At-Ta`lim : Jurnal Pendidikan
Vol.6 No.2 (2020) Hal. 109-117 ISSN (Print): 2460-5360 ISSN (Online): 2548-4419
DOI: https://doi.org/10.36835/attalim.v5i2.362

PENINGKATAN KINERJA GURU BERBASIS BUDAYA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA GURU

Abdul Komar
Universitas Islam Zainul Hasan Genggong Probolinggo
qomar0285@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of school culture on teacher performance and the effect of teacher work motivation on teacher performance. This type of research is a qualitative research sourced from existing theories and previous research journals that are relevant to the variables in this study. The results showed that school culture had a positive effect on teacher performance, teacher work motivation had a positive effect on teacher performance.

Keywords: *School Culture, Teacher Work Motivation, Teacher Performance.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru dan pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif yang bersumber dari teori yang ada dan jurnal penelitian sebelumnya yang relevan dengan variabel dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru, motivasi kerja guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Kata Kunci: Budaya Sekolah, Motivasi Kerja Guru, Kinerja Guru.

PENDAHULUAN

Perkembangan dan kemajuan bangsa sangat ditentukan oleh pendidikan. Hal ini disebabkan pendidikan memiliki peranan kunci dalam membentuk karakter dan pola pikir bangsa. Setiap individu pada dasarnya pasti mengalami proses pendidikan dalam hidupnya, entah pendidikan secara formal maupun secara informal. Hal ini terjadi karena stigma masyarakat terhadap pendidikan pada saat ini merupakan suatu kewajiban yang harus dipenuhi dengan baik. Jadi, pendidikan tidak lagi dipandang sebagai suatu kebutuhan. Pergeseran pandangan dari kebutuhan menuju kewajiban inilah yang akhirnya menyebabkan pendidikan menjadi rutinitas sehari-hari dalam hidup setaip individu. Sistem pendidikan yang berjalan di Indonesia merupakan sistem pendidikan nasional yang sudah direncanakan dan disusun secara sistematis, sebagaimana penjelasan UU nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional yang menyatakan bahwa "Pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, ahlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara." Sehingga dapat dipahami bahwa pendidikan yang ada di Indonesia sudah tersusun dan terencana untuk mewujudkan sistem pembelajaran yang baik dan kondusif agar mampu membawa perubahan bagi setiap individu menuju arah yang lebih baik.

Sekolah merupakan salah satu lembaga pendidikan formal yang menjadikan kurikulum sebagai landasan dalam kegiatan pembelajarannya. Sekolah menjadi tempat terjadinya kegiatan belajar mengajar guru dan siswa. Kegiatan belajar mengajar ini tidak hanya memiliki makna sebagai transfer ilmu dari guru terhadap siswa saja, namun juga sebagai media untuk menanamkan nilai – nilai, dan norma yang berlaku di masyarakat dengan baik. Hal ini memiliki tujuan agar seluruh warga yang ada di sekolah memiliki kebiasaan yang baik dalam kehidupan sehari-harinya di sekolah. Kebiasaan baik ini juga diharapkan tidak hanya diterapkan di sekolah saja, namun juga tetap diterapkan dalam kehidupan bermasyarakat di luar sekolah. Sekolah adalah sebuah organisasi yang sangat berkaitan erat dengan budaya yang diciptakan dan dianut. Sekolah yang memiliki prestasi yang baik merupakan hal yang sangat dibutuhkan oleh setiap individu dalam masyarakat.

Salah satu unsur penting dalam dunia pendidikan adalah guru. Guru merupakan penggerak utama dalam menjalankan kegiatan pendidikan di sekolah. Guru menjadi tokoh teladan bahkan tokoh identifikasi diri bagi para siswanya. Baik atau buruknya kualitas sistem pendidikan sangat dipengaruhi oleh kinerja guru. Guru harus mampu menjaga kinerjanya dalam mengajar agar kegiatan belajar mengajar dapat berjalan dengan baik sehingga kualitas pendidikan dalam sekolah dapat terjaga dengan baik. Peranan guru dalam proses pembelajaran masih mempunyai posisi kunci, sehingga keberhasilan tujuan pendidikan sangat ditentukan oleh kontribusi kinerja guru. Kinerja guru yang maksimal diharapkan dapat memberikan *output* pembelajaran yang memuaskan. Guru yang memiliki kinerja yang baik akan menunjukkan perilaku profesional dalam proses belajar mengajar, memiliki sifat jujur, disiplin, mampu bekerja sama, dan membangun hubungan yang baik antara guru dengan siswanya. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru saat mengajar di sekolah, beberapa di antaranya adalah budaya sekolah dan motivasi kerja guru.

Budaya kerja adalah suatu falsafah yang berlandaskan pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga sebagai pendorong yang dibudayakan dalam suatu organisasi dan dicerminkan dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja.[1] Berdasarkan pengertian tersebut, diketahui bahwa budaya sekolah merupakan sebuah nilai dan pandangan yang dianut bersama oleh para anggotanya. Budaya sekolah memberikan makna terhadap kegiatan pembelajaran dalam sekolah tersebut, apabila budaya sekolah lemah, maka kegiatan pembelajaran akan menjadi tidak kondusif sehingga suasana yang tercipta menjadi tidak efektif. Sebaliknya, apabila budaya sekolah kuat maka akan menciptakan kegiatan pembelajaran yang kondusif sehingga suasana yang tercipta akan menjadi efektif. Budaya sekolah merujuk pada suatu sekumpulan nilai, pandangan, kepercayaan dan norma-norma yang mampu diterima dan dijalankan bersama dengan penuh kesadaran dan ketaatan sebagai perilaku alami, yang terbentuk secara alami oleh lingkungan. Budaya ini dipahami, dianut dan dilaksanakan secara menyeluruh oleh warga sekolah baik itu kepala sekolah,

[1] Supriyadi dan Guno. *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah* (Jakarta : Lembaga Administrasi Negera, 2011)

guru, siswa, staf, dan apabila memungkinkan membentuk opini masyarakat yang selaras dengan warga sekolah.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi kerja. Menjadi guru tanpa memiliki motivasi kerja yang baik akan memberikan dampak cepat merasa jenuh karena kurangnya unsur pendorong. Motivasi kerja yang dimiliki setiap guru berbeda-beda antara satu guru dengan yang lainnya. Padahal motivasi sangat penting untuk dimiliki oleh setiap guru dalam menjalankan tugas-tugasnya sebagai tenaga pendidik untuk mensukseskan kegiatan belajar mengajar dalam proses pendidikan. Guru yang memiliki motivasi kerja yang baik akan memiliki semangat dan gairah kerja, bersedia bekerja keras dengan memberikan segenap kemampuan, keterampilan, dan pikiran untuk menghasilkan mutu pendidikan yang baik. Oleh karena itu, motivasi kerja guru harus dijaga dengan baik agar kinerjanya tidak terganggu.

LANDASAN TEORI

A. Budaya Sekolah

Budaya kerja adalah suatu falsafah yang berlandaskan pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga sebagai pendorong yang dibudayakan dalam suatu organisasi dan dicerminkan dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja.[2] Budaya organisasi dapat juga didefinisikan sebagai sekumpulan nilai dan pandangan dasar yang diciptakan oleh organisasi dengan tujuan untuk memberikan pembelajaran bagi anggota organisasi agar dapat memecahkan masalah baik internal maupun eksternal, agar aktivitas dalam organisasi dapat tetap terlaksana dengan baik. Oleh karena itu, budaya organisasi harus diajarkan kepada semua anggota baru sebagai upaya yang tepat untuk memahami, memikirkan dan menyelesaikan berbagai masalah yang ada dalam organisasi tersebut[3]. Berdasarkan pengertian tersebut, kita dapat memahami bahwa budaya sekolah harus dapat dipahami, dianut, dan dijalankan bersama dan dicerminkan dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja.

Budaya sekolah akan mempengaruhi tata cara warga sekolah berperilaku dalam menjalankan tugasnya. Dengan demikian, budaya sekolah dianut secara bersama oleh semua warga sekolah memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja para anggota yang ada di dalamnya. Budaya sekolah yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula.[4]

Budaya sekolah menjalankan sejumlah fungsi, yaitu [5]:

a. Budaya sekolah membawa identitas bagi semua warga sekolah
b. Budaya sekolah mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan pribadi

[2] Ibid Hlm.3
[3] Schein, Edgar H. *Organizational Culture and Leadership* (San Francisco: Josey-Bass Publishers, 2014)
[4] Ansar dan Masaong. *Manajemen Berbasis Sekolah* (Gorontalo: Sentra Media, 2011)
[5] Robbins, S.P. *Perilaku Organisasi* (Jakarta: Salemba Empat, 2015)

c. Budaya sekolah memantapkan sistem sosial, yang artinya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan antar anggota dalam sekolah dengan memberikan standar-standar yang tepat atas apa yang harus dilakukan di lingkungan sekolah
d. Budaya sekolah memiliki fungsi sebagai mekanisme pencipta makna dan kendali yang kemudian mampu membentuk sikap serta perilaku para warga sekolah.

B. Motivasi Kerja Guru

Motivasi kerja guru merupakan perasaan suka rela yang dialami oleh seseorang untuk berusaha sekuat mungkin dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memberikan kepuasan atas beberapa kebutuhan individu[6]. Motivasi kerja guru dapat didefinisikan sebagai suatu kekuatan maupun dorongan yang bersumber dari dalam diri guru maupun dari luar diri guru. Dorongan tersebut yang kemudian berfungsi untuk menggerakkan dan memberi kekuatan untuk menyelesikan suatu tugas dengan semaksimal mungkin demi menghasilkan *output* kerja yang lebih baik.

Jenis-jenis motivasi dapat dikelompokan menjadi dua jenis, yaitu [7]

a. Motivasi positif
   Pimpinan memberikan penghargaan bagi bawahan yang berprestasi berupa hadiah. Motivasi positif ini menyebabkan semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
b. Motivasi negatif
   Pimpinan memberikan motivasi pada bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang maksimal. Motivasi ini menyebabkan semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat karena takut memperoleh hukuman.

C. Kinerja Guru

Kinerja guru dapat didefinisikan sebagai gambaran yang dilakukan guru terkait dengan tugas apa yang dibebankan padanya dan menjadi tanggung jawabnya.[8] Kinerja juga dapat didefinisikan sebagai hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan persyaratan pekerjaan (*job requirement*).[9] Berdasarkan beberapa definisi yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang ditunjukkan oleh guru setelah menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja dapat dikategorikan baik apabila telah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Penilaian kinerja guru adalah acuan bagi sekolah

[6] Ibid Hlm.5
[7] Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah* (Jakarta: PT Toko Gunung Agung, 2016)
[8] Uno, H. B. dan N. Lamatenggo. *Teori Kinerja dan Pengukurannya* (Jakarta : PT Bumi Aksara, 2012)
[9] Bangun, Wilson. Manajemen Sumber Daya Manusia(Bandung: Erlangga,2012)

atau untuk menentukan pengembangan karir serta promosi untuk guru. Hasil dari penilaian kinerja guru ini diharapkan mampu untuk memberikan manfaat dalam menciptakan berbagai kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan mutu serta kinerja guru yang merupakan landasan atas pelaksanaan proses belajar mengajar dalam proses pendidikan untuk mencetak generasi yang cerdas, berkualitas, kompeten dan berdaya saing tinggi.

Penilaian kinerja guru menurut Permendiknas Nomor 41 tahun 2007 tentang standar proses untuk satuan pendidikan dasar dan menengah meliputi

a. Perencanaan proses pembelajaran
b. Pelaksanaan proses pembelajaran
c. Penilaian hasil pembelajaran
d. Perencanaan proses pembelajaran meliputi kegiatan membuat program tahunan, program semester, silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan kajian pustaka yang bersumber dari teori – teori yang sudah ada dan jurnal – jurnal penelitian terdahulu yang relevan untuk mengetahui pengaruh antar variabel yang diteliti.

PEMBAHASAN

A. Pengaruh Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru

Budaya kerja adalah suatu falsafah yang berlandaskan pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga sebagai pendorong yang dibudayakan dalam suatu organisasi dan dicerminkan dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja. Budaya sekolah akan mempengaruhi tata cara warga sekolah berperilaku dalam menjalankan tugasnya.[10] Dengan demikian, budaya sekolah dianut secara bersama oleh semua warga sekolah memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja para anggota yang ada di dalamnya. Budaya sekolah yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula.[11]

Budaya sekolah harus didasari oleh sikap, nilai-nilai, norma-norma, perilaku, dan harapan. Bila semua unsur tersebut sudah terbentuk, maka perilaku dan harapan akan cenderung stabil sehingga suasana yang tercipta akan lebih kondusif. Suasana inilah yang akhirnya memberikan kenyamanan bagi para guru dalam mengerjakan tugasnya. Keberhasilan sebuah lembaga pendidikan tidak hanya berhubungan dengan lengkapnya sarana dan prasarana yang mendukung kegiatan pembelajaran, guru yang kompeten dan memiliki kualitas yang baik maupun input siswa yang baik, namun juga tidak lepas dari peranan budaya sekolah dalam meningkatkan keefektifan kegiatan pembelajaran di sekolah. Budaya sekolah berperan sebagai jiwa dalam sekolah yang mampu menciptakan makna dan nilai terhadap kegiatan pembelajaran di sekolah tersebut, apabila budaya sekolah lemah, maka kegiatan pembelajaran akan menjadi tidak

[10] Ibid Hlm. 4
[11] Ibid Hlm.5

kondusif sehingga suasana yang tercipta menjadi tidak efektif. Sebaliknya, apabila budaya sekolah kuat maka akan menciptakan kegiatan pembelajaran yang kondusif sehingga suasana yang tercipta akan menjadi efektif. Semakin baik budaya sekolah yang dianut, maka kinerja guru akan semakin baik pula. Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Ridwan (2013),[12] Oktaviani (2015),[13] Listyorini dan Santono (2017), [14] Martini (2019)[15] dan Nurvisa *et al.* (2019)[16] yang menyatakan bahwa budaya sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Hal ini berarti semakin baik budaya sekolah, maka kinerja guru akan semakin baik pula. Sebaliknya, semakin buruk budaya sekolah yang dianut, maka kinerja guru akan semakin buruk pula.

B. Pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru

Motivasi kerja guru dapat didefinisikan sebagai suatu kekuatan maupun dorongan yang bersumber dari dalam diri guru maupun dari luar diri guru. Dorongan tersebut yang kemudian berfungsi untuk menggerakkan dan memberi kekuatan untuk menyelesikan suatu tugas dengan semaksimal mungkin demi menghasilkan *output* kerja yang lebih baik. Pemerintah telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja para guru, beberapa upaya tersebut adalah dengan diberikannya tunjangan sertifikasi dan penilaian kinerja guru. Kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari sesorang atas tugas dan tanggungjawab yang dimilikinya. Kinerja guru dapat didefinisikan sebagai gambaran yang dilakukan guru terkait dengan tugas apa yang dibebankan padanya dan menjadi tanggung jawabnya. [17] Sehingga dapat dipahami bahwa kinerja seseorang sering berkaitan dengan tugas – tugas yang telah diselesaikannya. Kinerja guru secara umum juga dapat diketahui dari aktivitasnya dalam menyusun rencana pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, melaksanakan hubungan antar pribadi dan melakukan evaluasi hasil kerja guru. Guru yang memiliki motivasi kerja yang baik akan memiliki semangat dan gairah kerja, bersedia bekerja keras dengan memberikan segenap kemampuan, keterampilan, dan pikiran untuk menghasilkan mutu pendidikan yang baik. Oleh karena itu, motivasi kerja guru harus dijaga dengan baik agar kinerjanya tidak terganggu. Semakin baik motivasi kerja guru, maka kinerja guru akan semakin baik pula. Hal ini sesuai dengan

[12] Ridwan, Moh. Pengaruh Iklim Kerja dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru : Studi pada MA Di Kabupaten Cilacap (*Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pascasarjana Administrasi Pendidikan*, Volume I, Nomor 2, 2013)

[13] Oktaviani, Christina. Peran Budaya Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru (*Manajer Pendidikan*, Volume 9, Nomor 4, 2015)

[14] Listyorini, Enny., Samtono. Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru di Gugus Erlangga UPTD Pendidikan Kecamatan Cepiring Kabupaten Kendal (*Jurnal Visi Manajemen*, Vol 2 , No 2, 2017)

[15] Martini, Tini. Pengaruh Perilaku Kepemimpinan, Motivasi Berprestasi dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru (*Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, Vol 10 , No 1 ,2019)

[16] Nurviza, Cut., Yusrizal., Usman, Nasir., Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada Sma Unggul Negeri 2 Boarding School Kota Banda Aceh (*Jurnal Magister Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, Volume 7, No. 1, 2019)

[17] Ibid Hlm.6

penelitian yang telah dilakukan oleh Farida (2015),[18] Ningsih (2017),[19] Riyadi dan Mulyapradana (2017),[20] dan Komarudin (2018)[21] yang menyatakan bahwa motivasi guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Hal ini berarti semakin baik motivasi guru, maka kinerja guru akan semakin baik pula. Sebaliknya, semakin buruk motivasi guru dianut, maka kinerja guru akan semakin buruk pula.

KESIMPULAN

Budaya sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Motivasi kerja guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Budaya sekolah harus didasari oleh sikap, nilai-nilai, norma-norma, perilaku, dan harapan. Bila semua unsur tersebut sudah terbentuk, maka perilaku dan harapan akan cenderung stabil sehingga suasana yang tercipta akan lebih kondusif. Suasana inilah yang akhirnya memberikan kenyamanan bagi para guru dalam mengerjakan tugasnya. Keberhasilan sebuah lembaga pendidikan tidak hanya berhubungan dengan lengkapnya sarana dan prasarana yang mendukung kegiatan pembelajaran, guru yang kompeten dan memiliki kualitas yang baik maupun input siswa yang baik, namun juga tidak lepas dari peranan budaya sekolah dalam meningkatkan keefektifan kegiatan pembelajaran di sekolah.

[18] Farida, Tri Hartati. Peran Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru Taman Kanak Kanak : Studi pada TK Aisyiyah Pembina Piyungan Bantul Yogyakarta (UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta : *Tesis* , 2014)

[19] Ningsih, Mustika Sulistio. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di MA Al- Hikmah Wayhalim Kedaton Bandar Lampung (Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung : *Skripsi*, 2017)

[20] Riyadi, Slamet., Mulyapradana, Aria. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal di Kota Pekalongan (*Jurnal Litbang Kota Pekalongan* , Vol. 13, 2017)

[21] Komarudin. Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Se-Lampung Timur (*Jurnal Lentera Pendidikan Pusat Penelitian LPPM UM METRO* Vol. 3. No. 1, 2018)

DAFTAR PUSTAKA

Ansar dan Masaong. 2011. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Gorontalo: Sentra Media

Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga

Farida, Tri Hartati. Peran Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru Taman Kanak Kanak : Studi pada TK Aisyiyah Pembina Piyungan Bantul Yogyakarta. 2014. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta : *Tesis*

Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah.* Jakarta: PT Toko Gunung Agung

Komarudin. Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Se-Lampung Timur. 2018. *Jurnal Lentera Pendidikan Pusat Penelitian LPPM UM METRO* Vol. 3. No. 1

Listyorini, Enny., Samtono. Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru di Gugus Erlangga UPTD Pendidikan Kecamatan Cepiring Kabupaten Kendal. 2017. *Jurnal Visi Manajemen,* Vol 2 , No 2

Martini, Tini. Pengaruh Perilaku Kepemimpinan, Motivasi Berprestasi dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru. 2019. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis,* Vol 10 , No 1

Ningsih, Mustika Sulistio. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di MA Al-Hikmah Wayhalim Kedaton Bandar Lampung. 2017. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung : *Skripsi*

Nurviza, Cut., Yusrizal., Usman, Nasir., Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada Sma Unggul Negeri 2 Boarding School Kota Banda Aceh. 2019. *Jurnal Magister Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Syiah Kuala,* Volume 7, No. 1

Oktaviani, Christina. Peran Budaya Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru. 2015. *Manajer Pendidikan*, Volume 9, Nomor 4

Ridwan, Moh. Pengaruh Iklim Kerja dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru : Studi pada MA Di Kabupaten Cilacap. 2013. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pascasarjana Administrasi Pendidikan*, Volume I, Nomor 2

Riyadi, Slamet., Mulyapradana, Aria. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal di Kota Pekalongan. 2017. *Jurnal Litbang Kota Pekalongan* , Vol. 13

Robbins, S.P. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat

Schein, Edgar H. 2014. *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Josey-BassPublishers

Supriyadi dan Guno. 2011. *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah.* Jakarta : Lembaga Administrasi Negera

Uno, H. B. dan N. Lamatenggo. 2012. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Cetakan Pertama. PT Bumi Aksara. Jakarta.