di atas bisa disimpulkan bahwa seorang pemimpin memiliki peran penting dalam suatu organisasi. Peran pemimpin memang harus ada di organisasi karena dengan adanya peran pemimpin akan memiliki ruang tersendiri di organisasi tersebut. Tidak sembarang orang bisa menjadi pemimpin, karena tanggung jawab yang besar yang ada belum tentu semua orang bisa menerima dan melaksanakannya.

Peran pemimpin dapat didefinisikan sebagai proses yang dapat mempengaruhi seseorang yang bertujuan untuk memahami dan setuju dengan apa yang dibutuhkan sebagaimana tugas-tugas itu ditetapkan oleh pemimpin (Adiawaty, 2021). Seorang pemimpin memiliki tugas yang tidak semua anggotanya miliki. Namun, pemimpin memiliki kewenangan untuk memberikan tugas kepada anggotanya, tetapi anggota tidak memiliki kewenangan untuk memberikan tugas kepada pemimpinnya.

Pemimpin akan sukses apabila anggotanya memiliki kinerja yang baik dan sebaliknya, membangun hubungan yang efektif serta mampu merencanakan dan menerapkan perubahan dalam organisasi (Juliani, 2016). Di SMA Senopati peran pemimpin dimiliki oleh kepala sekolah, beliau memiliki peran pemimpin yang sangat baik di SMA Senopati ini. Dengan adanya peran kepala sekolah ini program kerja yang ada dapat berjalan dengan lancar.

Peran pemimpin di SMA Senopati ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hersey dan Blanchard. Faktanya, menunjukkan bahwa "pemimpin berperan sebagai

orang yang mengayomi anah buahnya” (Yayuk Kumiyati, 01 Maret 2024). Sejalan dengan itu, observasi yang kami lakukan menunjukkan bahwa peran pemimpin di SMA Senopati yang dipimpin oleh Kepala Sekolah ini sangatlah sesuai dengan Visi Misi yang ada.

Peran pemimpin di SMA Senopati sangat penting dalam mengarahkan, menginspirasi, dan mengelola sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan yang ditetapkan. Mereka bertanggung jawab atas pengambilan keputusan strategis, memimpin staf dan siswa, mengawasi kegiatan akademik dan ekstrakurikuler, serta menjaga hubungan baik dengan stakeholder seperti orang tua dan masyarakat sekitar. Selain itu, kepala sekolah juga harus menjadi contoh yang baik bagi siswa dalam hal etika, integritas, dan kepemimpinan yang berorientasi pada pelayanan.

Budaya Organisasi di SMA Senopati

Menurut Osborne & Plastrik (2000), budaya organisasi merupakan sebuah perilaku, sikap, dan sifat psikologis yang sangat berhubungan dan dimiliki oleh anggota organisasi. Definisi lain dikemukakan Robbins (2002: 247), budaya organisasi merupakan keyakinan bersama yang dianut oleh para anggota organisasi. Menurut Schein (2009:27), budaya organisasi merupakan pola asumsi bersama yang dipelajari oleh suatu kelompok dalam memecahkan masalah dengan cara adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Dari pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan suatu hal penting yang harus ada di dalam organisasi, dengan adanya budaya organisasi setiap anggota diharapkan dapat mengikutinya dengan baik agar bisa mencapai tujuan organisasi bersama. Budaya yang ada di setiap organisasi berbeda-beda, budaya yang ada menyesuaikan dengan lingkungan organisasi dan kondisi organisasi tersebut. Lingkungan dan kondisi dapat mempengaruhi budaya organisasi karena jika budaya tersebut tidak sesuai maka akan menjadikan masalah baru di dalam organisasi tersebut. Diharapkan ketika nilai-nilai dan karakteristik organisasi diterapkan, maka dampaknya akan lebih signifikan, khususnya dalam hal kepuasan kerja atau kinerja di antara para anggotanya (Hendra Wahyudin, 2022).

Budaya organisasi merujuk pada sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi dengan organisasi lainnya. Budaya sekolah di lingkungan pendidikan dipengaruhi oleh banyak pimpinan, terutama kepala sekolah (Nyak Amir, 2014). Di SMA Senopati budaya organisasi sudah diterapkan, seperti pada struktural yang ada. Struktural organisasi di SMA Senopati sudah berjalan dengan baik sesuai dengan struktur organisasi yang ada. Budaya organisasi yang ada ini sesuai dengan teori Schein. Faktanya, menunjukkan bahwa “adanya budaya 5S dan kedisiplinan yang sudah diterapkan sejak lama” (Alexander Chandra, 01 Maret 2024). Sejalan dengan itu, observasi yang kami lakukan menunjukkan para siswa setiap pagi ada pengecekan atribut, salim kepada dewan guru yang piket, dan absen dengan menggunakan *finger print*.

Budaya organisasi lain yang sudah diterapkan di SMA Senopati, seperti: Adanya apel pagi setiap minggu ke 2 dan 4, Adanya kegiatan laporan kepada guru pada awal pembelajaran, Penerapan 5S kepada guru, staff, pegawai sekolah, teman sebaya, serta warga sekolah, dan lain sebagainya. Budaya organisasi ini sudah ada pada tata tertib juga, tata tertib di letakkan pada setiap sudut lingkungan SMA Senopati, seperti: di depan ruang kelas, di dalam ruang kelas, kantin, dan beberapa sudut di setiap 1 dan 2.

Dengan adanya penerapan budaya organisasi di lingkungan sekolah ini, para siswa bisa memulai kedisiplinan dan kebiasaan yang baik mulai dari hal yang belum

terbiasa menjadi hal yang biasa. Para siswa memang harus dibiasakan dari sekarang, karena dari sebuah perilaku yang rutin dilakukan akan membawa dampak yang positif di lingkungan luar sekolah. Budaya organisasi yang kuat dan positif dapat berperan penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan merangsang perkembangan holistik siswa.

Peran Pemimpin dalam Perkembangan Budaya Organisasi di SMA Senopati

Budaya organisasi akan tercapai apabila pemimpin mampu menjalankan tugasnya sesuai dengan perannya. Dengan kata lain, langkah-langkah yang dirumuskan berkontribusi pada pembentukan budaya organisasi (Hamid & Mukzam, 2016). Peran pemimpin yang dominan ini menjadikan suatu organisasi harus memiliki pemimpin yang memang mengerti keadaan organisasi tersebut. Jadi pemimpin juga tidak semudah yang kita bayangkan, hanya orang-orang terpilih yang bisa mengemban amanah ini.

Di era sekarang banyak sekali perkembangan yang ada, dari teknologi sampai budaya banyak mengalami perkembangan. Tidak jauh dari itu juga banyak budaya luar yang masuk ke negara kita. Sebagai pemuda kita harus bisa menyaring mana budaya yang layak kita tiru dan mana yang tidak. Pintar meniru budaya luar bukan berarti mengikuti perkembangan, tetapi terkadang kita lupa dari budaya asli kita sendiri.

Sebuah organisasi memiliki budaya yang turun menurun, dengan adanya budaya dari zaman dahulu ini para anggota harus bisa mentaati dan menerimanya. Namun, jika budaya organisasi ini terlalu monoton sudah dipastikan anggota didalamnya akan bosan dan mencari organisasi lain yang lebih menarik. Disinilah peran seorang pemimpin harus ada, peran pemimpin sangat dibutuhkan karena tanpa seorang pemimpin organisasi belum bisa berjalan dengan baik. Di SMA Senopati peran pemimpin dalam mengembangkan budaya organisasi sangatlah penting, pemimpin yang dipegang oleh kepala sekolah ini sangat diperlukan.

Dalam pengembangan budaya organisasi SMA Senopati melibatkan organisasi yang ada, seperti OSIS (Organisasi Siswa Intra Sekolah). Di SMA Senopati seluruh siswa adalah anggota OSIS, tetapi ada kepengurusan yang di dalamnya di jabat oleh siswa yang terpilih. Dengan adanya OSIS ini para siswa diharapkan dapat menyampaikan aspirasinya kepada salah satu pengurus OSIS dan akan disampaikan kepada kepala sekolah tentang aspirasi tersebut. Ada beberapa cara pemimpin untuk mengembangkan budaya organisasi, seperti:

1. Menanamkan jiwa demokrasi untuk menuntut para siswa dalam mengambil keputusan dengan cara bersama-sama, tidak mengambil keputusan sendiri.
2. Perlu suatu pembelajaran dari kepala sekolah kepada bawahannya.
3. Melakukan *reshuffle* kepada struktural yang mengalami penurunan kinerja.
4. Membuka komunikasi antar anggota yang baik.
5. Melakukan analisa budaya organisasi yang sudah ada.
6. Melakukan suatu perubahan dari budaya yang lama menjadi budaya yang lebih berkembang di era sekarang.
7. Melakukan workshop tentang organisasi yang sejalan dengan budaya yang ada.

Peran pemimpin dalam pengembangan budaya organisasi di lembaga pendidikan sangat penting. Mereka harus menjadi contoh dalam mempraktikkan nilai-nilai budaya yang diinginkan, memberikan arah dan visi yang jelas, serta mendorong partisipasi dan keterlibatan aktif dari seluruh anggota organisasi dalam membentuk dan memelihara budaya tersebut. Pemimpin juga bertanggung jawab untuk menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan perkembangan anggota staf serta siswa, serta untuk

menangani konflik atau tantangan yang mungkin muncul dalam menciptakan dan mempertahankan budaya yang positif.

PENUTUP

Simpulan

Cara yang dilakukan kepala sekolah dalam memimpin sekolah itu dengan baik, yaitu dengan melewati beberapa aspek seperti memiliki jiwa dan gaya kepemimpinan, memiliki kemampuan manajerial, dan dapat mengerti keadaan bawahannya. Pemimpin juga harus berperan sebagai seseorang yang mengayomi anak buahnya. Seperti yang telah di terapkan di SMA Senopati ini dalam struktur pimpinan tertinggi di pimpin oleh kepala sekolah. Kepala sekolah mempunyai waka kesiswaan, humas yang dapat membantu kepala sekolah. Dan juga dibawahnya lagi ada BK dan wali kelas yang juga dapat membantu kepala sekolah dalam pembelajaran siswa. Peran pemimpin di sekolah juga sangat penting, karena dalam lingkungan sekolah ada kaitannya dengan lembaga pendidikan. Contoh dalam suatu sekolah pasti ada kepala sekolah untuk memimpin sekolah tersebut supaya dapat mengambil suatu keputusan yang dapat menjadi sebuah kebijakan yang diberlakukan di sekolah tersebut. Karena sekolah tidak akan berjalan jika tidak suatu pemimin.

Lalu untuk budaya organisasi yang telah diterapkan di SMA Senopati sangat beragam. Budaya yang dimiliki, seperti 5S yang telah diterapkan sejak dulu (senyum, salam, sapa, santun, sopan), Pengecekan atribut, Apel pagi pada minggu ke 2 dan 4, Laporan sebelum memulai pelajaran, Absen melalui *finger print*, dan Menaati tata tertib yang ada.

Adapun cara yang diterapkan di SMA Senopati ini dalam mengembangkan budaya organisasi yaitu dengan membentuk suatu strategi yang mencakup tujuan jangka pendek ataupun jangka panjang, melakukan sosialisasi budaya, mengembangkan sikap dan kemampuan yang berguna untuk mengembangkan budaya organisasi dan komunikasi. Akan tetapi untuk kepengurusan organisasi di SMA Senopati saat ini masih kurang karena masih ada beberapa structural yang sebelumnya sudah dijalankan akan tetapi, untuk saat ini ada beberapa structural yang sudah tidak dijalankan kembali. Namun meskipun begitu tidak mengurangi sedikitpun kualitas organisasi di SMA Senopati saat ini. Dengan hasil jurnal kami semoga dapat membantu para pembaca untuk menemukan solusi dalam permasalahan pada peran pemimpin dalam pengembangan budaya organisasi. Untuk kedepannya semoga penelitian yang kami buat ini bermanfaat bagi orang lain dan sekitarnya.

Saran

Dari hasil penelitian kami ini ada beberapa saran yang diajukan untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan lembaga organisasi. Pertama, disarankan untuk mempertahankan nilai-nilai dan norma-norma sekolah, Sekolah harus menjaga nilai-nilai dan norma-norma yang berlaku di sekolah sebagai ciri dan pembeda dengan sekolah umum lainnya. Ini akan menjadikan siswa taat pada keimanannya, berakhlak baik dan taat pada aturan. Ke dua, meningkatkan budaya organisasi, sekolah harus meningkatkan budaya organisasi sekolah kepada guru sehingga dapat merangsang efektivitas guru. Budaya organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja guru dan hubungan sosial antar guru. Sebagai atasan langsung kepala sekolah harus mampu memberikan kenyamanan kepada guru dalam melaksanakan tugasnya, dan hubungan sosial antar guru harus terjalin dengan baik. Yang ke tiga, perlu evaluasi dan pengembangan, budaya organisasi harus dinilai dan dikembangkan sesuai dengan

kebutuhan organisasi, dengan memperhatikan kebutuhan staf. Hal ini akan mempercepat terbentuknya budaya organisasi yang lebih kuat dan fleksibel. Yang keempat, meningkatkan metode motivasi, mengembangkan metode motivasi yang lebih baik, transparan dan efektif. Karyawan mempelajari bagaimana organisasi menangani sumber daya manusianya, sehingga meningkatkan efektivitas guru dan organisasi sekolah. Yang kelima, meningkatkan kemampuan motivasi, Kemampuan motivasi pengawas harus ditingkatkan agar kemampuan motivasinya meningkat dan menjadi lebih efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiawaty, S. (2021). Dimensi Dan Indikator Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Yang Mempengaruhi Pemberdayaan. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(3), 350–356. <https://doi.org/10.55886/esensi.v23i3.217>
- Damayani, T., Arafat, Y., & Eddy, S. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru*. 1(1), 46–57.
- Hamid, D., & Mukzam, M. D. (2016). (Studi Kasus pada Pt. Asuransi Jiwasraya (Persero) Malang Regional Office). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 40(1), 150–159.
- Handayani, E., Lian, B., & Rohana, R. (2020). Kinerja Guru Ditinjau Dari Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 6(1). <https://doi.org/10.31851/jmksp.v6i1.3981>
- Hendra Wahyudin. (2022). Budaya Organisasi. *Multiverse: Open Multidisciplinary Journal*, 1(3), 1–13. <https://doi.org/10.57251/multiverse.v1i3.716>
- Kartono, Kartini. 1998. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Khosiin, A. (2021). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah, Pengambilan Keputusan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja. *Chalim Journal of Teaching and Learning*, 1(1), 45–55. <https://doi.org/10.31538>
- Lian, B., & Wardarita, R. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Sekolah terhadap Kinerja Guru*. 1(1), 20.
- Liana, Y. (2020). Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen. *Manajerial*, 7(01), 86. <https://doi.org/10.30587/jurnalmanajerial.v7i01.1311>
- Malayu, S.P. Hasibunan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara
- Nyak Amir. (2014). Budaya Organisasi Sekolah. *Visipena Journal*, 5(2), 132–139. <https://doi.org/10.46244/visipena.v5i2.278>
- Syamsiyah, S. N. (2020). Peran Kepemimpinan dalam Organisasi Lembaga. *Surplus : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 55–64. <http://qjurnal.my.id/index.php/sur/article/view/130>