

PERAN BUDAYA KERJA DALAM MENINGKATKAN PARTISIPASI GURU DAN STAF DALAM PENGEMBANGAN ORGANISASI DI SMP NEGERI 1 ATAP CIGUGUR

Diah Nurlatipah*¹
Ika Rostika²
Laelatul Mutmainah³
Yayat Hidayat⁴

^{1,2,3,4} STIT NU Al-Farabi Pangandaran

*e-mail: diahnurlatipah@stitnualfarabi.ac.id¹, ikarostika@stitnualfarabi.ac.id², laelatulmutmainah@stitnualfarabi.ac.id³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran budaya kerja dalam meningkatkan partisipasi guru dan staf dalam pengembangan organisasi di SMP Negeri 1 Atap Cigugur. Budaya kerja yang positif di organisasi pendidikan memainkan peran krusial dalam meningkatkan keterlibatan aktif anggota dalam berbagai kegiatan yang berhubungan dengan pengembangan sekolah. Dalam penelitian ini, digunakan pendekatan kualitatif dengan desain deskriptif, yang memungkinkan peneliti untuk memahami konteks sosial dan dinamika interaksi di sekolah. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan studi dokumen yang melibatkan guru dan staf yang terlibat dalam pengembangan organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja di SMP Negeri 1 Atap Cigugur yang mengedepankan komunikasi terbuka, kerjasama, dan saling menghargai sangat berpengaruh terhadap peningkatan partisipasi guru dan staf dalam pengembangan organisasi. Meskipun terdapat beberapa tantangan, seperti keterbatasan waktu akibat beban kerja, tingkat partisipasi secara keseluruhan cukup tinggi, dengan adanya dukungan dari pimpinan yang memberikan ruang untuk berinovasi dan berkolaborasi. Temuan ini menunjukkan bahwa budaya kerja yang mendukung dapat memperkuat komitmen dan motivasi guru serta staf, yang berdampak pada peningkatan kualitas pendidikan. Oleh karena itu, penting bagi pimpinan sekolah untuk menjaga dan memperkuat budaya kerja ini agar partisipasi guru dan staf dapat lebih optimal dalam pengembangan organisasi di masa depan.

Kata kunci: Budaya kerja, partisipasi, pengembangan organisasi

Abstract

This study aims to examine the role of work culture in increasing the participation of teachers and staff in organizational development at SMP Negeri 1 Atap Cigugur. A positive work culture in educational organizations plays a crucial role in increasing the active involvement of members in various activities related to school development. In this study, a qualitative approach with a descriptive design was used, which allowed researchers to understand the social context and dynamics of interaction in schools. Data is collected through interviews, observations, and document studies involving teachers and staff involved in organizational development. The results of the study show that the work culture at SMP Negeri 1 Atap Cigugur which prioritizes open communication, cooperation, and mutual respect has a great influence on increasing the participation of teachers and staff in organizational development. Despite some challenges, such as time constraints due to workload, the overall participation rate was quite high, with support from leaders who provided space to innovate and collaborate. These findings show that a supportive work culture can strengthen the commitment and motivation of teachers and staff, which has an impact on improving the quality of education. Therefore, it is important for school leaders to maintain and strengthen this work culture so that the participation of teachers and staff can be more optimal in future organizational development.

Keywords: organizational development, participation Work culture

PENDAHULUAN

Budaya kerja di organisasi pendidikan, khususnya di sekolah, sangat menentukan seberapa besar partisipasi yang diberikan oleh guru dan staf dalam setiap kegiatan pengembangan organisasi. Menurut Edgar Schein, budaya organisasi mencakup nilai-nilai dasar, norma, dan keyakinan yang mengatur cara anggota organisasi berinteraksi untuk menciptakan suasana kerja yang harmonis dan produktif (Kurnia et al., 2023). Beberapa elemen budaya kerja

yang seringkali dikaji meliputi komunikasi yang efektif, kolaborasi antar anggota, komitmen terhadap tugas, serta rasa tanggung jawab yang tinggi. Indikator budaya kerja di antaranya adalah kedisiplinan, kepemimpinan yang mendukung, dan saling menghargai antar sesama. Partisipasi guru dan staf dalam pengembangan organisasi sangat penting karena keberhasilan sebuah sekolah tidak hanya bergantung pada kebijakan yang diambil oleh kepala sekolah atau pengelola pendidikan, tetapi juga pada keterlibatan aktif seluruh anggota dalam merumuskan dan melaksanakan kebijakan tersebut (Darma, 2019). Partisipasi dapat didefinisikan sebagai keterlibatan individu dalam pengambilan keputusan serta pelaksanaan kegiatan yang berkaitan dengan perkembangan organisasi. Konsep ini juga mengacu pada keterlibatan yang lebih mendalam dan berkelanjutan dari guru dan staf dalam setiap aspek perencanaan dan pengembangan sekolah (Dakabesi & Wicaksono, 2022).

Pengembangan organisasi di sektor pendidikan merupakan suatu usaha yang terus-menerus dilakukan untuk meningkatkan kualitas layanan pendidikan dan membangun lingkungan yang mendukung kemajuan bersama. Faktor pendukung pengembangan organisasi di antaranya adalah kualitas sumber daya manusia, adanya visi yang jelas, serta dukungan fasilitas yang memadai (Riyan Adhitya Pratama et al., 2023). Namun, terdapat pula faktor penghambat seperti keterbatasan anggaran, resistensi terhadap perubahan, dan kurangnya pelatihan yang dapat menghambat upaya pengembangan. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana budaya kerja yang baik dapat menjadi faktor pendorong partisipasi dalam pengembangan organisasi pendidikan (Hasna, 2023).

Di SMP Negeri 1 Atap Cigugur, meskipun terdapat upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan, kondisi partisipasi guru dan staf dalam pengembangan organisasi masih perlu diperhatikan. Beberapa masalah yang muncul adalah kurangnya inisiatif dari guru dan staf dalam pengambilan keputusan serta rendahnya keterlibatan mereka dalam program pengembangan sekolah. Oleh karena itu, penelitian ini akan mengkaji peran budaya kerja dalam meningkatkan partisipasi guru dan staf dalam pengembangan organisasi di sekolah tersebut. Rumusan masalah yang ingin dijawab dalam penelitian ini adalah: Bagaimana budaya kerja memengaruhi partisipasi guru dan staf dalam pengembangan organisasi di SMP Negeri 1 Atap Cigugur? Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi peran budaya kerja dalam meningkatkan partisipasi guru dan staf, serta menjelaskan hubungan antara budaya kerja dan partisipasi dalam pengembangan organisasi di sekolah tersebut. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat akademik dalam pengembangan ilmu pendidikan serta manfaat praktis bagi institusi sekolah untuk memperbaiki budaya kerja yang mendukung peningkatan partisipasi dalam pengembangan organisasi.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa budaya kerja yang baik di sekolah berhubungan positif dengan peningkatan partisipasi guru dalam berbagai kegiatan sekolah (Ridwan Akib, Elpisah, 2016). Selain itu, penelitian sebelumnya juga mengungkapkan bahwa partisipasi guru dalam pengembangan organisasi sangat dipengaruhi oleh pola komunikasi yang ada dalam budaya kerja di sekolah (Adi et al., 2023). Dengan demikian, pemahaman lebih lanjut mengenai hubungan antara budaya kerja dan partisipasi ini menjadi sangat penting untuk keberhasilan pengembangan organisasi di SMP Negeri 1 Atap Cigugur.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan desain penelitian deskriptif. Pendekatan kualitatif dipilih karena bertujuan untuk menggali secara mendalam fenomena yang terjadi di SMP Negeri 1 Atap Cigugur terkait dengan peran budaya kerja dalam meningkatkan partisipasi guru dan staf dalam pengembangan organisasi. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk memahami konteks sosial dan dinamika interaksi yang terjadi di lingkungan sekolah. Penelitian ini dilakukan di SMP Negeri 1 Atap Cigugur, yang dipilih sebagai lokasi penelitian karena sekolah ini tengah berupaya meningkatkan kualitas pendidikan, namun menghadapi tantangan terkait partisipasi aktif guru dan staf dalam pengembangan organisasi. Subjek penelitian terdiri dari guru dan staf yang terlibat langsung dalam kegiatan pengembangan organisasi di sekolah tersebut. Pemilihan subjek dilakukan secara

purposive, dengan harapan dapat memperoleh informasi yang relevan mengenai budaya kerja dan partisipasi mereka dalam proses pengembangan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi wawancara, observasi, dan studi dokumen. Wawancara semi-struktural dilakukan dengan guru dan staf untuk menggali informasi mengenai persepsi mereka terhadap budaya kerja di sekolah serta dampaknya terhadap tingkat partisipasi mereka dalam kegiatan pengembangan organisasi. Wawancara ini memberikan kesempatan kepada responden untuk menjelaskan pandangan mereka secara lebih mendalam tentang budaya kerja yang ada di sekolah, serta hambatan dan faktor pendukung dalam meningkatkan partisipasi mereka. Selain itu, observasi langsung dilakukan untuk melihat dinamika interaksi guru dan staf di lingkungan sekolah, khususnya dalam konteks kegiatan pengembangan organisasi, guna memahami lebih dalam tentang pola komunikasi, kolaborasi, dan keterlibatan mereka. Untuk melengkapi data, peneliti juga melakukan studi dokumen terhadap laporan kegiatan, program pengembangan, dan kebijakan terkait budaya kerja yang ada di sekolah. Gabungan dari ketiga teknik pengumpulan data ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang komprehensif dan valid mengenai peran budaya kerja dalam meningkatkan partisipasi guru dan staf dalam pengembangan organisasi di SMP Negeri 1 Atap Cigugur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Budaya Kerja di SMP Negeri 1 Atap Cigugur

Budaya kerja di SMP Negeri 1 Atap Cigugur berakar pada nilai-nilai yang dibangun oleh pimpinan dan seluruh elemen sekolah, dengan fokus pada keterbukaan, kerjasama, dan komitmen bersama dalam mencapai visi misi sekolah. Budaya kerja ini terwujud dalam sejumlah aktivitas sehari-hari, baik yang bersifat formal maupun non-formal. Secara umum, budaya kerja yang diterapkan di sekolah ini mencerminkan nilai disiplin, saling menghormati, serta menghargai keberagaman pendapat dan ide.

Gambaran nyata dari budaya kerja yang diterapkan adalah adanya rutinitas rapat evaluasi yang diadakan secara rutin untuk memantau pencapaian dan perencanaan ke depan. Guru dan staf diberi kesempatan untuk berkolaborasi dalam menyusun materi ajar, mendiskusikan masalah yang dihadapi dalam kegiatan belajar mengajar, serta mencari solusi bersama. Praktik ini menunjukkan bahwa dalam budaya kerja di SMP Negeri 1 Atap Cigugur, terdapat rasa tanggung jawab bersama terhadap keberhasilan sekolah. Sebagai bagian dari budaya kerja, komunikasi yang terbuka dan transparan menjadi aspek yang sangat penting. Pimpinan sekolah berperan sebagai fasilitator dalam menciptakan ruang komunikasi yang efektif, di mana semua guru dan staf merasa dihargai dan diperhatikan. Ini menciptakan rasa kebersamaan dan kepercayaan yang menjadi dasar dalam pengambilan keputusan bersama.

Untuk dapat mengembangkan budaya kerja positif dengan maksimal, maka kepala sekolah sangat menanamkan nilai-nilai yang sama pada setiap guru. Saling kerjasama dalam menganut budaya atau nilai-nilai yang sama menciptakan rasa kesatuan dan percaya diri masing-masing guru, sehingga tercipta lingkungan kerja yang baik dan sehat. Lingkungan seperti ini dapat membangun kreativitas dan komitmen yang tinggi dari para guru sehingga pada akhirnya mereka mampu mengakomodasi dan mengatasi hambatan dalam sekolah hingga dapat mengembangkan budaya kerja positif (Misbahuddin, 2023).

Partisipasi Guru dan Staf dalam Pengembangan Organisasi

Partisipasi guru dan staf dalam pengembangan organisasi di SMP Negeri 1 Atap Cigugur tercermin dalam keterlibatan mereka dalam berbagai kegiatan yang berhubungan dengan perencanaan, pelaksanaan, serta evaluasi program pengembangan sekolah. Partisipasi ini bukan hanya terbatas pada kegiatan yang bersifat administratif, tetapi juga pada kegiatan yang lebih strategis seperti penyusunan kurikulum, pengembangan metode pembelajaran, serta pelaksanaan kegiatan ekstrakurikuler yang berorientasi pada peningkatan kualitas pendidikan. Tingkat partisipasi yang tinggi ini tidak lepas dari pemberian otonomi kepada guru dan staf untuk berinovasi dan mengembangkan ide-ide baru. Pimpinan sekolah memberikan dukungan penuh

terhadap usulan-usulan yang diajukan, serta menyediakan wadah untuk mengimplementasikan ide-ide tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan sekolah berusaha menciptakan lingkungan yang mendukung kreativitas dan partisipasi aktif dari seluruh pihak.

Namun, meskipun tingkat partisipasi guru dan staf secara keseluruhan cukup tinggi, terdapat beberapa tantangan yang harus dihadapi, salah satunya adalah keterbatasan waktu. Banyaknya tugas yang harus diselesaikan, baik dalam kegiatan mengajar maupun administrasi, kadang menjadi hambatan bagi guru dan staf untuk lebih banyak terlibat dalam kegiatan pengembangan organisasi. Kendala ini memerlukan perhatian lebih dari pimpinan sekolah untuk mengatur waktu dan memberikan ruang yang cukup bagi para guru dan staf untuk berpartisipasi lebih maksimal.

Partisipasi guru dan staf dalam pengembangan organisasi pendidikan sangat penting untuk menciptakan lingkungan yang mendukung kemajuan dan perbaikan berkelanjutan. Selain itu, mereka juga dapat berpartisipasi dalam program pelatihan dan pengembangan profesional untuk meningkatkan kompetensi mereka, serta mengikuti program mentoring dan kolaborasi guna mempercepat pengembangan keterampilan. Keterlibatan dalam peran kepemimpinan, baik dalam kelompok pengajaran maupun tim manajemen, memungkinkan mereka untuk mengembangkan keterampilan kepemimpinan yang bermanfaat bagi kemajuan organisasi (Supardi, 2015). Selain itu, guru dan staf dapat mempererat hubungan dengan orang tua dan komunitas melalui kegiatan yang melibatkan mereka, membangun kemitraan yang kuat untuk mendukung perkembangan siswa. Terakhir, dengan menciptakan budaya sekolah yang inklusif dan mendukung kesejahteraan fisik dan mental, guru dan staf membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif, yang pada akhirnya berkontribusi pada kualitas pendidikan yang lebih baik (Eka et al., 2024).

Hubungan Budaya Kerja dengan Partisipasi Guru dan Staf

Dari hasil penelitian, ditemukan bahwa budaya kerja yang positif di SMP Negeri 1 Atap Cigugur memiliki hubungan yang sangat erat dengan tingkat partisipasi guru dan staf. Ketika budaya kerja mengutamakan komunikasi terbuka, saling mendukung, dan memiliki penghargaan terhadap kontribusi individu, maka tingkat partisipasi juga meningkat. Dalam budaya kerja yang demikian, guru dan staf merasa dihargai dan termotivasi untuk berperan aktif dalam proses pengembangan sekolah.

Salah satu contoh hubungan ini adalah ketika sekolah menghadapi tantangan atau masalah tertentu, misalnya terkait dengan penurunan hasil evaluasi ujian atau kebutuhan perubahan kurikulum. Budaya kerja yang mendukung keterbukaan dan kerjasama memungkinkan guru dan staf untuk memberikan masukan dan solusi, tanpa merasa terhambat oleh hierarki atau ketakutan terhadap kritik. Hal ini menciptakan suasana yang memungkinkan semua pihak merasa terlibat dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan pengembangan organisasi. Selain itu, budaya kerja yang saling menghormati dan mengedepankan kerja tim berkontribusi besar terhadap peningkatan motivasi guru dan staf untuk lebih berpartisipasi. Adanya saling kepercayaan antara pimpinan dan guru, serta antar sesama rekan sejawat, memperkuat komitmen mereka terhadap tujuan bersama.

Melaksanakan budaya kerja mempunyai arti yang sangat mendalam, karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan. Di samping itu masih banyak lagi manfaat yang muncul seperti kepuasan kerja meningkat, pergaulan yang lebih akrab, disiplin meningkat, pengawasan fungsional berkurang, pemborosan berkurang, tingkat absensi menurun, terus ingin belajar, ingin memberikan terbaik bagi lembaga pendidikan (Molotolo, 2017).

Penemuan Utama dari Data Penelitian

Penemuan utama dari penelitian ini adalah bahwa budaya kerja yang baik dan mendukung sangat mempengaruhi tingkat partisipasi guru dan staf dalam pengembangan organisasi di SMP Negeri 1 Atap Cigugur. Pimpinan sekolah yang aktif mengkomunikasikan tujuan dan visi sekolah, serta menciptakan kesempatan bagi guru dan staf untuk berkontribusi, dapat meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi dan mendorong partisipasi yang lebih tinggi. Namun, kendala yang ditemukan dalam penelitian ini adalah meskipun budaya kerja yang diterapkan sangat mendukung partisipasi, faktor beban kerja yang tinggi masih menjadi hambatan bagi beberapa guru dan staf untuk lebih terlibat dalam kegiatan pengembangan sekolah. Beberapa guru merasa bahwa waktu yang tersedia untuk berpartisipasi dalam perencanaan dan evaluasi program terbatas oleh tuntutan tugas mengajar yang harus diselesaikan.

Penelitian ini juga menyoroti pentingnya peran pimpinan sekolah dalam memastikan bahwa budaya kerja yang positif tetap terjaga. Pimpinan yang mampu menciptakan iklim yang mendukung inisiatif guru dan staf, serta menghargai kontribusi mereka, dapat memastikan keberlanjutan dari budaya kerja yang baik ini.

Implikasi Temuan

Implikasi dari temuan penelitian ini menunjukkan bahwa budaya kerja yang baik dapat menjadi faktor penentu dalam meningkatkan partisipasi guru dan staf dalam pengembangan organisasi. SMP Negeri 1 Atap Cigugur perlu mempertahankan dan bahkan lebih menguatkan budaya kerja yang sudah terbentuk, karena hal ini akan mendukung keberlanjutan dan keberhasilan organisasi dalam jangka panjang. Budaya kerja yang mendukung juga memiliki dampak langsung terhadap inovasi di sekolah. Guru dan staf yang merasa dihargai dan diberi kebebasan untuk mengemukakan ide cenderung lebih inovatif dalam mengembangkan metode pembelajaran dan menyusun program-program sekolah yang relevan dengan kebutuhan siswa. Dengan adanya budaya kerja yang mendukung kreativitas, sekolah dapat merespons perubahan dengan lebih cepat dan efektif.

Dampak jangka panjang dari budaya kerja yang positif ini adalah terciptanya lingkungan yang stabil dan produktif. Ketika guru dan staf merasa dihargai dan berpartisipasi dalam pengembangan organisasi, mereka akan lebih termotivasi untuk berprestasi dan berkomitmen terhadap tujuan bersama, yang pada gilirannya akan berpengaruh pada peningkatan kualitas pendidikan di sekolah. Selain itu, budaya kerja yang kuat dapat meningkatkan kepuasan kerja dan retensi guru serta staf, yang pada akhirnya mendukung keberlanjutan organisasi. Sebagai rekomendasi, penting bagi pimpinan sekolah untuk lebih memperhatikan keseimbangan antara beban kerja dan kesempatan untuk berpartisipasi. Dengan mengatur waktu dengan lebih bijak dan memberikan dukungan yang lebih besar terhadap pengembangan profesionalisme guru dan staf, partisipasi mereka dalam pengembangan organisasi dapat lebih optimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Peran Budaya Kerja dalam Meningkatkan Partisipasi Guru dan Staf dalam Pengembangan Organisasi di SMP Negeri 1 Atap Cigugur, dapat disimpulkan bahwa budaya kerja yang positif memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan partisipasi aktif guru dan staf dalam pengembangan organisasi. Budaya kerja yang mendukung, seperti komunikasi terbuka, kolaborasi yang erat, dan saling menghargai antar individu, berkontribusi besar terhadap peningkatan keterlibatan guru dan staf dalam berbagai kegiatan pengembangan sekolah. Tingkat partisipasi yang tinggi ini terjadi karena adanya pemberian otonomi kepada guru dan staf untuk mengembangkan ide-ide kreatif serta ruang bagi mereka untuk berkolaborasi dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan program sekolah. Meski demikian, terdapat tantangan terkait dengan beban kerja yang tinggi, yang kadang menghambat guru dan staf untuk lebih terlibat dalam pengembangan organisasi.

Pentingnya peran pimpinan sekolah dalam menjaga dan memperkuat budaya kerja yang sudah terbentuk sangat terlihat, karena kepemimpinan yang mendukung dan memberikan ruang bagi partisipasi individu akan memperkuat komitmen seluruh anggota terhadap tujuan organisasi. Oleh karena itu, SMP Negeri 1 Atap Cigugur perlu terus memperhatikan keseimbangan

antara beban kerja dan kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengembangan sekolah, agar partisipasi guru dan staf dapat lebih optimal. Implikasi dari penelitian ini juga menunjukkan bahwa budaya kerja yang mendukung akan mendorong inovasi dan perbaikan yang berkelanjutan di sekolah, serta meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Dengan mempertahankan budaya kerja yang baik dan memberikan dukungan terhadap pengembangan profesionalisme guru dan staf, sekolah ini dapat memastikan keberlanjutan dan keberhasilan dalam pengembangan organisasi.

Sebagai rekomendasi, untuk lebih meningkatkan partisipasi dalam pengembangan organisasi, pimpinan sekolah perlu lebih memperhatikan penyediaan waktu yang cukup bagi guru dan staf untuk berkontribusi, serta menciptakan lingkungan yang lebih mendukung bagi pengembangan ide dan inovasi. Dengan demikian, kualitas pendidikan di SMP Negeri 1 Atap Cigugur dapat terus meningkat seiring dengan partisipasi aktif dan komitmen seluruh pihak yang terlibat.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, T. S., Maufur, M., & Nasukha, M. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah dan Motivasi Kerja Pendidik terhadap Prestasi Belajar Peserta Didik (Studi Kasus di SMP Negeri 1 Adiwerna). *Journal of Education Research*, 4(3), 1135–1143. <https://jer.or.id/index.php/jer/article/view/366>
- Dakabesi, E. D., & Wicaksono, L. (2022). Kepemimpinan Kolaborasi Kepala Sekolah Dalam Membangun Tim Kinerja Guru Di Era Society 5.0. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 6(4), 2598–9944. <https://doi.org/10.36312/jisip.v6i4.3899/http>
- Darma, A. (2019). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Manajemen Perubahan Di Lembaga Pendidik. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 1– 18. <http://jurnal.uinsu.ac.id/index.php/benchmarking%0APERAN>
- Eka, K., Putri, S., Wahyuni, M. R., Hasibuan, W. F., & Mustika, D. (2024). Membangun Kolaborasi Dan Kemitraan Dalam Mendukung Keberhasilan Pendidikan Inklusi. *Gudang Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 2, 178–187. <https://jurnaldidaktika.org>
- Hasna, M. (2023). Digitalisasi Pengelolaan Sekolah Dasar Negeri Kota Banjarmasin: Tinjauan Analisis SWOT Dalam Strategi Pengembangan Sekolah Digital.
- Kurnia, D., Ma'arif, M. N., Ribcha, P., & Usep. (2023). Konsep Budaya Organisasi dan Perilaku Organisasi. *Jurnal Pelita Nusantara*, 1(3), 386–392. <https://doi.org/10.59996/jurnalpelitanusantara.v1i3.289>
- Misbahuddin. (2023). Studi Tentang Motivasi Kerja Guru Dalam Membangun Majene the Study of Teacher ' S Work Motivation in Building a Positive Work Culture At Sdn No . 2 Kampung Baru , Majene. 1(2), 1–9.
- Molotolo, H. (2017). Kompetensi Supervisor terhadap Peningkatan Budaya Kerja Guru. *Jurnal Ilmiah AL-Jauhari: Jurnal Studi Islam Dan Interdisipliner*, 2(2), 178–194. <https://doi.org/10.30603/jiaj.v2i2.679>
- Ridwan Akib, Elpisah, M. F. (2016). PERAN BUDAYA KERJA SEKOLAH TERHADAP PENINGKATAN KINERJA TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN Ridwan. 4(1), 1–23.
- Riyan Adhitya Pratama, Naufal Aldrian Kurniawan, Muhammad Daffa Adi Prayogo, & Aryo Anargya Hakim Putra. (2023). Analisis Budaya Organisasi Dalam Kualitas Manajemen Pendidikan Dalam Lingkup Lembaga Pendidikan. *Atmosfer: Jurnal Pendidikan, Bahasa, Sastra, Seni, Budaya, Dan Sosial Humaniora*, 1(2), 188–203. <https://doi.org/10.59024/atmosfer.v1i2.154>
- Supardi. (2015). Peran Kepemimpinan Dan Keterlibatan Group Decission Making Dalam Perubahan Organisasi. *Tarbawi*, 1(1), 37–48. <http://jurnal.uinbanten.ac.id/index.php/tarbawi/about>