

## BUDAYA ORGANISASI PADA DUNIA PENDIDIKAN: SEBUAH TINJUAN LITERATUR REVIEW

**Achmad Fadil Firmansyah**

Universitas Negeri Surabaya  
[25120664339@mhs.unesa.ac.id](mailto:25120664339@mhs.unesa.ac.id)

**Addinnia Dhiya' Ulhaq Nasution**

Universitas Negeri Surabaya  
[25120664342@mhs.unesa.ac.id](mailto:25120664342@mhs.unesa.ac.id)

**Nurul Fauziyah Rahmawati**

Universitas Negeri Surabaya  
[25120664349@mhs.unesa.ac.id](mailto:25120664349@mhs.unesa.ac.id)

### **Abstract**

*Organizational culture in educational institutions is a system of values that encompasses norms, beliefs, and customs serving as guidelines for organizational behavior and activities. Organizational culture In modern education, has become a strategic element that influences the performance of educators, the quality of learning, and students' academic achievement. However, research on this topic remains fragmented and has not yet been comprehensively integrated. This study aims to analyze the concept, determining factors, impacts, and implications of organizational culture through a Systematic Literature Review approach. Data were collected from scientific articles indexed in Google Scholar and Garuda using the keywords "organizational culture," "educational institutions," and "education" for the period 2022–2026, with 20 selected articles analyzed systematically. The results indicate that organizational culture is shaped by leadership, ethical values, and organizational communication that continuously internalizes these values. Organizational culture impacts teachers' performance and motivation, and influences learning quality, academic achievement, and students' character development. Furthermore, organizational culture serves as a strategy for enhancing the effectiveness and sustainability of educational institutions, influenced by human resource readiness, the organizational environment, and adaptation to technological advancements and social changes. Overall, organizational culture serves as a crucial foundation that requires a holistic, adaptive, and sustainable approach.*

**Keywords:** education, educational institutions, organizational culture

### **Abstrak**

Budaya organisasi di lembaga pendidikan adalah sistem nilai yang mencakup norma, kepercayaan, dan kebiasaan yang berfungsi sebagai pedoman perilaku dan aktivitas organisasi. Budaya organisasi dalam pendidikan modern telah menjadi elemen strategis yang memengaruhi kinerja pendidik, kualitas pembelajaran, dan prestasi akademik siswa. Namun, penelitian tentang topik ini masih

terfragmentasi dan belum terintegrasi secara komprehensif. Studi ini bertujuan untuk menganalisis konsep, faktor penentu, dampak, dan implikasi budaya organisasi melalui pendekatan Tinjauan Pustaka Sistematis. Data dikumpulkan dari artikel ilmiah yang terindeks di Google Scholar dan Garuda menggunakan kata kunci “budaya organisasi,” “lembaga pendidikan,” dan “pendidikan” untuk periode 2022–2026, dengan 20 artikel terpilih yang dianalisis secara sistematis. Hasil menunjukkan bahwa budaya organisasi dibentuk oleh kepemimpinan, nilai-nilai etika, dan komunikasi organisasi yang terus menerus menginternalisasi nilai-nilai tersebut. Budaya organisasi berdampak pada kinerja dan motivasi guru, serta memengaruhi kualitas pembelajaran, prestasi akademik, dan perkembangan karakter siswa. Selain itu, budaya organisasi berfungsi sebagai strategi untuk meningkatkan efektivitas dan keberlanjutan lembaga pendidikan, yang dipengaruhi oleh kesiapan sumber daya manusia, lingkungan organisasi, dan adaptasi terhadap kemajuan teknologi dan perubahan sosial. Secara keseluruhan, budaya organisasi berfungsi sebagai fondasi penting yang membutuhkan pendekatan holistik, adaptif, dan berkelanjutan.

**Kata Kunci :** budaya organisasi, lembaga pendidikan, pendidikan

## **PENDAHULUAN**

Pendidikan merupakan suatu proses terencana yang bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik secara menyeluruh, mencakup aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik melalui interaksi antara pendidik, peserta didik, serta lingkungan pendidikan. Proses pendidikan tidak hanya berfokus pada transfer pengetahuan, tetapi juga pada pembentukan karakter, nilai, serta keterampilan yang diperlukan dalam kehidupan bermasyarakat (Abdurahman et al., 2024). Unsur-unsur pendidikan dalam perspektif ilmu pendidikan meliputi tujuan, pendidik, peserta didik, materi, metode, serta lingkungan yang saling berinteraksi secara sistemik (Sari et al., 2022). Keterpaduan antarunsur tersebut menjadi faktor penting dalam menentukan keberhasilan proses pendidikan. Kualitas lembaga pendidikan tidak hanya ditentukan oleh kurikulum atau sarana prasarana, tetapi juga oleh sistem nilai dan pola perilaku yang berkembang di dalam organisasi pendidikan itu sendiri (Putri & Yusuf, 2022).

Lembaga pendidikan merupakan organisasi sosial yang memiliki struktur, aturan, serta nilai-nilai yang memengaruhi seluruh aktivitas di dalamnya (Lase et al., 2025). Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan tidak hanya ditentukan oleh aspek teknis pembelajaran, tetapi juga oleh faktor manajerial dan kultural yang berkembang dalam organisasi tersebut (Kurnia et al., 2023). Budaya organisasi menjadi salah satu aspek penting yang memengaruhi cara lembaga pendidikan dalam mengelola sumber daya, membangun interaksi, serta mencapai tujuan pendidikan secara efektif (Dedik et al., 2025).

Budaya organisasi dalam perspektif manajemen dipahami sebagai seperangkat nilai, norma, keyakinan, dan asumsi dasar yang dianut bersama oleh anggota organisasi sebagai pedoman dalam berperilaku (Kurnia et al., 2023). Budaya organisasi tercermin

dalam praktik sehari-hari, seperti pola komunikasi, gaya kepemimpinan, serta sistem kerja yang diterapkan dalam organisasi (Lase et al., 2025). Budaya organisasi membentuk cara individu bekerja, berinteraksi, serta mengambil keputusan dalam lingkungan organisasi (Putri & Yusuf, 2022). Penelitian yang dilakukan oleh Dedik dkk. (2025) menunjukkan bahwa budaya organisasi terbentuk dari kepemimpinan, sistem nilai, tradisi, serta kebiasaan yang berkembang secara berkelanjutan dalam organisasi. Proses tersebut menegaskan bahwa budaya organisasi merupakan hasil interaksi sosial yang bersifat dinamis dan terus berkembang (Khairunnisa et al., 2024).

Budaya organisasi dalam konteks pendidikan memiliki peran strategis dalam membentuk karakter institusi serta menentukan arah pengelolaan lembaga pendidikan (Lase et al., 2025). Budaya organisasi yang positif mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kolaborasi antaranggota, serta memperkuat komitmen terhadap tujuan pendidikan (Mahmudah et al., 2025). Budaya organisasi yang lemah atau tidak konsisten dapat menghambat kinerja organisasi, menurunkan motivasi, serta memunculkan konflik internal (Nopriansyah et al., 2023). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi perlu dikelola secara sistematis sebagai bagian dari strategi pengembangan lembaga pendidikan (Putri & Yusuf, 2022).

Perkembangan sosial dan kemajuan teknologi digital mendorong perubahan signifikan dalam dunia pendidikan, terutama dalam pola pembelajaran dan pengelolaan lembaga pendidikan (Santoso et al., 2025). Transformasi pasca-pandemi menuntut lembaga pendidikan untuk beradaptasi secara cepat terhadap perubahan, termasuk dalam penerapan pembelajaran daring dan peningkatan literasi digital (Al Hairri & Syahrani, 2021). Karakteristik peserta didik yang semakin adaptif terhadap teknologi juga menuntut adanya budaya organisasi yang fleksibel, inovatif, dan kolaboratif (Yusuf et al., 2024). Budaya organisasi yang kuat terbukti berdampak pada efektivitas lembaga pendidikan (Al Hairri & Syahrani, 2021), meningkatkan kinerja tenaga pendidik (Wahani & Frans, 2023), serta mendorong prestasi akademik peserta didik (Husna et al., 2024).

Budaya organisasi juga berperan dalam membentuk kinerja tenaga kependidikan serta menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis (Nopriansyah et al., 2023). Nilai-nilai seperti kerja sama, disiplin, tanggung jawab, serta komunikasi yang efektif menjadi bagian dari budaya organisasi yang mampu meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Hasibuan & Hadijaya, 2024). Budaya organisasi tidak hanya berdampak pada aspek internal, tetapi juga berkontribusi terhadap keberlanjutan organisasi dalam menghadapi tantangan eksternal (Putri & Yusuf, 2022).

Peran budaya organisasi dalam pendidikan juga berkaitan dengan pengalaman belajar peserta didik. Lingkungan sekolah yang memiliki budaya positif mampu menciptakan suasana belajar yang aman, nyaman, dan mendukung perkembangan siswa secara optimal (Fitriani & Muadin, 2022). Budaya organisasi yang kondusif dapat meningkatkan keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran serta mendorong pembentukan karakter yang baik (Husna et al., 2024). Budaya organisasi yang tidak

sehat dapat berdampak pada menurunnya kualitas pembelajaran serta rendahnya partisipasi siswa (Fitriani & Muadin, 2022).

Penelitian mengenai budaya organisasi dalam konteks pendidikan telah banyak dilakukan, meskipun sebagian besar masih berfokus pada satu variabel tertentu. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik (Wahani & Frans, 2023), prestasi akademik siswa (Husna et al., 2024), serta motivasi kerja (Arien et al., 2023). Penelitian lain mengkaji faktor-faktor pembentuk budaya organisasi di sekolah, seperti kepemimpinan, nilai, dan lingkungan organisasi (Khairunnisa et al., 2024). Kajian lain menitikberatkan pada pengembangan budaya organisasi dalam praktik pendidikan (Sari et al., 2022).

Sebagian besar penelitian tersebut belum mengintegrasikan berbagai temuan dalam kerangka konseptual yang komprehensif (Nopriansyah et al., 2023). Pendekatan yang digunakan cenderung parsial dan belum mampu menjelaskan keterkaitan antara konsep, faktor pembentuk, dampak, serta implikasi budaya organisasi dalam satu kesatuan yang utuh (Lase et al., 2025). Kondisi ini menunjukkan adanya keterbatasan dalam kajian budaya organisasi, khususnya dalam konteks pendidikan.

Kajian budaya organisasi juga banyak dikembangkan dalam konteks manajemen umum, terutama pada organisasi bisnis dan industri (Lase et al., 2025). Lembaga pendidikan memiliki karakteristik yang berbeda karena berorientasi pada pembentukan karakter dan pengembangan potensi manusia (Yusuf et al., 2024). Perbedaan tersebut menunjukkan pentingnya kajian budaya organisasi yang lebih spesifik dalam konteks pendidikan (Putri & Yusuf, 2022).

Keterbatasan penelitian sebelumnya juga terlihat pada kurangnya kajian yang membahas budaya organisasi dalam menghadapi tantangan era digital dan perubahan sosial (Santoso et al., 2025). Perkembangan teknologi dan perubahan karakteristik peserta didik memerlukan pendekatan yang lebih komprehensif dalam memahami budaya organisasi (Al Hairri & Syahrani, 2021). Budaya organisasi perlu dipahami sebagai sistem dinamis yang mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan (Lase et al., 2025).

Pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR) digunakan untuk mengatasi keterbatasan tersebut melalui pengintegrasian berbagai temuan penelitian secara sistematis (Nopriansyah et al., 2023). Metode ini memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi, mengklasifikasi, serta menganalisis hasil penelitian sebelumnya secara terstruktur sehingga menghasilkan pemahaman yang lebih komprehensif (Sari et al., 2022).

Rumusan masalah dalam penelitian ini meliputi konsep budaya organisasi dalam pendidikan, faktor-faktor pembentuknya, dampaknya terhadap kinerja tenaga pendidik dan prestasi peserta didik, serta implikasinya terhadap pengembangan lembaga pendidikan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis konsep budaya organisasi secara komprehensif, mengkaji faktor pembentuknya, serta mengidentifikasi

dampaknya dalam konteks pendidikan. Penelitian ini juga bertujuan untuk menyusun sintesis literatur sebagai dasar pengembangan strategi manajemen pendidikan berbasis budaya organisasi.

Pendekatan *Systematic Literature Review* diharapkan mampu memberikan kontribusi teoretis dalam memperkaya kajian budaya organisasi dalam dunia pendidikan (Nopriansyah et al., 2023). Kontribusi praktis dari penelitian ini diharapkan dapat membantu pengelola lembaga pendidikan dalam mengembangkan budaya organisasi yang adaptif, kolaboratif, dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan (Mahmudah et al., 2025). Hasil penelitian ini juga diharapkan menjadi referensi bagi peneliti dan praktisi pendidikan dalam mengembangkan strategi pengelolaan lembaga pendidikan yang lebih efektif dan berkelanjutan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR) yang bertujuan untuk mengidentifikasi, mengkaji, dan mensintesis berbagai temuan penelitian terkait budaya organisasi dalam lembaga pendidikan secara sistematis dan komprehensif. Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan pemetaan yang terstruktur terhadap konsep, faktor pembentuk, serta dampak budaya organisasi berdasarkan hasil penelitian empiris yang telah dipublikasikan sebelumnya. *Systematic Literature Review* tidak hanya berfungsi sebagai ringkasan literatur, tetapi juga sebagai metode analisis yang memungkinkan peneliti untuk menemukan pola, hubungan, serta kesenjangan penelitian dalam suatu bidang kajian tertentu. Dengan demikian, penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kualitatif berbasis studi kepustakaan yang menitikberatkan pada analisis mendalam terhadap sumber-sumber ilmiah yang relevan.

Proses pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui penelusuran literatur secara sistematis menggunakan beberapa basis data akademik, yaitu Google Scholar dan Garuda (Garba Rujukan Digital). Pemilihan kedua basis data tersebut didasarkan pada pertimbangan aksesibilitas, kredibilitas sumber, serta cakupan publikasi ilmiah yang luas, khususnya dalam konteks penelitian pendidikan di Indonesia. Strategi pencarian dilakukan dengan menggunakan kombinasi kata kunci yang relevan, seperti “budaya organisasi”, “lembaga pendidikan”, dan “pendidikan”. Selain itu, digunakan pula variasi kata kunci turunan seperti “budaya organisasi di sekolah” dan “budaya organisasi dalam dunia pendidikan” untuk memperluas cakupan hasil pencarian. Proses pencarian dilakukan secara berulang dan sistematis untuk memastikan bahwa seluruh artikel yang relevan dapat teridentifikasi secara optimal.

Sumber data dalam penelitian ini berupa artikel ilmiah yang telah dipublikasikan dalam jurnal nasional maupun internasional yang terindeks dan memiliki kualitas akademik yang dapat dipertanggungjawabkan. Kriteria inklusi yang digunakan dalam pemilihan artikel meliputi: (1) artikel yang membahas budaya organisasi dalam konteks pendidikan, (2) artikel yang dipublikasikan dalam rentang tahun 2022 hingga 2026, (3)

artikel yang memiliki kejelasan metodologi penelitian, serta (4) artikel yang menyajikan temuan empiris maupun konseptual yang relevan dengan fokus penelitian. Sementara itu, kriteria eksklusi mencakup artikel yang tidak relevan dengan topik, artikel populer non-ilmiah, serta artikel yang tidak memiliki kejelasan sumber atau metodologi. Berdasarkan proses seleksi tersebut, diperoleh sebanyak 20 artikel yang memenuhi kriteria dan digunakan sebagai sumber utama dalam analisis penelitian ini.

Tipe data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif sekunder yang diperoleh dari hasil penelitian sebelumnya. Data tersebut berupa narasi, konsep, hasil temuan, serta interpretasi yang disajikan dalam artikel ilmiah. Data kualitatif ini mencakup berbagai aspek yang berkaitan dengan budaya organisasi, seperti definisi dan konsep budaya organisasi, faktor-faktor pembentuk, dampak terhadap kinerja tenaga pendidik, serta implikasi terhadap hasil pendidikan. Karakteristik data yang bersifat tekstual dan interpretatif memungkinkan peneliti untuk melakukan analisis yang mendalam terhadap makna dan hubungan antar konsep yang ditemukan dalam literatur. Selain itu, penggunaan data sekunder memberikan keuntungan dalam hal efisiensi waktu serta memungkinkan peneliti untuk mengakses berbagai temuan penelitian dari berbagai konteks dan lokasi yang berbeda.

Proses analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahapan yang terstruktur. Tahap pertama adalah identifikasi data, yaitu mengumpulkan dan mengelompokkan artikel yang relevan berdasarkan kata kunci dan kriteria yang telah ditentukan. Tahap kedua adalah penyaringan (*screening*), yaitu menyeleksi artikel berdasarkan kesesuaian dengan fokus penelitian serta kualitas sumber. Pada tahap ini, artikel yang tidak memenuhi kriteria inklusi dieliminasi untuk menjaga validitas dan reliabilitas data. Tahap ketiga adalah ekstraksi data, yaitu proses pengambilan informasi penting dari setiap artikel yang meliputi tujuan penelitian, metode yang digunakan, serta temuan utama yang relevan dengan budaya organisasi dalam pendidikan.

Selanjutnya, data yang telah diekstraksi dianalisis menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif dengan pendekatan sintesis tematik. Analisis ini dilakukan dengan cara mengelompokkan temuan-temuan penelitian ke dalam beberapa tema utama, seperti konsep budaya organisasi, faktor pembentuk, dampak terhadap kinerja, serta implikasi terhadap hasil pendidikan. Setiap tema kemudian dianalisis secara mendalam untuk menemukan pola, hubungan, serta perbedaan antar hasil penelitian. Proses ini memungkinkan peneliti untuk mengembangkan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai budaya organisasi dalam konteks pendidikan.

Selain itu, penelitian ini juga menggunakan teknik analisis komparatif untuk membandingkan hasil penelitian dari berbagai sumber guna mengidentifikasi kesamaan dan perbedaan temuan. Teknik ini membantu dalam memperkuat validitas hasil analisis serta memberikan gambaran yang lebih objektif mengenai fenomena yang dikaji. Hasil dari analisis tersebut kemudian disintesis untuk menghasilkan kesimpulan yang terintegrasi dan mampu menjawab rumusan masalah penelitian.

Untuk meningkatkan keabsahan data, penelitian ini menerapkan prinsip transparansi dan sistematis dalam setiap tahap penelitian, mulai dari pengumpulan data hingga analisis. Selain itu, penggunaan sumber data yang berasal dari jurnal ilmiah yang kredibel juga menjadi upaya dalam menjaga validitas dan reliabilitas hasil penelitian. Dengan demikian, metode yang digunakan dalam penelitian ini diharapkan mampu menghasilkan kajian literatur yang komprehensif, sistematis, serta memberikan kontribusi yang signifikan dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen pendidikan dan budaya organisasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Temuan

Hasil analisis literatur menunjukkan bahwa budaya organisasi pada lembaga pendidikan dipahami sebagai sistem nilai yang mencakup norma, keyakinan, dan kebiasaan sebagai pedoman dalam perilaku organisasi (Kurnia et al., 2023). Menurut Lase dkk. (2025) budaya organisasi tidak sebatas identitas lembaga, tetapi mekanisme yang mengarahkan pola interaksi dan pencapaian tujuan pendidikan.

Budaya organisasi dalam pendidikan dipahami sebagai sistem terintegrasi yang membentuk cara kerja organisasi serta menghubungkan nilai, perilaku, dan tujuan pendidikan dalam satu kesatuan yang utuh. Pembentukan budaya organisasi dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan, nilai etik, karakter individu, serta lingkungan organisasi (Khairunnisa et al., 2024). Kepemimpinan menjadi faktor kunci dalam menginternalisasikan nilai-nilai organisasi secara berkelanjutan (Torres, 2022).

Hasil kajian lebih lanjut menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh luas terhadap berbagai aspek pendidikan. Budaya organisasi menjadi peran penggerak utama (*driving force*) yang memengaruhi kinerja guru, motivasi kerja, dan kualitas pembelajaran (Hasibuan & Hadijaya, 2024). Dampak budaya organisasi berlanjut pada peningkatan prestasi akademik siswa (Husna et al., 2024), serta pembentukan karakter melalui internalisasi nilai-nilai positif (Fitriani & Muadin, 2022).

Tabel 1. Rangkuman Jurnal yang Digunakan

No	Kelompok Kajian	Judul	Penulis	Tahun	Metode	Hasil
1	Konsep, Teori, dan Definisi Budaya Organisasi	Budaya organisasi dan faktor-faktor yang membentuknya	Dedik, Hikmah Chairunnisa, Muhammad Iqbal Ritonga, dan Sofi Mayla Humairah	2025	Studi Litertur	Hasil kajian menunjukkan bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai, keyakinan,

		Budaya organisasi dan faktor-faktor yang membentuknya di sekolah	Khairunnisa Khairunnisa, Putri Fadila Batubara, Aisyah Hafizha, dan Akhmad Mukhlisin	2024	Kualitatif	dan asumsi dasar yang menjadi pedoman perilaku anggota organisasi. Budaya berperan sebagai “jiwa” organisasi yang menyatukan struktur dan proses kerja. Selain itu, budaya terbentuk dari interaksi pengalaman, kepemimpinan, dan lingkungan organisasi serta memiliki fungsi dalam membentuk identitas dan arah organisasi.
		Konsep budaya organisasi dan perilaku organisasi	Deti Kurnia, Euis Hayun Toyibah, Miftah Nurul Ma’arif, Putri Ribcha, dan Usep Purkon	2023	Studi Kepustakaan	
		Teori budaya organisasi: konsep, model, dan implikasi	Delipiter Lase, Yeni Absah, Prihatin Lumbanraja, Yohanes Giawa, dan Yunuman Gulo	2025	Studi Literatur	
		Pengaruh budaya organisasi dalam menciptakan perkembangan organisasi	Ishiqa Ramadhany Putri dan Ningrum Fauziah Yusuf	2022	Studi Literatur	
		School organizational culture and leadership: Theoretical trends and new analytical proposals	Leonor L. Torres	2022	Literatur Review	
2	Budaya Organisasi dalam Pendidikan	Implementasi budaya organisasi Islami dalam meningkatkan kinerja lembaga pendidikan Islam	Linda Rohmawati, Dewi Putri Anadatul Ustazia, Moh. Rizki, dan Mua’limin	2025	Kualitatif (studi pustaka)	Penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dalam pendidikan berperan penting dalam menciptakan

		Perubahan budaya organisasi pendidikan dalam pembentukan karakter siswa di sekolah dasar Islam terpadu	Nur Fitriani dan Akhmad Muadin	2022	Kualitatif	lingkungan belajar yang kondusif, membentuk karakter siswa, serta memperkuat nilai-nilai institusi (termasuk nilai religius/Islami). Budaya yang kuat juga mendukung konsistensi perilaku, meningkatkan keterlibatan anggota, dan membantu organisasi beradaptasi dengan perubahan.
		Budaya organisasi dan dampaknya terhadap lembaga pendidikan	Muhammad Rizal Al Hairi dan Syahrani	2025	Studi Literatur	
		Pengembangan budaya organisasi di sekolah	Dara Mayang Sari, Echa Putri Khairani, Ahmad Naufal, dan Gunawan Ritonga	2022	Kualitatif	
		Budaya mutu organisasi pada satuan pendidikan	Siti Mahmudah, Abdul Halik, Aryanti Puspita Sari, dan Ridwan Ridwan	2025	Studi Literatur	
		Aktualisasi nilai-nilai etik dalam membentuk efektivitas budaya organisasi lembaga pendidikan	M. Yusuf, Prim Masrokan Mutohar dan Imam Fuadi	2024	Kualitatif	
3	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja	Implementasi budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja guru	Putri Mulianda Hasibuan dan Yusuf Hadijaya	2024	Kualitatif (studi kasus)	Hasil penelitian secara umum menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja dan motivasi tenaga pendidik. Budaya yang baik
		Budaya organisasi dan pengaruhnya terhadap	Vera Wahani dan Nofry Frans	2023	Kuantitatif	

		kinerja tenaga pendidik				mampu meningkatkan semangat kerja, kedisiplinan, serta komitmen terhadap organisasi. Selain itu, budaya yang suportif dan kolaboratif juga berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja.
		Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja guru SMA swasta di Kecamatan Sail Kota Pekanbaru	Wilasari Arien, Dian Oktary, Viony Syafitra, dan Muryanti Muryanti	2023	Kuantitatif	
		Pentingnya budaya organisasi terhadap kinerja tenaga kependidikan: Tinjauan studi literatur	Ahmad Nopriansyah, Oktariana dan Masbirorotni	2023	Studi Literatur	
		Pengaruh budaya organisasi dan motivasi belajar siswa terhadap kinerja guru (di Sekolah Islam Terpadu SMPIT Assalam Curug Kabupaten Tangerang)	Abdurahman Abdurahman, Zaharuddin Zaharuddin, dan Yuni Pratikno	2024	Kualitatif	
4	Budaya Organisasi dan Prestasi / Hasil Pendidikan	Peran budaya organisasi dalam meningkatkan prestasi akademik di sekolah	Asmaul Husna, Maulida Maulida, Nisa Febriyanti Tanjung dan Santi Sari Devi Manurung	2024	Literatur Review	Temuan penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang positif berkontribusi terhadap peningkatan prestasi akademik siswa. Lingkungan yang mendukung, nilai-nilai disiplin, dan budaya belajar yang kuat dapat mendorong siswa

						untuk mencapai hasil belajar yang lebih optimal.
5	Budaya Organisasi dan Faktor Pendukung Lain	Analisis proses budaya organisasi memengaruhi efektivitas organisasi melalui peran komunikasi organisasi sebagai variabel intervening pada dinas pendidikan kabupaten merangin	Andre Dwi Nata dan Asep Machpudin	2022	Kuantitatif	Hasil kajian menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berdiri sendiri, tetapi dipengaruhi dan diperkuat oleh faktor lain seperti komunikasi organisasi, literasi digital, dan supervisi. Kombinasi faktor-faktor ini dapat meningkatkan efektivitas organisasi,
		Analisis pengaruh literasi digital, supervisi akademik dan budaya organisasi terhadap kompetensi guru	Ekbal Santoso, Ade Suhara, Dina Agnesia Sihombing, Nanang Nanang, Akhmad Ramli, dan Made Ayu Anggreni	2022	Kuantitatif	memperkuat koordinasi, serta mendukung peningkatan kompetensi tenaga pendidik.

#### A. Analisis Teoritis

Budaya organisasi menjadi fondasi utama dalam pengelolaan lembaga pendidikan karena berfungsi sebagai sistem nilai yang mengarahkan perilaku dan pola kerja anggota organisasi (Lase et al., 2025). Budaya organisasi mencerminkan identitas lembaga, serta pedoman dalam aktivitas pendidikan. Budaya yang kuat mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta memperjelas arah organisasi (Putri & Yusuf, 2022). Oleh karena itu, budaya organisasi menjadi elemen penting dalam mendukung efektivitas pengelolaan lembaga pendidikan.

Budaya organisasi terbentuk melalui interaksi berbagai faktor dan kepemimpinan menjadi faktor dominan dalam menentukan arah dan nilai organisasi (Torres, 2022). Pemimpin berperan dalam membentuk visi, menanamkan nilai, serta menciptakan kebiasaan yang menjadi budaya organisasi. Nilai etik juga menjadi opsi kontribusi dalam memperkuat budaya organisasi, khususnya dalam membangun

integritas dan profesionalisme (Yusuf et al., 2024). Komunikasi organisasi turut berperan dalam memastikan nilai-nilai tersebut tersampaikan dan diinternalisasi dengan baik (Nata & Machpudin, 2022).

Budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru, terutama dalam meningkatkan kedisiplinan, tanggung jawab, dan profesionalisme (Hasibuan & Hadijaya, 2024). Budaya organisasi yang positif mampu meningkatkan motivasi kerja guru (Arien et al., 2023). Budaya organisasi juga berperan dalam mendukung peningkatan kompetensi guru melalui integrasi dengan faktor seperti literasi digital dan supervisi akademik (Santoso et al., 2025).

Budaya organisasi memengaruhi prestasi akademik siswa melalui penciptaan lingkungan belajar yang kondusif (Husna et al., 2024). Lingkungan positif mampu mendorong keterlibatan dan motivasi belajar siswa. Budaya organisasi juga berperan dalam pembentukan karakter melalui pembiasaan nilai-nilai seperti kedisiplinan dan tanggung jawab (Fitriani & Muadin, 2022).

Budaya organisasi dimanfaatkan sebagai strategi dalam meningkatkan kualitas lembaga pendidikan (Mahmudah et al., 2025). Budaya yang berorientasi pada mutu mampu mendorong peningkatan kinerja organisasi secara menyeluruh. Budaya organisasi dalam konteks pendidikan berbasis nilai yang mengintegrasikan nilai religius juga mampu memperkuat identitas dan kinerja lembaga pendidikan (Dewi et al., 2025).

#### B. Keterbatasan Kajian dan Implikasi

Kajian literatur menunjukkan bahwa penelitian mengenai budaya organisasi dalam lembaga pendidikan masih memiliki beberapa keterbatasan. Kecenderungan penelitian menjadi batasan utama yang bersifat parsial, di mana sebagian besar studi hanya berfokus pada satu aspek tertentu, seperti kinerja guru, motivasi kerja, atau prestasi siswa. Pendekatan ini menyebabkan pemahaman terhadap budaya organisasi belum sepenuhnya menggambarkan keterkaitan antar komponen dalam sistem pendidikan secara menyeluruh.

Sebagian besar penelitian bersifat deskriptif dan belum banyak mengembangkan kerangka konseptual yang komprehensif. Budaya organisasi sering kali diposisikan sebagai variabel tunggal, bukan sebagai sistem yang dinamis dan saling berinteraksi dengan berbagai faktor lain dalam organisasi pendidikan. Hal ini membatasi kemampuan penelitian dalam menjelaskan hubungan kausal dan mekanisme kerja budaya organisasi secara mendalam.

Kurangnya perhatian terhadap konteks perubahan pendidikan modern, seperti perkembangan teknologi, digitalisasi pembelajaran, serta perubahan karakteristik peserta didik juga menjadi keterbatasan dari kajian literatur. Sementara itu, faktor-faktor tersebut berpotensi memengaruhi cara budaya organisasi terbentuk dan diimplementasikan dalam praktik pendidikan.

Berdasarkan keterbatasan tersebut, implikasi menunjukkan perlunya

pendekatan yang lebih holistik dalam memahami budaya organisasi pada lembaga pendidikan. Penelitian selanjutnya diharapkan mampu mengintegrasikan berbagai aspek, seperti kepemimpinan, kinerja guru, proses pembelajaran, serta hasil pendidikan dalam satu kerangka analisis yang terpadu. Pengembangan model konseptual diperlukan dalam menjelaskan hubungan antar variabel secara sistematis sehingga budaya organisasi menjadi mudah dipahami sebagai konsep normatif, serta sistem yang memiliki peran strategis dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

Hasil kajian ini mengimplikasikan pengelola lembaga pendidikan perlu melihat budaya organisasi sebagai elemen kunci dalam pengembangan institusi. Upaya penguatan budaya organisasi seharusnya berfokus pada pembentukan nilai, serta implementasi yang konsisten dalam praktik pembelajaran dan manajemen organisasi. Dengan demikian, kajian ini memberikan dasar bagi pengembangan penelitian dan praktik pendidikan yang lebih integratif, adaptif, dan relevan dengan dinamika pendidikan yang terus berkembang.

Sintesis Akhir Pembahasan: Budaya organisasi sebagai sistem nilai menjadi fondasi pengelolaan lembaga pendidikan yang terbentuk melalui interaksi kepemimpinan, nilai etik, dan komunikasi organisasi. Budaya organisasi memberikan dampak langsung terhadap kinerja dan motivasi guru, serta secara tidak langsung memengaruhi kualitas pembelajaran, prestasi akademik, dan pembentukan karakter siswa. Budaya organisasi dimanfaatkan sebagai strategi dalam meningkatkan kualitas dan efektivitas lembaga pendidikan secara menyeluruh. Dengan demikian, budaya organisasi berperan sebagai sistem inti yang menghubungkan nilai organisasi, kinerja tenaga pendidik, dan hasil pendidikan.

### **Analisis/Diskusi**

Hasil scoping review terhadap 20 artikel yang dianalisis menunjukkan bahwa budaya organisasi dalam lembaga pendidikan bukan sekadar konsep normatif, tetapi merupakan sistem kompleks yang berfungsi sebagai mekanisme pengarah perilaku, penguat identitas institusi, serta instrumen strategis dalam meningkatkan kualitas pendidikan secara menyeluruh. Temuan ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi perlu dipahami secara multidimensional melalui integrasi perspektif teori organisasi, manajemen pendidikan, serta dinamika sosial kontemporer.

Secara konseptual, budaya organisasi dalam pendidikan dipahami sebagai sistem nilai, norma, dan keyakinan yang terinternalisasi dalam perilaku anggota organisasi (Kurnia et al., 2023). Budaya organisasi dalam kerangka teori organisasi modern tidak hanya bersifat simbolik, tetapi juga operasional karena memengaruhi pola interaksi dan pengambilan keputusan (Lase et al., 2025). Hal ini sejalan dengan pendekatan *functionalism theory*, yang memandang budaya sebagai alat untuk menjaga stabilitas dan keberlanjutan organisasi melalui integrasi nilai dan struktur (Putri & Yusuf, 2022).

Hasil analisis menunjukkan bahwa dalam konteks pendidikan, budaya organisasi memiliki karakteristik unik dibandingkan organisasi bisnis karena mengandung dimensi nilai moral dan pembentukan karakter (Fitriani & Muadin, 2022). Dengan demikian, budaya organisasi dalam pendidikan tidak hanya berorientasi pada efisiensi, tetapi juga pada transformasi nilai peserta didik. Dari perspektif ini, peneliti mengembangkan interpretasi bahwa budaya organisasi pendidikan dapat diposisikan sebagai *value-driven system*, yaitu sistem yang mengintegrasikan tujuan akademik dengan pembentukan karakter.

Pembentukan budaya organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor utama, yaitu kepemimpinan, nilai etik, komunikasi organisasi, serta lingkungan institusi (Khairunnisa et al., 2024). Kepemimpinan menjadi faktor dominan dalam proses konstruksi budaya karena berperan sebagai agen perubahan dan role model dalam internalisasi nilai (Torres, 2022). Perspektif teori kepemimpinan transformasional menjelaskan bahwa pemimpin tidak hanya mengarahkan organisasi, tetapi juga membentuk makna dan nilai yang dianut bersama (Dedik et al., 2025).

Nilai etik berperan sebagai fondasi moral dalam memperkuat budaya organisasi, khususnya dalam membangun integritas dan profesionalisme tenaga pendidik (Yusuf et al., 2024). Nilai etik berfungsi sebagai kontrol internal yang mengarahkan perilaku individu tanpa harus bergantung pada regulasi formal. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat cenderung menghasilkan kontrol sosial yang lebih efektif dibandingkan kontrol struktural.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah komunikasi organisasi, yang berfungsi sebagai media transmisi nilai dan norma organisasi (Nata & Machpudin, 2022). Tanpa komunikasi yang efektif, nilai-nilai budaya tidak dapat terinternalisasi secara optimal. Budaya organisasi dalam kerangka *social interaction theory* terbentuk melalui proses interaksi sosial yang berulang dan berkelanjutan (Santoso et al., 2025). Oleh karena itu, peneliti berargumen bahwa komunikasi organisasi bukan hanya faktor pendukung, tetapi merupakan mekanisme utama dalam reproduksi budaya organisasi.

Hal ini berdampak pada hasil kajian yang menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik. Budaya yang positif mampu meningkatkan disiplin, tanggung jawab, serta komitmen terhadap organisasi (Hasibuan & Hadijaya, 2024). Budaya organisasi dalam perspektif teori motivasi kerja dapat berfungsi sebagai faktor intrinsik yang mendorong individu untuk bekerja lebih optimal (Arien et al., 2023). Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berperan sebagai *psychological driver* yang memengaruhi perilaku kerja.

Budaya organisasi juga berdampak pada peningkatan kompetensi guru, terutama ketika terintegrasi dengan literasi digital dan supervisi akademik (Santoso et al., 2025). Temuan ini menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak bekerja secara independen, melainkan berinteraksi dengan faktor lain dalam membentuk kinerja

individu. Dengan demikian, budaya organisasi dapat dipahami sebagai *enabling environment* yang mendukung pengembangan profesional tenaga pendidik.

Budaya organisasi juga memengaruhi prestasi akademik siswa. Lingkungan belajar yang kondusif, nilai disiplin, serta budaya belajar yang kuat terbukti mampu meningkatkan hasil belajar siswa (Husna et al., 2024). Lingkungan sosial dalam perspektif teori ekologi pendidikan memiliki peran penting dalam membentuk perilaku belajar siswa. Oleh karena itu, budaya organisasi sekolah dapat dipandang sebagai bagian dari ekosistem pendidikan yang memengaruhi proses pembelajaran.

Budaya organisasi juga berperan dalam pembentukan karakter siswa melalui internalisasi nilai-nilai seperti tanggung jawab, kerja sama, dan integritas (Fitriani & Muadin, 2022). Temuan ini memperkuat argumentasi bahwa budaya organisasi dalam pendidikan memiliki fungsi ganda, yaitu sebagai alat manajerial sekaligus sebagai instrumen pendidikan karakter. Berdasarkan analisis ini, peneliti mengusulkan konsep *dual-function culture*, yaitu budaya organisasi yang berfungsi secara simultan dalam meningkatkan kinerja organisasi dan membentuk karakter individu.

Budaya organisasi dalam konteks strategis juga dimanfaatkan sebagai alat untuk meningkatkan efektivitas dan keberlanjutan lembaga pendidikan (Mahmudah et al., 2025). Budaya yang berorientasi pada mutu mampu mendorong peningkatan kualitas secara berkelanjutan melalui internalisasi nilai-nilai *excellence*. Hal ini sejalan dengan konsep *continuous improvement* dalam manajemen mutu, di mana budaya organisasi menjadi faktor kunci dalam keberhasilan implementasi perubahan (Al Hairri & Syahrani, 2021).

Hasil scoping review juga mengungkapkan sejumlah keterbatasan dalam penelitian yang ada. Sebagian besar studi masih bersifat parsial dan hanya berfokus pada satu variabel tertentu, seperti kinerja guru atau prestasi siswa (Wahani & Frans, 2023). Pendekatan ini menyebabkan kurangnya pemahaman mengenai hubungan kompleks antar variabel dalam sistem pendidikan. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan yang lebih integratif dalam menganalisis budaya organisasi.

Selain itu, sebagian besar penelitian masih menggunakan pendekatan deskriptif dan belum banyak mengembangkan model konseptual yang komprehensif (Nopriansyah et al., 2023). Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan dalam pengembangan teori budaya organisasi dalam konteks pendidikan. Berdasarkan temuan ini, peneliti mengusulkan perlunya pengembangan model berbasis sistem yang mampu menjelaskan interaksi antara budaya organisasi, kinerja tenaga pendidik, dan hasil pendidikan.

Keterbatasan lain yang ditemukan adalah kurangnya perhatian terhadap konteks digitalisasi dan perubahan sosial dalam penelitian budaya organisasi (Sari et al., 2022). Padahal, transformasi digital telah mengubah pola interaksi, komunikasi, serta pembelajaran dalam pendidikan. Oleh karena itu, budaya organisasi perlu dikaji dalam

konteks *digital organizational culture*, yaitu budaya yang adaptif terhadap teknologi dan perubahan zaman.

Berdasarkan seluruh analisis, peneliti menyusun sintesis konseptual bahwa budaya organisasi dalam pendidikan merupakan sistem dinamis yang terbentuk melalui interaksi kepemimpinan, nilai etik, komunikasi, dan lingkungan organisasi, yang kemudian memengaruhi kinerja tenaga pendidik serta hasil pendidikan secara langsung maupun tidak langsung. Model ini menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak bersifat linear, melainkan sirkular dan saling memengaruhi.

Secara teoretis, penelitian ini memberikan kontribusi dalam memperluas pemahaman tentang budaya organisasi dengan mengintegrasikan berbagai perspektif teori, seperti teori organisasi, teori motivasi, dan teori interaksi sosial. Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa pengelola lembaga pendidikan perlu mengembangkan budaya organisasi secara holistik, tidak hanya berfokus pada nilai formal, tetapi juga pada praktik nyata dalam keseharian organisasi.

Dengan demikian, budaya organisasi dapat diposisikan sebagai fondasi strategis dalam pengelolaan lembaga pendidikan yang adaptif, inovatif, dan berkelanjutan. Pengembangan budaya organisasi yang efektif memerlukan komitmen jangka panjang, kepemimpinan yang visioner, serta integrasi dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan generasi masa kini.

## **KESIMPULAN**

Budaya organisasi dalam lembaga pendidikan menjadi sistem nilai yang mencakup norma, keyakinan, dan kebiasaan yang berfungsi sebagai pedoman dalam mengarahkan perilaku serta aktivitas organisasi. Budaya organisasi tidak hanya mencerminkan identitas lembaga, tetapi juga menjadi mekanisme yang menghubungkan nilai, perilaku, dan tujuan pendidikan dalam satu kesatuan yang utuh. Budaya organisasi terbentuk melalui interaksi dari berbagai faktor, terutama kepemimpinan, nilai etik, dan komunikasi organisasi, yang berperan dalam menginternalisasikan nilai-nilai secara berkelanjutan. Budaya organisasi memberikan dampak terhadap kinerja dan motivasi guru, serta kualitas pembelajaran, prestasi akademik, dan pembentukan karakter siswa.

Budaya organisasi dimanfaatkan sebagai strategi dalam meningkatkan kualitas dan efektivitas lembaga pendidikan secara menyeluruh. Akan tetapi, kajian yang ada masih memiliki keterbatasan, terutama mengenai pendekatan yang parsial serta kurangnya pengembangan kerangka konseptual yang komprehensif. Dengan demikian, budaya organisasi dapat diposisikan sebagai sistem inti dalam pengelolaan lembaga pendidikan yang perlu dikembangkan secara holistik, adaptif, dan berkelanjutan agar mampu menjawab tuntutan pendidikan yang terus berkembang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdurahman, Zaharuddin, & Pratikno, Y. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Belajar Siswa Terhadap Kinerja Guru ( Di Sekolah Islam Terpadu SMPIT Assalam Curug ( Kabupaten Tangerang ). *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ilmu Ekonomi (JASMIEN)* Volume, 05(01), 348–355. <https://doi.org/https://doi.org/10.54209/jasmien.v5i01.599>
- Al Hairi, M. R., & Syahrani. (2021). Budaya organisasi dan dampaknya terhadap lembaga pendidikan. *ADIBA: JOURNAL OF EDUCATION*, 1(1), 79–87. <https://adisampublisher.org/index.php/adiba/article/view/44>
- Arien, W., Oktary, D., Syafitra, V., & Muryanti. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Guru SMA Swasta di Kecamatan Sail Kota Pekanbaru. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 5(2), 963–969. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jpdk.v5i2.12574>
- Dedik, Chairunnisa, H., Ritonga, Muhammad Iqbal Mayla, S., & Humairah. (2025). Budaya Organisasi dan Faktor-faktor yang Membentuknya. *Fatih: Journal of Contemporary Research*, 02(02), 644–652. <https://doi.org/https://doi.org/10.61253/sn9bac03>
- Dewi, L. R., Ustazia, P. A., Rizki, M., & Mua'limin. (2025). IMPLEMENTASI BUDAYA ORGANISASI ISLAMI DALAM MENINGKATKAN KINERJA LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM. *LintekEdu: Jurnal Literasi Dan Teknologi Pendidikan*, 6(2), 241–258. <https://ejournals.com/ojs/index.php/jltp/article/view/2278>
- Fitriani, N., & Muadin, A. (2022). Perubahan budaya organisasi pendidikan dalam pembentukan karakter siswa di sekolah dasar Islam terpadu. *JURNAL PENDIDIKAN DAN KONSELING*, 4(1), 234–246. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jpdk.v4i1.3556>
- Hasibuan, P. M., & Hadijaya, Y. (2024). Implementasi Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Journal of Education Research Implementasi*, 5(3), 2802–2809. <https://doi.org/https://doi.org/10.37985/jer.v5i3.1284>
- Husna, A., Maulida, Tanjung, N. F., Manurung, S. S. D., & Mukhlisin, A. (2024). Peran Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Prestasi Akademik di Sekolah. *Jurnal Pendidikan Dan Sosial Humaniora*, 4(3), 83–89. <https://doi.org/https://doi.org/10.55606/khatulistiwa.v4i3.3921>
- Khairunnisa, Batubara, P. F., Hafizha, A., & Mukhlisin, A. (2024). Budaya Organisasi dan Faktor-Faktor yang Membentuknya di Sekolah. *Jurnal Bima: Pusat Publikasi Ilmu Pendidikan Bahasa Dan Sastra*, 2(3), 267–274. <https://doi.org/https://doi.org/10.61253/sn9bac03>
- Kurnia, D., Toyibah, E. H., Nurul, M., Ribcha, P., & Purkon, U. (2023). Konsep Budaya Organisasi dan Perilaku Organisasi. *Jurnal Pelita Nusantara: Kajian Ilmu Sosial Multidisiplin*, 1(3), 386–392. <https://doi.org/https://doi.org/10.59996/jurnalpelitanusantara.v1i3.289>
- Lase, D., Absah, Y., Lumbanraja, P., Giawa, Y., & Gulo, Y. (2025). Teori Budaya Organisasi : Konsep , Model , dan Implikasi untuk Manajemen Organisasi. *Tuhenori: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 3(1), 21–45. <https://doi.org/https://doi.org/10.62138/tuhenori.v3i1.128>
- Mahmudah, S., Halik, A., Sari, A. P., & Ridwan. (2025). Budaya Mutu Organisasi pada Satuan Pendidikan. *Sulawesi Tenggara Educational Journal*, 05(01), 417–424. <https://doi.org/https://doi.org/10.54297/seduj.v5i1.1196>

- Nata, A. D., & Machpudin, A. (2022). ANALISIS PROSES BUDAYA ORGANISASI MEMPENGARUHI ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN MERANGIN. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu)*, 11(03), 703–712. <https://doi.org/https://doi.org/10.22437/jmk.v11i03.17996>
- Nopriansyah, A., Oktariana, & Masbirorotni. (2023). PENTINGNYA BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN: TINJAUAN STUDI LITERATUR. *Didaktik: Jurnal Ilmiah PGSD FKIP Universitas Mandiri*, 09(2021), 3445–3458. <https://doi.org/https://doi.org/10.36989/didaktik.v9i5.2458>
- Putri, Ishiqa Ramadhany Yusuf, N. F. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dalam Menciptakan Perkembangan Organisasi. *Jurnal Administrasi Publik*, XVIII(1), 143–154. <https://doi.org/https://doi.org/10.52316/jap.v18i1.82>
- Santoso, E., Suhara, A., Sihombing, D. A., & Ramli, A. (2025). Analisis Pengaruh Literasi Digital , Supervisi Akademik Dan Budaya Organisasi Terhadap Kompetensi Guru. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Dan Riset Pendidikan*, 4(1), 99–103. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i1.1541>
- Sari, D. M., Khairani, E. P., Naufal, A., & Ritonga, G. (2022). Pengembangan Budaya Organisasi di Sekolah. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 13413–13418. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/4578/3862>
- Torres, L. L. (2022). education sciences School Organizational Culture and Leadership : Theoretical Trends and New Analytical Proposals. *Education Science*. <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/educsci12040254>
- Wahani, V., & Frans, N. (2023). Budaya Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Tenaga Pendidik. *SUMIKOLAH: JURNAL ILMU PENDIDIKAN*, 1(3), 59–66. <https://doi.org/https://doi.org/10.31154/sjip.v1i2.969.59-66>
- Yusuf, M., Mutohar, P. M., & Fuadi, I. (2024). Aktualisasi Nilai-Nilai Etik dalam Membentuk Efektifitas Budaya Organisasi LeAmbaga Pendidikan. *AKSI: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 17–36. <https://doi.org/https://doi.org/10.37348/aksi.v3i1.510>